

SANTA MARTA

+

**I PLAN MUNICIPAL PARA LA
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENRE MUJERES Y HOMBRES
2025- 2029**




**DIPUTACIÓN
DE BADAJOZ**

FICHA TÉCNICA

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA MARTA

Diseño, elaboración, redacción y maquetación: ORIGAMI Consultoría de Género

(UTE -Mayca Sánchez - María García)

Financia: Diputación de Badajoz

Cesión de imágenes: freepik

Aprobado por: Grupo de trabajo de Igualdad



Se denunciará a las autoridades pertinentes el uso de un fragmento o parte de este documento sin la previa comunicación al Ayuntamiento de Santa Marta

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1 COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	5
1.2 MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL	8
1.3 METODOLOGÍA.....	13
1.4 ESTRUCTURA DEL PLAN	15
2. PRINCIPIOS INSPIRADORES	17
3. AGENTES IMPLICADOS	21
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y POBLACIÓN DESTINATARIA	25
5. TEMPORALIDAD Y PERÍODO DE VIGENCIA.....	27
6. LINEAS ESTRATÉGICAS	28
EJE 1: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DESDE LA GOBERNANZA MUNICIPAL	28
EJE 2: SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y POLÍTICAS PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	31
EJE 3: SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS	35
EJE 4: REPRESENTACIÓN Y PODER	39
EJE 5: COMUNICACIÓN INCLUSIVA.....	43
EJE 6: COEDUCACIÓN Y BUEN TRATO	45
EJE 7: SALUD Y BIENESTAR.....	47
EJE 8: EL MEDIO RURAL COMO ESPACIO IGUALITARIO	50
7. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO	53
8. EVALUACION Y REVISION	59
9. ANEXOS	61
ANEXO 1: CALENDARIO DE ACTUACIONES	62
ANEXO 2: PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	64
ANEXO 3: DOCUMENTOS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN	65
ANEXO 4: GLOSARIO DE TÉRMINOS	72





INTRODUCCIÓN

1.1 COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Sin duda, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es la ausencia de toda forma de discriminación hacia las mujeres, con independencia de su circunstancia o condición en todos los ámbitos de la vida. La envergadura de este problema hace que nuestros avances no se produzcan linealmente. Por ello es más necesario si cabe reforzar las bases que hemos logrado construir para seguir dando pasos hacia delante.

Este Plan servirá, en suma, como instrumento práctico y de utilidad para actuar sobre las posibles desigualdades y brechas de género que persistan en el ámbito de lo local en la localidad. Su finalidad última es difundir y potenciar valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, basados en el respeto, el diálogo, la justicia y la equidad.

En línea con los preceptos normativos sobre igualdad de género, **el Ayuntamiento de Santa Marta se compromete a promover activamente la igualdad real entre hombres y mujeres.** Dicha apuesta se basa en la convicción de que el gobierno local es la institución más cercana a la ciudadanía y, por lo tanto, es el ámbito más adecuado para garantizar el derecho a la igualdad y para promover una sociedad más justa e inclusiva.

Cuando se planifica la actuación municipal sin enfoque de género, se pueden perpetuar las relaciones de desigualdad, mientras que la sociedad avanza y las mujeres no darán pasos atrás en el camino iniciado, amparadas por los avances legislativos tanto a nivel nacional como en el ámbito comunitario europeo. La **actuación municipal implicada en la igualdad de oportunidades puede facilitar que ese camino sea más fácil, eliminando barreras y mejorando la calidad de vida de la ciudadanía.**

La elaboración del Plan de Igualdad Municipal implica obligaciones y compromisos que asume el consistorio desde la responsabilidad política hacia la ciudadanía de



Santa Marta, con el **objetivo de mejorar y mantener las condiciones de igualdad** entre mujeres y hombres en nuestro municipio.

Las políticas de igualdad se basan en el principio general de ámbito internacional: "Igualdad y no discriminación por razón de sexo", que se aborda en la práctica de las instituciones a través de la **inclusión de la transversalidad y las actuaciones en materia de igualdad de género**.

El Ayuntamiento de Santa Marta ha tomado la decisión de impulsar el I Plan de Igualdad Municipal teniendo en cuenta su propia estructura, y desarrollando un ámbito de trabajo adecuado y a medida de la ciudadanía, con el objetivo de que **el derecho a la igualdad tenga una dimensión material e impacto en nuestra realidad social**.

El hecho de desarrollar desde el ámbito local estas políticas parte, a su vez, del mandato constitucional y legal de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y debe tener su constatación en la puesta en marcha de actuaciones precisas. Cualquier tipo de política que se desarrolle no es neutral, pues detrás de cada actuación se definen unos conceptos que esconden maneras de entender o construir una realidad. Por ello, las políticas de igualdad deben ser transversales en igualdad, no solo de oportunidades sino de responsabilidades y de derechos, una propuesta idónea

para una realidad concreta en nuestro municipio.

El Plan de Igualdad Municipal de Santa Marta tiene como finalidad construir un presente y un futuro donde el sexo de una persona no predetermine qué puede o no puede hacer, qué puede o no tener, y lo que debería ser o no. En definitiva, que a las personas no se les atribuya un papel en la sociedad, que tengamos libertad para elegir y facultades y medios para promover cambios, **construyendo una cultura de justicia en igualdad de oportunidades**.

La igualdad de oportunidades no es sólo una cuestión de justicia social, sino también **un principio fundamental de la democracia y una condición necesaria, para el desarrollo económico y social**.

Este Plan nace con el convencimiento de que la igualdad, además de ser un derecho de las personas, es una **necesidad estratégica para profundizar en la democracia y para la construcción de una sociedad más sana**, justa, cohesionada y desarrollada, social y económicamente. En este sentido, igualdad significa la posibilidad que tienen todas las personas de desarrollar sus capacidades personales, tanto en el ámbito público como en el privado, de tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales asignados en función del sexo; y significa, además, el



reconocimiento del valor de todas las aspiraciones y necesidades de las personas.

El presente plan municipal de igualdad responde a las siguientes razones:

Convertir la IGUALDAD en PRINCIPIO RECTOR de las políticas locales porque la Igualdad es un DERECHO

Aumentar la PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES en las actividades económicas y promover el desarrollo económico y social. Las mujeres son claves para el desarrollo.

Analizar la realidad del municipio, identificar las necesidades reales y diseñar acciones adecuadas para la igualdad.

INNOVACIÓN Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS: Atención Social, Emprendedores, Educación

Implicar a los ACTORES SOCIALES en la identificación de acciones Empresas, asociaciones

Disponer de un PLAN DE ACCIÓN con las actividades mínimas a realizar cada año. Estrategia y seguimiento

Proponemos *una igualdad respetuosa con la diversidad e integradora de las especificidades*, que corrija la tendencia a la imposición y generalización de determinados modelos tradicionales. Se trata, asimismo, de mejorar el modelo de relaciones sociales, personales, laborales y familiares entre mujeres y hombres, que mejore, en definitiva, la calidad de vida de toda la ciudadanía de Santa Marta.



1.2 MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL



Para la elaboración e implantación del I Plan Municipal de Igualdad de Santa Marta, es imprescindible tener en cuenta **el contexto jurídico** y contemplar el amplio alcance y su complejidad. Dicho contexto jurídico cuenta con una larga trayectoria y se extiende **al ámbito internacional, europeo, nacional y regional**. Es por este motivo que se analizarán las normativas internacionales, europeas, nacionales y autonómicas para así tener una visión global del contexto normativo.

ÁMBITO INTERNACIONAL

Carta de las Naciones Unidas de 1945: primer instrumento que, a partir de su preámbulo, reconoce la igualdad entre los hombres y mujeres. “Los pueblos de las Naciones Unidas están resueltos a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas.”

Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, nacimiento o cualquier otra condición”.

Conferencia Beijing 1975: La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales: la mujer y la pobreza, educación y capacitación de la mujer, la mujer y la salud, la violencia contra la mujer, la mujer y los conflictos armados, la mujer y la economía, la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, los derechos humanos de la mujer, la mujer y los medios de difusión, la mujer y el medio ambiente, la niña.



	Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967 y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979
	Declaración y el Programa de Acción de Viena , aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993, reconocen los derechos humanos de las mujeres como derechos fundamentales: “Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.
	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW),
	Conferencia Mundial sobre la Mujer y el Deporte , celebrada en Canadá en 2002, llamó la atención sobre la invisibilidad y la persistencia de la discriminación que sufren las mujeres y las niñas en los deportes.
	Agenda Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) 2030. ODS 5 , «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas»

ÁMBITO EUROPEO	
	El Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (Convenio de Varsovia, 2005) , fue ratificado por España en 2009. Tiene por objeto prevenir y combatir la trata de seres humanos, proteger a las víctimas de dicho delito, encausar a los traficantes y promover la cooperación internacional y todo ello garantizando la igualdad de género. En este Convenio se define la trata como una violación de los derechos humanos y un atentado contra la dignidad y la integridad de las personas.
	Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 , relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación
	Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011 , por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual»
	El Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul, 2011) , fue ratificado por España en 2014. Articula un marco global de lucha contra todas las formas de violencia machista. El GREVIO (Grupo de Expertos en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica) es el órgano experto independiente responsable de supervisar la aplicación del Convenio de Estambul.



	<p>Carta Europea para la igualdad de mujeres y de hombres en la vida local, elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus asociados,</p>
ÁMBITO NACIONAL	<p>Constitución española 1978: Artículo 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social</p>
	<p>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se centra de un modo integral y multidisciplinar. El ámbito de aplicación incluye tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones.</p>
	<p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas.</p>
	<p>Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que tiene por objetivo prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger de manera efectiva a las víctimas en todos los ámbitos de la sociedad: educativo, sanitario, cultural, inmobiliario, y laboral entre otros.</p>
	<p>Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II del Código Penal, orientados específicamente a proteger a personas menores de edad</p>
	<p>III Plan Estratégico Estatal para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025, está articulado en cuatro ejes de intervención: Buen Gobierno, Economía para la vida y reparto justo de la riqueza, Hacia la garantía de vidas libres de violencia machista contra las mujeres y Un país con derechos efectivos para las mujeres. Se configura como el principal instrumento para orientar los cambios institucionales y sociales que se requieren poner en marcha para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.</p>



ÁMBITO REGIONAL	Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura. Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Extremadura, y combatir de modo integral la violencia de género, para avanzar hacia una sociedad extremeña más libre, justa, democrática y solidaria.
	VI Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Extremadura 2021-2025. Su finalidad es mejorar la sociedad extremeña a través de la eliminación de cuantos obstáculos y barreras se encuentren las mujeres para acceder a todos los ámbitos de la vida en igualdad de condiciones que los hombres.

Para el desarrollo de este I Plan Municipal se ha tomado en consideración el siguiente marco conceptual:

MARCO CONCEPTUAL

Igualdad entre mujeres y hombres: Como la consagración del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en ausencia de toda forma de discriminación hacia las mujeres (directa o indirecta), con independencia de su circunstancia o condición, en todos los ámbitos de la vida, en particular, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico de acuerdo al cual deben ser interpretadas y aplicadas las normas jurídicas (artículos 1, 3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Desigualdades entre mujeres y hombres: Índice de disparidad entre hombres y mujeres en los ámbitos político, educativo y laboral y en los marcos legislativos en materia de equidad de género (enfoque objetivo).

Percepción de la igualdad de género: Grado de evaluación positiva de la igualdad de género (enfoque subjetivo).

Discriminación contra las mujeres: Como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tiene por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres en cualquier ámbito 26 de la vida (artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer)



Transversalidad o mainstreaming' de género: Como la "integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de los estados miembros, dentro del respeto de sus respectivas competencias"

Acciones positivas: Como aquellas medidas de impulso y promoción establecidas por los poderes públicos con el objeto de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, sobre todo mediante la eliminación de desigualdades de hecho, que no son corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Estas medidas no constituyen manifestaciones de discriminación indirecta, siendo consideradas lícitas y conformes a nuestro texto constitucional, pues su aplicación busca hacer efectivo el derecho fundamental a la igualdad establecido en el artículo 14 de la Constitución española.

Composición equilibrada: Como la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Mujeres diversas: Como un concepto que toma en especial consideración las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar medidas de acción positiva (artículo 14.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Interseccionalidad: Como una herramienta metodológica para el análisis que permite estudiar, entender y dar respuesta a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces producen situaciones convergentes de discriminación y privilegio (CRENSHAW WILLIAMS, Kimberlé; 1989).

Se concibe el momento actual como un tiempo de oportunidades y lleno de posibilidades de transformación que es necesario aprovechar. Desde esta premisa se ha considerado adecuado adoptar nuevas estrategias municipales y propuestas para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



1.3 METODOLOGÍA

La **metodología empleada** para la elaboración del actual Plan Municipal de Igualdad en el ámbito del municipio de Santa Marta ha sido la **participación ciudadana como elemento clave** para la definición de una política de igualdad que se adapte de manera adecuada a las necesidades específicas de dicha localidad.

El proceso de elaboración de este I Plan Municipal se ha guiado por los principios metodológicos de participación y transversalidad. Con el fin de llevar a cabo un proceso participativo, se ha consultado a las entidades sociales, agentes, ciudadanía y grupos políticos a través de un cuestionario de percepción y valoración sobre desigualdades de género, así como un cuestionario de percepción y valoración sobre igualdad en el municipio. Se ha previsto expresamente que el plan sea transversal a todas las áreas de gestión del Ayuntamiento, con la involucración y el compromiso con la igualdad y equidad de todas estas áreas, así como de las entidades y agentes destacados de la localidad, con el fin de dar cumplimiento efectivo a cada una de las medidas previstas en él. Junto con el principio de participación y transversalidad, el plan se ha concebido en base a un enfoque basado en la gestión por procesos, de manera que su desarrollo e implementación se sitúan dentro de un sistema de mejora continua que busca alcanzar resultados óptimos. Por último, el Plan Municipal es producto de una visión práctica y realista, ya que mediante un diagnóstico participativo se han incorporado al mismo miradas diversas sobre la realidad del municipio, obteniéndose como resultado un plan factible y viable, que contiene objetivos alcanzables y medidas y actuaciones realistas.

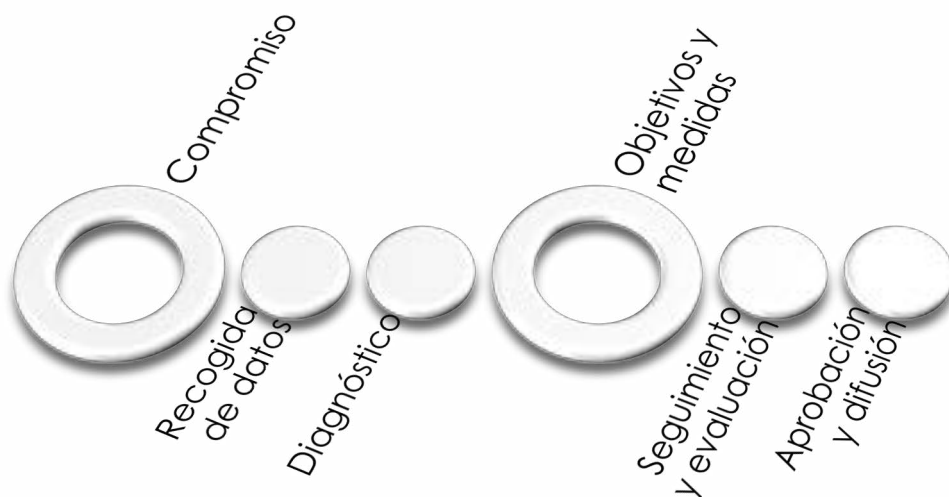


Se ha llevado a cabo un proceso de **recopilación de datos**. Se han utilizado **fuentes primarias y secundarias**, como los datos proporcionados por organismos especializados en igualdad de género, tales como el Instituto de las Mujeres, estadísticas de la Comunidad Autónoma, SEPE, INE, fuentes estadísticas y la información proporcionada por el propio Ayuntamiento, entre otras. Además, se ha realizado un proceso de encuesta a la ciudadanía, con el fin de obtener información detallada y específica sobre las necesidades y demandas de la población en materia de igualdad de género.

A través del **análisis y la interpretación de los datos recogidos**, se han establecido **objetivos específicos y acciones concretas** para lograr una igualdad efectiva y tangible en todos los ámbitos de actuación del Ayuntamiento de Santa Marta. La implementación de estas medidas permitirá avanzar hacia la consecución de una política de igualdad plenamente efectiva y acorde con las necesidades del municipio.

En aras de garantizar la efectividad y eficacia del Plan Municipal de Igualdad, se conformará una Comisión de seguimiento y evaluación, la cual se encargará de **supervisar la implementación de las medidas aprobadas**, así como de realizar las modificaciones que se estimen necesarias para ajustar el Plan a las particularidades del municipio.

Cabe destacar que este documento se ha concebido como un documento vivo, **susceptible de incluir los cambios necesarios durante su vigencia**, la cual se ha establecido en **cuatro años**

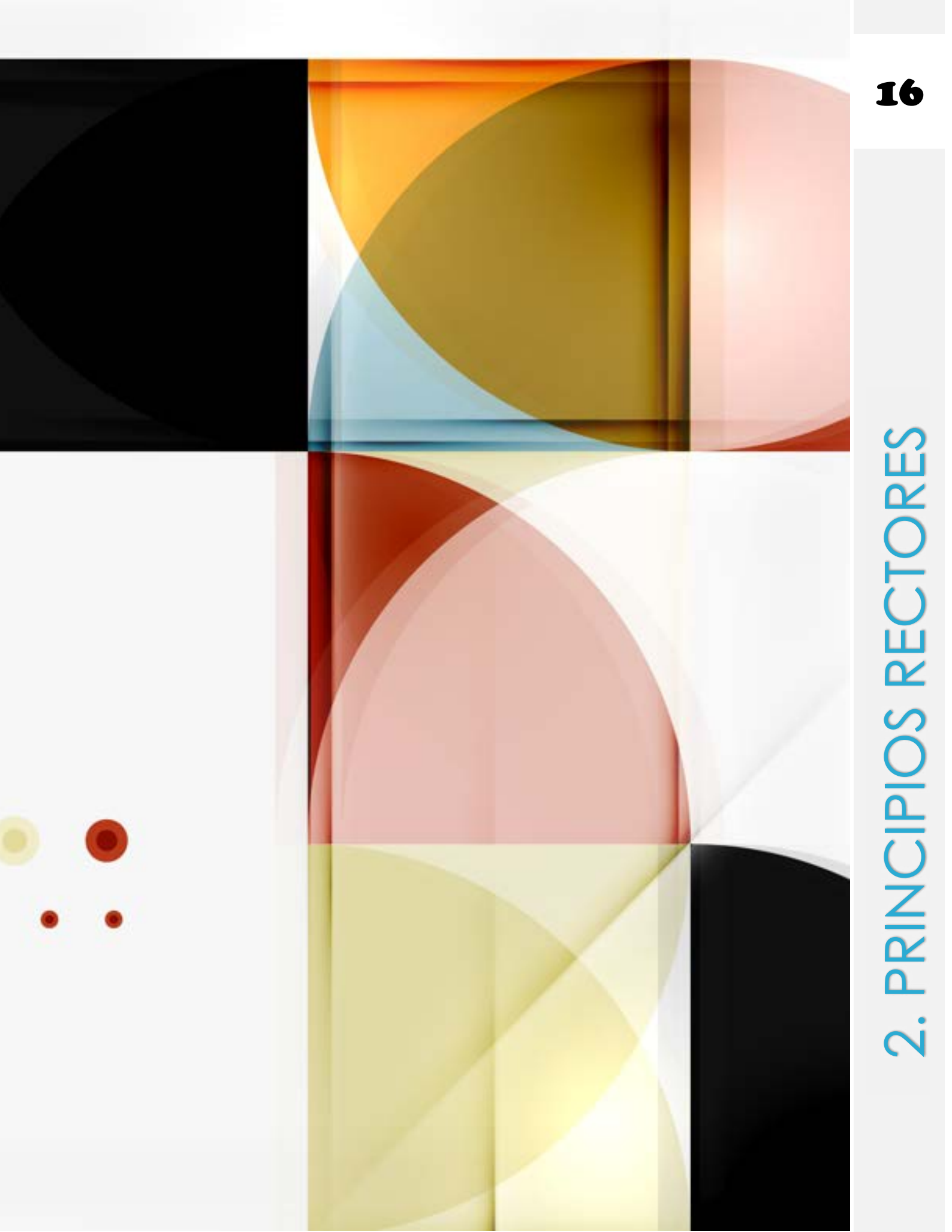


1.4 ESTRUCTURA DEL PLAN

El I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Santa Marta se estructura en los siguientes apartados:

COMPROMISO MUNICIPAL DE IGUALDAD
La Alcaldía ha asumido y formalizado el compromiso mediante la documentación escrita.
CONSTITUCIÓN DE UN EQUIPO DE TRABAJO
Para la realización del proceso de diagnóstico, así como para la definición de los objetivos y medidas que serán incorporados en el plan, se requiere la existencia de un equipo de trabajo impulsor en cada municipio.
INFORMACIÓN A LA CIUDADANÍA
Documento guía destinado a informar a la ciudadanía acerca del inicio de un proceso de diagnóstico de igualdad. Dicho documento es publicado en el sitio web del Ayuntamiento, junto con una encuesta de participación ciudadana, la cual se utilizará como una fuente de información para el desarrollo del diagnóstico.
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL
El diagnóstico se ha efectuado a través del análisis de datos cuantitativos y cualitativos proporcionados por el Ayuntamiento y otros entes en relación a aspectos tales como población, empleo, comercio, sanidad, servicios sociales, educación, entre otros. Además, se ha llevado a cabo una encuesta a la ciudadanía.
PROGRAMA DE ACTUACIÓN
Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y las acciones implementadas en el ámbito de la igualdad de género, el documento presenta una estructura que incluye una introducción, información sobre los objetivos del plan, el marco normativo que lo respalda y las fuentes de información empleadas para su elaboración. Asimismo, se detallan los objetivos específicos, así como las medidas y acciones concretas a implementar para alcanzar dichos objetivos. El plan también contempla una planificación temporal y un calendario de ejecución.
DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Se establece la planificación de acciones de difusión y sensibilización con el propósito de lograr el conocimiento y respaldo del plan por parte de la ciudadanía.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN
Se definen los criterios y mecanismos para el seguimiento y evaluación de la implementación del plan.







PRINCIPIOS INSPIRADORES

TRANSVERSALIDAD DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Plan Municipal se implementará de manera **transversal en todas las áreas de acción del Ayuntamiento**, con el objetivo de asegurar que el principio de igualdad sea una parte fundamental del desarrollo cotidiano de las tareas llevadas a cabo por todas las personas que conforman la institución.

Todas las políticas y procedimientos impulsados desde la administración municipal, a través de las distintas áreas, habrán de tener como fin último avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres. Para ello, deberán actuar de manera coordinada, incorporando la perspectiva de género en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de las políticas que se desarrollen.

□ JUSTICIA SOCIAL

Como entidades públicas, tenemos un papel fundamental en la **protección de las personas y en la eliminación de cualquier obstáculo social** que pueda dificultar su desarrollo. Para lograr esto, debemos adherirnos a principios fundamentales como la integridad, la libertad y la dignidad, y garantizar la justicia social como base esencial del Plan Municipal de Igualdad.

▪ FEMINISMO Y DERECHOS HUMANOS

La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos, y mientras exista discriminación por razón de sexo, se estarán vulnerando los derechos legales y las libertades fundamentales de las mujeres y las niñas. En este contexto, el feminismo, como movimiento político y social de progreso que defiende el respeto a la igualdad de derechos para mujeres y hombres, se convierte en el principal aliado para conseguir la igualdad de género, con una actitud universalista y transformadora para hacer a las personas iguales y libres.

✓ POSICIONAMIENTO ABOLICIONISTA

Desde este posicionamiento, se considera la prostitución, la trata y otras formas de explotación sexual como manifestaciones de la violencia de género, a través de las cuales se visibiliza la relación de poder de los hombres sobre las mujeres. Desde el enfoque abolicionista, el desarrollo de las políticas públicas se sustenta en los siguientes pilares: sensibilizar y concienciar a la sociedad de que la prostitución, la trata y otras formas de explotación sexual suponen una violación



de la dignidad humana y, por lo tanto, son contrarias a los Derechos Humanos; atender y proteger a las víctimas, procurando los recursos adecuados para ofrecer una salida de la prostitución; y, en tercer lugar, sancionar a los hombres que consumen prostitución y perseguir el proxenetismo.

✓ ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS

En gran medida, las desigualdades de género en la sociedad actual están arraigadas en los estereotipos de género que se han establecido en el sistema social. Para lograr una **igualdad real y efectiva**, debemos trabajar para la **eliminación de todos estos estereotipos** que impidan a las personas desarrollarse tanto personal como profesionalmente de una manera libre y autónoma.

✓ VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES

Las administraciones públicas, debido a nuestra cercanía con la ciudadanía, debemos ser la cara visible para luchar en contra de esta lacra que es la violencia de género. Por este motivo, es totalmente necesario que desarrollemos actuaciones para **concienciar** acerca de la importancia de este problema dentro de la sociedad actual.

✓ IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

La aplicación de este principio es fundamental y esencial en todas las acciones, medidas y gestiones realizadas por cualquier entidad, especialmente en el caso de las entidades públicas. Este principio pretende **eliminar cualquier sesgo que pueda darse por razón de sexo** en la manera de actuar de la entidad, tanto en el ámbito interno como en el ámbito externo.

▪ INTERCULTURALIDAD

Integrar la perspectiva de género en la atención a la diversidad cultural, basada en valores de inclusión, respeto, equidad y valoración positiva de la diferencia, en las políticas locales garantizará el derecho que tienen las diferentes culturas a participar y a ser consultadas de manera previa, libre e informada, protegiendo los derechos individuales y colectivos de las personas.

▪ DIVERSIDAD

Es esencial comprender que la sociedad está formada por individuos con una **amplia diversidad y una estructura heterogénea**. Por lo tanto, cualquier acción o medida que se implemente debe ser desarrollada con la consideración de estos principios en mente.

- **SOSTENIBILIDAD**

El Plan de Igualdad actual ha sido elaborado desde una perspectiva integral, asegurando así su **viabilidad y sostenibilidad** tanto en el tiempo como en el territorio. Los objetivos establecidos se han definido de manera objetiva y realista para garantizar que puedan ser alcanzados en un marco temporal factible.

- **COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS COLECTIVOS IMPLICADOS**

Con el objetivo de que el Plan Municipal de Igualdad tenga el mayor impacto posible, es fundamental promover la colaboración no solo de las personas que integran el Ayuntamiento de Pueblonuevo del Guadiana, sino también de las **asociaciones y la ciudadanía** del



municipio. Tanto en su fase de diagnóstico como para su diseño y elaboración el IV Plan Municipal ha contado con la participación de amplios sectores de la población, organizaciones de mujeres, entidades sociales, personas expertas, agentes sociales, universidades, consejos de participación y juntas de distrito.

Ese espíritu se ha trasladado al proceso de implementación del mismo, incorporándose acciones que faciliten la participación de la ciudadanía en su desarrollo, seguimiento y evaluación, a través de los consejos sectoriales de ámbito municipal, y, en particular, del movimiento asociativo de mujeres, a través del Consejo Municipal de la Mujer.







AGENTES IMPLICADOS

El presente documento expone la propuesta de contenidos que respalda la **implementación estratégica de políticas de igualdad** por parte del Ayuntamiento de Santa Marta durante el periodo 2025-2029. Su aprobación evidencia el compromiso del Ayuntamiento de Santa Marta con la **promoción de la igualdad**.

El feminismo es un movimiento que ha logrado **importantes avances en la lucha por la igualdad**. Sin embargo, a pesar de estos avances, **persisten desequilibrios significativos en nuestra sociedad**

debido a modelos de relaciones sociales que se fundamentan en una distribución desigual del poder entre mujeres y hombres, los cuales son característicos de **la persistencia del sistema patriarcal**. Estos desequilibrios reflejan la necesidad de continuar trabajando en la eliminación de las barreras que limitan la participación plena y equitativa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

En este sentido, el I Plan se concibe como un plan para la igualdad de género y oportunidades, porque es una **política municipal que avanza hacia la igualdad real**, en el marco de un enfoque de derechos humanos.

Las premisas fundamentales se basan en la igualdad entre mujeres y hombres como **principio rector de la gobernabilidad**, la **aplicación transversal de la perspectiva de género** como estrategia para intervenir y transformar las políticas públicas, y la necesidad de establecer nuevos escenarios y formas de actuación para **avanzar hacia una democracia que sea paritaria y participativa**. El ámbito municipal se considera el más adecuado para garantizar el derecho a la igualdad, ya que es la esfera de gobierno más cercana a la ciudadanía y representa el nivel de intervención más apropiado para combatir la persistencia y reproducción de las desigualdades, y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria, tal como lo reconoce la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local (2006).





El presente plan se basa en las siguientes ideas, surgidas de un proceso reflexivo y colaborativo:

- Revisión y oportunidad para repensar los **modelos de intervención municipal**.
- Marco normativo favorable que respalda la **transformación de las políticas y acciones municipales** para garantizar la igualdad de género, igualdad de oportunidades, así como la rendición de cuentas, transparencia y fomento de la participación.
- **Compromiso político e institucional con la ciudadanía.**

El presente Plan se configura como un **documento estratégico y directriz para la agenda política del Ayuntamiento** durante su periodo de aplicación, adoptando un enfoque transversal que parte de la creación de las condiciones internas, técnicas e institucionales necesarias para integrar la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones municipales.



El Plan tiene como objetivo iniciar, a nivel municipal, el **proceso de transversalización desde la interseccionalidad y los derechos humanos**, estableciendo bases sólidas para garantizar su sostenibilidad y consolidación. Este proceso de transformación, que se origina a partir del Plan presentado en este documento, parte de un Ayuntamiento que reconoce la falta de neutralidad en sus políticas públicas y promueve otras formas de actuación, colocando a las personas en el centro y asegurando los recursos necesarios para la plena ciudadanía de mujeres y hombres en Santa Marta.



Implica el **compromiso de crear una localidad más justa y sostenible**, mediante la implementación de recursos y herramientas que promuevan tanto los procesos individuales como colectivos para el empoderamiento y el avance hacia una igualdad real y efectiva. Asimismo, asume la responsabilidad en la construcción de un municipio igualitario y la transformación social requerida.



4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

4

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y POBLACIÓN DESTINATARIA

El **I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades** entre Mujeres y Hombres se dirige a la ciudadanía en general y, en particular, a todos aquellos colectivos vinculados de algún modo a la consecución de sus objetivos específicos.

Es un plan con vocación universal, que aspira a que la igualdad de género y oportunidades sea un principio rector en la vida del municipio y de quienes lo habitan, mujeres y hombres, niños y niñas.

Ámbito territorial: Este Plan de igualdad es de aplicación en toda su eficacia para **toda la ciudadanía** en el municipio de Santa Marta.

Ámbito personal: Este Plan de igualdad se aplica a la totalidad de la ciudadanía, donde el personal técnico y político de las distintas concejalías del Ayuntamiento de Santa Marta se encarga de ejecutar las medidas previstas para lograr los objetivos generales y específicos marcados.



Por tanto, todas las actuaciones llevadas a cabo desde el Ayuntamiento han de buscar de forma prioritaria el impacto favorable sobre la ciudadanía y el logro de avances en términos de igualdad de género.



5. TEMPORALIDAD

5

TEMPORALIDAD Y PERÍODO DE VIGENCIA

Se considera necesario Plantear una temporalidad del I Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Santa Marta para cuatro años (2025-2029), **a partir del día siguiente a su aprobación en pleno**, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta **con 8 Ejes de intervención y 26 medidas**.

El Plan Municipal de Igualdad se entiende como la suma de procesos a impulsar a corto, medio y largo plazo, creando sinergias que posibiliten la igualdad efectiva, incluyendo la diversidad existente en el marco de convivencia y en las relaciones que se dan en el municipio. Así, a modo de hoja de ruta, se han diseñado ejes estratégicos de reorganización de la gestión pública municipal para procurar la eliminación de las desigualdades de género y el avance efectivo de las condiciones de vida de mujeres y hombres en igualdad real. Se presentan, para cada objetivo específico, varias líneas de actuación y medidas para su consecución.

A continuación, establecemos una cronología de la planificación del Plan, que nos orientará en su desarrollo:

1	Compromiso Institucional	FECHAS PENDIENTES
2	Diagnóstico de situación	
3	Elaboración del primer borrador del Plan de igualdad	
4	Feedback. Inclusión de aportaciones. Elaboración definitiva	
5	Aprobación del I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Santa Marta	
6	Desarrollo y ejecución	
7	Evaluación final	



Durante el tiempo de vigencia del Plan de igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogadas hasta la aprobación del siguiente Plan, en su caso.

6

LINEAS ESTRATÉGICAS

EJE 1: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DESDE LA GOBERNANZA MUNICIPAL

Las acciones previstas en esta área podrían distinguirse del resto de las actuaciones porque van, por un lado, dirigidas al **personal interno del Ayuntamiento**, y por otro, a la **ciudadanía**. Tiene, en consecuencia, una clara **función ejemplificadora**, en cuanto a que, si dentro del Ayuntamiento se promueve la igualdad, tanto mayor será la legitimidad para instar a otros organismos públicos y privados colaboradores a que desarrollen acciones de similares características y, por tanto, se haga realidad la participación activa de **todos y todas** en la consecución de los objetivos propuestos.

La **perspectiva de género** y su relación con el municipio obligan a repensarla y convertir el **tiempo de las personas** en el eje de todos sus planteamientos y planificaciones. El proceso de revitalización de cualquier municipio solo se completa cuando se alcanza la **igualdad real**. El municipio de Santa Marta debe ser de las personas, no de los hombres o las mujeres, de manera individual, sino **corresponsable**.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aumentar la sensibilización y los conocimientos acerca de la transversalidad de género y fomentar la capacitación en áreas especializadas entre el personal del Ayuntamiento
- Propiciar cambios sociales en Santa Marta articulando los esfuerzos públicos para avanzar en la creación de un municipio más igualitario e inclusivo, sin limitaciones en el desarrollo de capacidades, toma de decisiones y ejercicio de una ciudadanía plena



Eje 1: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DESDE LA GOBERNANZA MUNICIPAL

Medida 1: Adopción del enfoque de género de manera programática en todos los planes, programas, reglamentos municipales y cualquier otro documento estratégico de naturaleza municipal

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	2025 2026 2027 2028	N.º de planes, programas, reglamentos y otros documentos de naturaleza municipal que incorporan el enfoque de género y % que representan sobre el total.

Medida 2: Incorporación de los datos desagregados por sexo y otras variables en las herramientas de recogida de información sobre atención y participación en actividades de todas las áreas municipales del Ayuntamiento

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	2025 2026 2027 2028	<input type="checkbox"/> Base de datos creada/actualizada (si/no).

Medida 3: Presentación y difusión del I PEIMH, visibilizando el compromiso institucional, a todas las áreas y delegaciones municipales, así como a la ciudadanía y entidades sociales de la ciudad.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Alcaldía	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida.	2025	Presentación realizada (si/no). Alcance de la preentación

EJE 2: SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y POLÍTICAS PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

El acceso de las mujeres al ámbito



laboral no ha ido acompañado de una ocupación masculina de la esfera doméstica con el mismo grado de implicación, lo que impide a una gran parte de las mujeres la posibilidad de compatibilizar su desarrollo profesional con el ámbito personal y familiar. Por eso, urge crear nuevas iniciativas que favorezcan la mejora de las condiciones de **empleabilidad** de las mujeres, fomentando la **conciliación** y la **corresponsabilidad**, e implicando así a los hombres del municipio en el sistema de los cuidados.

El municipio pretende apoyar a las unidades familiares y a las empresas que desarrollen medidas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, aplicando fórmulas capaces de responder a estas nuevas necesidades. Esto implicará mejorar estas situaciones, manteniendo un **empleo más estable** y aumentando la

productividad, lo cual incrementará, por tanto, la **calidad de vida**.

Repasando la situación del municipio, se ha podido comprobar a través del **Diagnóstico de Situación** cómo el sector servicios y la agricultura están directamente relacionados, por lo que resulta imprescindible seguir haciendo hincapié en una **sinergia positiva** que permita el **crecimiento** de ambas fuentes de ingresos económicos.

El **Diagnóstico de Situación** también ha permitido observar cómo el número de contratos realizados y la tasa de actividad en Santa Marta eran superiores en el caso de los hombres que en las mujeres. Es por eso **importante trabajar para conseguir una mejora de la empleabilidad y las condiciones laborales de las mujeres** del municipio. La falta de una ocupación masculina de la esfera doméstica con el mismo grado de implicación **impide a gran parte de las mujeres conciliar su desarrollo profesional con el ámbito personal y familiar**. Por eso, urge crear nuevas iniciativas que favorezcan la mejora de las condiciones de empleabilidad de las mujeres, fomentando la **conciliación y la corresponsabilidad**, e implicando a los hombres del municipio en el sistema de los cuidados.

El municipio pretende apoyar a las unidades familiares y a las empresas



que desarrollen medidas de **corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, aplicando fórmulas capaces de responder a estas nuevas necesidades. Esto supondrá

mejorar estas situaciones, manteniendo **empleo más estable y aumentando la productividad**, incrementando, por tanto, la calidad de vida.



EJE 2: SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y POLÍTICAS PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la aplicación del derecho y el deber de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en los ámbitos público y privado a nivel municipal generando las condiciones para crear una organización social corresponsables.
- Consolidar y mejorar los servicios y actividades que facilitan y fomentan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Potenciar los servicios de apoyo a los cuidados
- Disminuir la brecha existente entre mujeres y hombres en desempleo
- Mejorar la capacitación profesional de las mujeres
- Fomentar la igualdad de género y la implementación de planes de igualdad entre el empresariado de Santa Marta
- Impulsar y apoyar el emprendimiento con perspectiva de género



Eje 2: SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y POLÍTICAS PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Medida 4: Desarrollar acciones de concienciación y sensibilización a la toma de conciencia de la población acerca de la necesidad de un mayor y mejor reparto de las tareas de cuidados, así como difusión de campañas de sensibilización que visibilicen a mujeres desarrollando empleos tradicionalmente masculinizados y a hombres desempeñando empleos tradicionalmente feminizados.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	2025 2026 2027 2028	<input type="checkbox"/> Número de acciones desarrolladas <input type="checkbox"/> Número de hombre participantes <input type="checkbox"/> Grado de satisfacción

Medida 5: Prestación y/o información de recursos públicos que amplíen las opciones externas de carácter privado de cuidados (para la infancia, la senectud, las personas dependientes, etc.).

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Segundo semestre 2025	<input type="checkbox"/> N.º de acciones de promoción de servicios de apoyo a la a la conciliación impulsadas. % de mujeres y de hombres asistentes a actividades formativo-laborales. <input type="checkbox"/> Grado de satisfacción de las personas usuarias de los servicios de apoyo impulsados desagregado por sexo.

Medida 6: Desarrollo de acciones encaminadas a fomentar la información y sensibilización a las empresas y la población general sobre los derechos de las personas trabajadoras en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad, recogidos en la legislación vigente.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	2025 2026 2027 2028	<input type="checkbox"/> N.º de acciones realizadas. <input type="checkbox"/> Nivel de satisfacción

Medida 7: Reorganización de horarios de atención y uso de espacios para facilitar poder compatibilizar las necesidades familiares, laborales y personales, de las mujeres y hombres que atiendan a cuidados y trabajo doméstico (por ejemplo, ampliar horario de tarde en los dispositivos municipales de atención social).

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	2025 2026 2027 2028	<input type="checkbox"/> N.º de análisis de horarios <input type="checkbox"/> N.º de acciones llevadas a cabo para fomentar la compatibilidad y conciliación

EJE 3: SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS



Las **violencias machistas** constituyen un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática, y en este Plan se contemplan una serie de acciones dirigidas a **prevenir la violencia de género** e impulsar medidas para **sensibilizar y concienciar a la ciudadanía**.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover y fomentar el derecho de niñas y mujeres de Santa Marta a una vida libre de violencias, atendiendo a la interseccionalidad y múltiples discriminaciones. Construir un municipio libre de violencias a través de medidas de información, formación, sensibilización, prevención, intervención y reparación.
- Desarrollar procedimientos y herramientas que permitan identificar situaciones de violencia de género y fomentar actitudes de rechazo a esa conducta entre la población joven.
- Reforzar la coordinación de todos los agentes implicados en el tratamiento de la violencia de género.
- Adaptar los servicios que lleva a cabo la entidad para las mujeres víctimas de violencia de género, a las diferentes necesidades que puedan presentar (edad, maternidad, nacionalidad, religión, discapacidad, etc.).

EJE 3: SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS SEXISTAS

Medida 8: Fomento del conocimiento sobre las violencias machistas entre la ciudadanía y apoyo las iniciativas del movimiento feminista contra la violencia machista

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	2025 2026 2027 2028	<input type="checkbox"/> Eventos organizados (si/no). <input type="checkbox"/> N.º de talleres, conferencias, debates, etc. <input type="checkbox"/> N.º de personas asistentes (mujer/hombre).

Medida 9: Campañas de concienciación dirigidas a hombres sobre la construcción de masculinidades alternativas y fomento del buen trato con diferentes colectivos y ámbitos, así como entornos libres de violencia

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	2025 2026 2027 2028	<input type="checkbox"/> Actividades organizadas (si/no). <input type="checkbox"/> N.º personas asistentes desagregadas por sexo <input type="checkbox"/> Grado de satisfacción

EJE 3: SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS SEXISTAS

Medida 10: Impulso de protocolos y procedimientos de colaboración en las administraciones para la atención integral de víctimas de violencia de género, atendiendo a sus situaciones específicas y en relación con: atención a menores, educación, empleo, salud mental, tratamiento de adicciones, migración y prestando especial atención a aquellas que viven en ámbitos rurales.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	2025 2026 2027 2028	<input type="checkbox"/> Impulso de protocolos y procedimientos (si/no). <input type="checkbox"/> N.º mujeres y menores atendidos

Medida 11: Diseño y ejecución de medidas de capacitación de profesionales en la prevención de las violencias machistas: educación, cultura, juventud visibilizando referentes en masculinidades igualitarias.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	2025 2026 2027 2028	<input type="checkbox"/> Medidas ejecutadas (si/no) <input type="checkbox"/> N.º de personas participantes desagregadas por sexo. <input type="checkbox"/> Impacto (% población alcanzada)



Medida 12: Formación en prevención de violencia de género al personal técnico de los clubes, asociaciones y entidades deportivas dentro de sus actividades así como a los espacios de ocio de la localidad.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Asociaciones y espacios de ocio de la localidad	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	2025 2026 2027 2028	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> N° de cursos impartidos <input type="checkbox"/> N° total de clubes, asociaciones y entidades a las que se dirige la acción <input type="checkbox"/> N° de personas participantes en la formación desagregadas por sexo



EJE 4: REPRESENTACIÓN Y PODER

El **empoderamiento** es un factor fundamental para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este ámbito, la función de los **ayuntamientos** es fundamental, puesto que son las administraciones más cercanas a la ciudadanía y tienen la posibilidad de incidir sobre los comportamientos, valores, actitudes

y capacidades que fomenten la **corresponsabilidad**.

El **fomento de la participación social** supondrá para la ciudadanía y, concretamente, para las mujeres del municipio generar **nexos de unión y cooperación local** para, de esta forma, aumentar el **poder** y la **participación local**.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la participación de la población en las actuaciones que aparecen en el Plan.
- Garantizar el acceso y ejercicio de los derechos de ciudadanía por las mujeres, garantizando su participación en igualdad en todos los espacios sociopolíticos y económicos de Santa Marta apropiando los recursos y herramientas para el reconocimiento y adquisición de una ciudadanía plena.



Eje 4: REPRESENTACIÓN Y PODER

Medida 13: Potenciar un nuevo modelo de actuación en la vida política y social para facilitar la participación de todas las personas atendiendo a su diversidad.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	2025 2026 2027 2028	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> N.º propuestas participación ciudadana diseñadas con perspectiva de género <input type="checkbox"/> N.º de personas participantes (Mujeres y hombres)

Medida 14: Creación de espacios de encuentro y apoyo mutuo para el empoderamiento colectivo de las mujeres en situaciones de especial dificultad, para favorecer la participación de éstas en la vida del municipio.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	2025 2026 2027 2028	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> N.º de acciones de fomento del asociacionismo desarrolladas. <input type="checkbox"/> N.º de mujeres participantes. <input type="checkbox"/> N.º de actuaciones realizadas. <input type="checkbox"/> Grado de empoderamiento colectivo conseguido

Eje 4: REPRESENTACIÓN Y PODER				
Medida 15: Fomentar la implicación de la ciudadanía para que el Plan Municipal de Igualdad sea fruto de una colaboración para alcanzar los objetivos propuestos				
PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	2025 2026 2027 2028	<input type="checkbox"/> Campañas realizadas (si/no) <input type="checkbox"/> Grado de participación e implicación
Medida 16: Medidas dirigidas a mostrar mujeres referentes en todos los ámbitos productivos, cuidados y sociales contemplando especialmente dar visibilidad a las mujeres de la localidad y comarca.				
PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Asociaciones	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	2025 2027	<input type="checkbox"/> Medidas desarrolladas (si/no). <input type="checkbox"/> N.º de mujeres asistentes. <input type="checkbox"/> Grado de satisfacción.

Medida 17: Puesta en marcha de acciones que promuevan la construcción de redes entre distintas asociaciones de mujeres y otras de la localidad que desemboque en trabajo coordinado y colaborativo entre las mismas para abordar las diferentes actividades desde la transversalidad de género.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Asociaciones de la localidad	Concejalía con competencias en igualdad y participación	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	2026 2027	<input type="checkbox"/> N° de proyectos <input type="checkbox"/> N° de asociaciones participantes <input type="checkbox"/> Redes desarrolladas

EJE 5: COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Junto con los principales agentes socializadores, como el ámbito educativo y la unidad familiar, los medios de comunicación y la publicidad tienen una gran responsabilidad, tanto en el lenguaje utilizado como en la imagen pública que se transmite de las mujeres y los hombres, fomentando la construcción de identidades con **sesgos de género**.

Un tratamiento igualitario en el discurso mediático contribuye no solo a **visibilizar a las mujeres**, sino también a fomentar la igualdad en muchos otros ámbitos.

Esta área de trabajo recoge **objetivos dirigidos** a que los medios de comunicación contribuyan a transmitir una **imagen igualitaria** de hombres y mujeres, y a su vez fomenten el compromiso por la **igualdad** del ayuntamiento.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Garantizar la transversalidad de la igualdad de manera coordinada y se garantice el impacto comunicacional entre la ciudadanía
-



Eje 5: COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Medida 18: Potenciar la perspectiva de género en la comunicación institucional, tanto en la imagen corporativa como en los materiales que se editen, utilizando un lenguaje, imágenes y contenidos no sexistas e inclusivos.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	2025 2026 2027 2028	<input type="checkbox"/> N.º de guías sobre comunicación con perspectiva de género editadas y/o difundidas <input type="checkbox"/> N.º de guías distribuidas. <input type="checkbox"/> % de imágenes institucionales con contenido no sexista e inclusivo sobre el total. <input type="checkbox"/> Grado de introducción de la perspectiva de género en la comunicación institucional.

Medida 19: Colaboración con los distintos servicios municipales en la revisión de documentos para detectar posibles comunicaciones sexistas y transformarlas en inclusivas.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Servicios municipales	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Coste/curso	2025 2026 2027 2028	<input type="checkbox"/> N.º de servicios solicitantes <input type="checkbox"/> N.º documentos revisados

EJE 6: COEDUCACIÓN Y BUEN TRATO

La **educación** es un ámbito fundamental para introducir la igualdad como valor social, que permita eliminar los **estereotipos** y **roles de género** inculcados desde la infancia y favorezca la consecución

de la **igualdad real y efectiva** en las futuras generaciones.

Los **objetivos específicos** de esta área de trabajo se centran en **sensibilizar en igualdad de género** a toda la **comunidad educativa**.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Impulsar la educación en igualdad a través de la municipalidad.
-



Eje 6: COEDUCACIÓN Y BUEN TRATO				
Medida 20: Colaboración desde el Ayuntamiento con la comunidad educativa local, en proyectos acciones relacionados con igualdad de oportunidades, así como en la resolución alternativa de conflictos para la prevención de la violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer				
PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ámbito educativo	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	2025 2026 2027 2028	<input type="checkbox"/> Acciones de sensibilización realizadas (si/no). <input type="checkbox"/> N.º de personas asistentes desagregadas por sexo
Medida 21: Sensibilizar a las asociaciones de madres y padres del alumnado (AMPAS) sobre la importancia de la participación de hombres en estas asociaciones				
PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	2025 2026 2027 2028	<input type="checkbox"/> N.º de acciones de sensibilización realizadas. <input type="checkbox"/> N.º de AMPAS participantes. <input type="checkbox"/> % de mujeres y de hombres asistentes.



EJE 7: SALUD Y BIENESTAR



Los roles de género influyen en la forma de reaccionar ante los problemas de **salud emocional**. Las mujeres conviven con la **culpa** y, en el caso de los hombres, la **pérdida de empleo** deriva en la percepción de pérdida de **masculinidad** y, con ella, de la propia **identidad**, lo cual da lugar a situaciones de **pérdida de autoestima** y **confianza** que, a su vez, repercuten en sus relaciones familiares y cercanas.

Existe una **sintomatología diferenciada** entre los sexos

relacionada con la forma de gestionar los problemas que surgen en la vida cotidiana, derivada de la **socialización** y los diferentes **roles asignados tradicionalmente** a hombres y mujeres en la sociedad. La igualdad de género en los ámbitos del **patrimonio**, la **creatividad** y la **diversidad cultural** aún no se ha alcanzado.

La igualdad de **participación**, **acceso** y **contribución** a la vida cultural de mujeres y hombres es un **derecho humano**, además de un derecho cultural. Es un ámbito que garantiza la **libertad de expresión** de toda la ciudadanía.

El desarrollo de una **economía cultural** y del **conocimiento** debe ir acompañado de **políticas públicas** que incrementen los **equipamientos colectivos** y presten atención a las **necesidades sociales**.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover las condiciones necesarias para incrementar la calidad de vida (entendida como la salud y el bienestar físico, psicológico y la adecuada relación de la persona con su entorno) desde la perspectiva de género.
- Fomentar la participación plena de las mujeres de Santa Martapartiendo de un mejor conocimiento de las diferentes necesidades de los distintos grupos poblacionales, asegurando el acceso pleno a todos los recursos.
- Promover el derecho de mujeres y niñas de Santa Marta a una vida libre de violencias machistas en un municipio seguro, teniendo presente la discriminación múltiple y la interseccionalidad.



Eje 7: SALUD Y BIENESTAR				
Medida 22: Realización de una encuesta sobre el estado de la salud de las mujeres del municipio que incluya el análisis por edades y detección de necesidades.				
PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	2025 2026 2027 2028	<input type="checkbox"/> Encuesta realizada (si/no) <input type="checkbox"/> N.º de personas participantes desagregadas por sexo <input type="checkbox"/> Grado de satisfacción
Medida 23: Promover el acondicionamiento de los espacios públicos, parques, jardines y zonas verdes, dotándolos de mobiliario urbano adecuado para facilitar los trabajos de cuidado de menores, mayores y personas con dependencia y/o discapacidad				
PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	2025 2026 2027 2028	<input type="checkbox"/> Espacios públicos acondicionados (si/no). <input type="checkbox"/> Sugerencias de mejora recibidas. <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida

Medida 24: Incorporación de nombres de mujeres deportistas a instalaciones deportivas, callejero o plazas, implementando un código QR, con objeto de que se proyecte el talento femenino en el deporte.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	2027 2028	<input type="checkbox"/> N° de instalaciones deportivas, calles o plazas a los que se denominan con nombres de mujeres

EJE 8: EL MEDIO RURAL COMO ESPACIO IGUALITARIO

En un municipio, se debe generar un espacio de **autonomía e independencia social y económica** para las mujeres que tradicionalmente se han visto relegadas a un papel más subordinado en comparación con los hombres en el medio rural.

En esta área, es importante fomentar **mayores recursos sociales y económicos** que permitan a las mujeres del ámbito rural y periurbano desarrollarse y generar un mayor **espacio de oportunidades**.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Favorecer el incremento de oportunidades para las mujeres en el ámbito rural.
-



Eje 8: MEDIO RURAL COMO ESPACIO IGUALITARIO

Medida 25: Fomento de medidas a eliminar la economía informal o irregular con mayor presencia femenina.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía y tejido asociativo	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de Santa Marta asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.Coste/curso	2025 2026 2027 2028	<input type="checkbox"/> N.º de medidas <input type="checkbox"/> N.º de mujeres participantes <input type="checkbox"/> Grado de Satisfacción percibida

Medida 26: Dinamización para la creación grupos de trabajo autogestionados en la localidad para que se promueva la participación ciudadana, el apoyo mutuo y la acción social sobre diferentes temáticas que afecten e interesen a las mujeres, atendiendo a las singularidades de los diferentes colectivos con el apoyo y participación de hombres aliados.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Asociaciones y ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	2027 2028	<input type="checkbox"/> Nº de grupos de trabajo <input type="checkbox"/> Nº de mujeres participantes <input type="checkbox"/> Nº de asociaciones implicados



IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Un sistema de gestión que coordine y permita el seguimiento del **I Plan**, y permita reflexionar colectivamente sobre la incidencia real que tiene en las **políticas públicas** desarrolladas por el Ayuntamiento de Santa Marta para la ciudadanía y sus resultados en la **reducción de las desigualdades y discriminaciones de género**. Se entiende por **modelo de gestión** los procesos de trabajo y estructuras implantadas para garantizar una correcta aplicación de las

políticas públicas de **igualdad de oportunidades**, y con la definición de un sistema de gestión del Plan se define también el **marco de participación** de los distintos agentes responsables y colaboradores en la implementación de los **objetivos de igualdad propuestos**, con el objetivo de elaborar y consensuar estrategias compartidas que faciliten la **transformación de los modos de hacer en la gestión municipal con perspectiva de género**.

Para que el Plan sea una estrategia general asumida por el conjunto de la institución municipal, resulta imprescindible identificar previamente quiénes han de participar y definir el tipo de **estructuras de coordinación** en las que deben organizarse, según las **funciones** y el **papel** que cada uno ha de desempeñar en su implementación.

Los procesos de trabajo para el seguimiento y evaluación del **I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades** entre mujeres y hombres se ajustan a las siguientes **fases**:



La PLANIFICACIÓN se refiere a los mecanismos que aseguran las condiciones fundamentales para lograr los resultados anuales previstos en cada medida. Esto implica lo siguiente:

1. Establecer **estructuras de coordinación y participación activas**.
2. Diseñar **actividades de formación e información** para las personas involucradas en el seguimiento del Plan de igualdad municipal.
3. Crear **herramientas internas de seguimiento y evaluación**.
4. Definir un **Plan de comunicación** para informar sobre los resultados de la evaluación.

El Plan, al ser de naturaleza directiva, requiere el **compromiso político y los recursos necesarios** para su implementación. Sin embargo, también necesita un sistema efectivo de seguimiento y evaluación para analizar los avances y dificultades que puedan surgir durante la ejecución de las medidas. Este enfoque permitirá identificar mejoras y realizar ajustes necesarios.

El SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN son fundamentales en la implementación del plan. El seguimiento tendrá carácter anual a partir de los informes y análisis de los indicadores de proceso y resultado, tanto cualitativos como cuantitativos. Esta **revisión anual** permitirá verificar lo que se ha realizado con respecto a los resultados anuales previstos inicialmente, hacer **reajustes** si fuera necesario y apoyar la **toma de decisiones** en cuanto a la **continuidad** o no de algunas medidas o la **redefinición** de otras. El seguimiento comprenderá la **recolección** y el **análisis continuados** de información para verificar lo que se está realizando, asegurar el **cumplimiento efectivo** de las acciones y los objetivos propuestos, **detectar posibles problemas** y evaluar si se están **atendiendo las necesidades** de la ciudadanía.

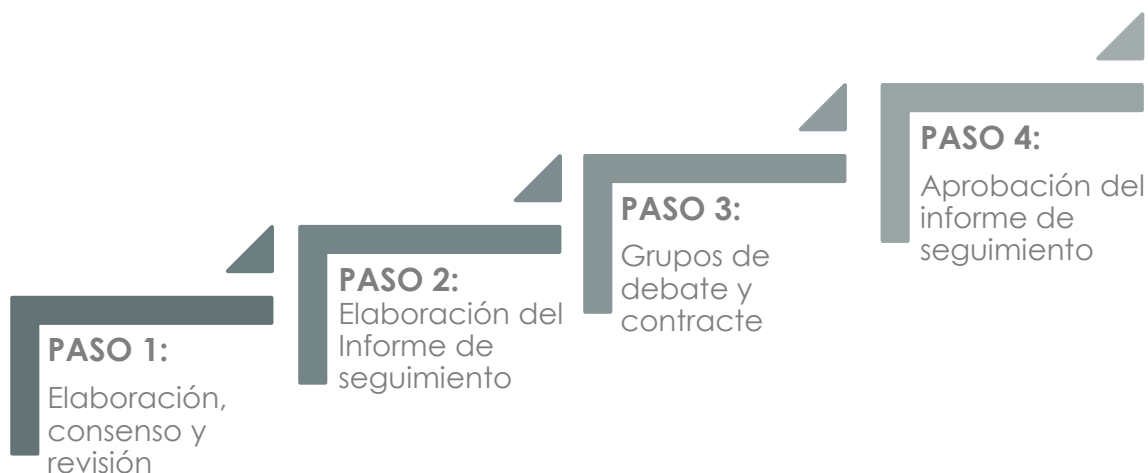
Los objetivos que se pretenden alcanzar con el **seguimiento del Plan de igualdad** son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos** del Plan de igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información para la evaluación**.

Para llevar a cabo el **seguimiento** se tendrán en cuenta dos tipos de **indicadores** que facilitan la información relacionada con el **grado de cumplimiento de las medidas y la eficacia del proceso** utilizado para la **gobernanza** del Plan. Los indicadores de realización son aquellos que sistematizan la **recopilación de información** relacionada con el grado de **ejecución de las actuaciones** que contiene el Plan. Estos indicadores están definidos y aparecen en el Plan, acompañando a cada una de las medidas.

Los indicadores de **proceso** son aquellos que proporcionan información sobre los **procedimientos de trabajo**, con el fin de conocer sus **fortalezas y debilidades**, es decir, informan sobre la **eficacia del modelo de gestión** establecido. Dichos indicadores están relacionados con:

1. Grado de compromiso de los diferentes agentes implicados con la ejecución de las actuaciones que son de responsabilidad.
2. Grado de funcionamiento y valoración de los canales de comunicación y asesoramiento entre los agentes implicados y de las estructuras de coordinación.



La **evaluación** del Plan facilitará una visión global de todo lo realizado, **resultados, impacto** e incidencia durante todo el período de vigencia y se basará en el **seguimiento periódico** ya realizado que permite acumular información sobre el cumplimiento de las medidas.

La **evaluación final** (cuantitativa y cualitativa) tiene como finalidad definir acciones futuras y valorar los resultados que la ejecución del Plan ha tenido respecto a la **integración de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres** en la gestión de la política municipal y conocer la **incidencia en la disminución de la discriminación de género**. La evaluación final no es una medición del final de **proceso** sino **herramienta para la toma de decisiones estratégicas** de cara al futuro. La evaluación facilita información sobre la incidencia que ha producido el desarrollo del Plan y las carencias detectadas, analizando:

1. Grado de cumplimiento de las medidas programadas para cada línea estratégica.
2. Resultados obtenidos en función del cumplimiento de objetivos y el impacto de género.
3. Aspectos de mejora y líneas de intervención de cara al futuro.

La **evaluación** pone el foco en los **resultados** y los **procesos de trabajo**, dos dimensiones de los que se obtiene información a través de los **indicadores**. Respecto al **proceso de implantación y ejecución** del Plan, los indicadores tienen que proporcionar información sobre los **procedimientos y estructuras** utilizadas en las diferentes fases de desarrollo del Plan municipal y su funcionamiento. En cuanto a los **resultados** y el **impacto**, los indicadores de **resultado** tienen que informar sobre el cumplimiento de los **objetivos** del Plan, comparando estos con los resultados obtenidos, y de los **obstáculos encontrados** en su ejecución.

Los **indicadores de impacto** tienen que mostrar la **efectividad** del Plan, sus logros respecto al avance en la **igualdad de género**. El establecimiento de indicadores de **proceso, resultado e impacto** para la evaluación final del Plan requiere de un diseño que debe ser consensuado por el área de igualdad y los diferentes agentes de nivel técnico que intervienen en su ejecución, de manera que exista un acuerdo en cuanto a lo que se quiere evaluar, la disponibilidad de las fuentes de información, así como de los criterios que determinan un resultado satisfactorio y positivo del Plan.

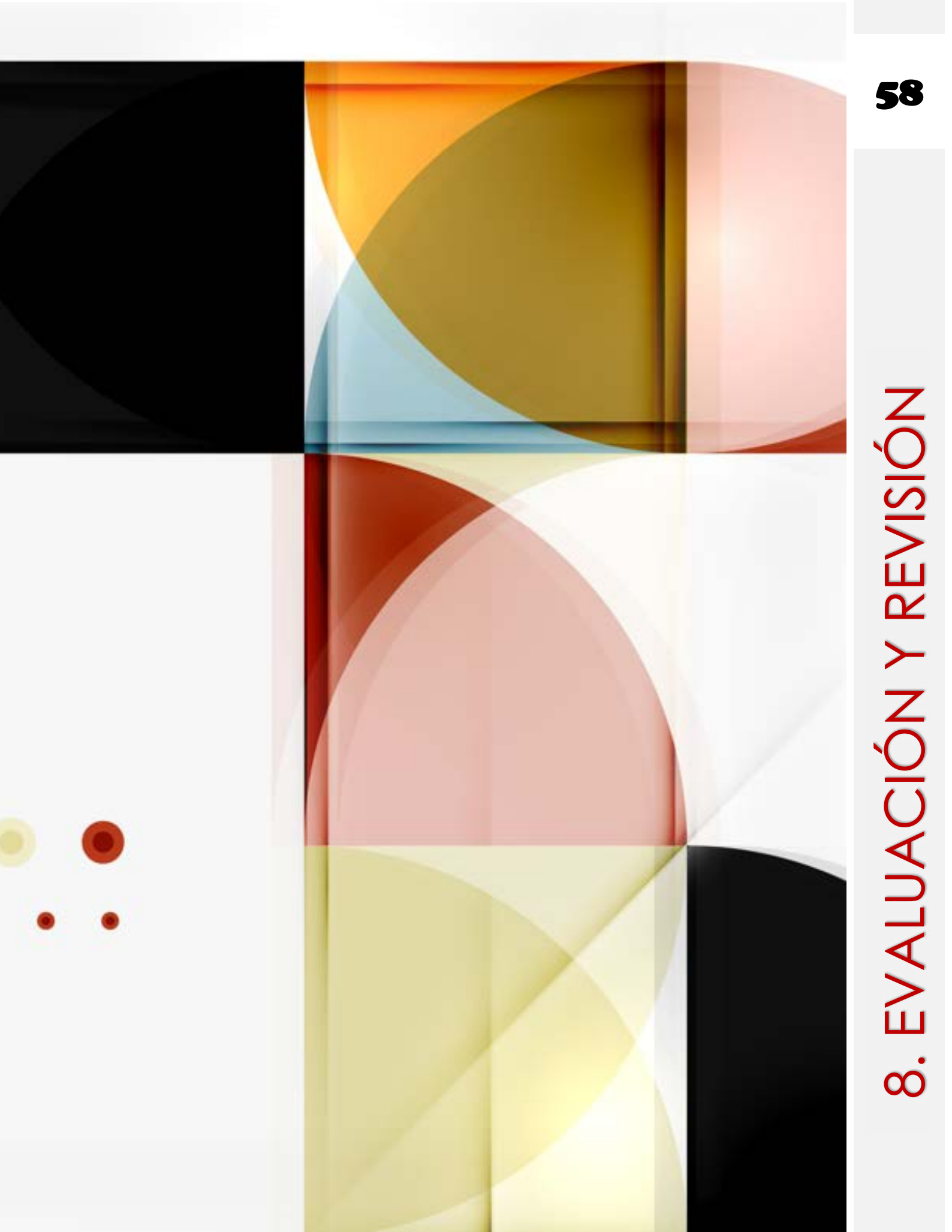
Por ello, en este documento se recogen exclusivamente los aspectos que se deben considerar a la hora de diseñar dichos indicadores, dejando la concreción de los mismos a la estructura técnica del Plan municipal. Para realizar el **seguimiento del Plan de igualdad**, se establece a continuación un **modelo ficha de seguimiento por acción** que incluye tanto los datos relativos a su implantación como al seguimiento.

Funciones de la Comisión de Seguimiento:

Además de los cometidos y competencias que expresamente se le encomiendan en el Plan de Igualdad, la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- **Evaluar de forma continua** la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- **Establecer un calendario de reuniones periódicas** cada dos meses.
- La Comisión podrá establecer el número de **reuniones extraordinarias** necesarias siempre que las circunstancias lo indiquen.
- **Proponer**, y en su caso **aprobar modificaciones** a este reglamento.
- **Atender y resolver reclamaciones** formuladas por la ciudadanía.
- Realizar **modificaciones o incluir alguna medida** si se detecta la necesidad de hacerlo.
- Realizar el **seguimiento semestral** del cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- **Recibir la información y documentación necesarias**, por parte de la empresa, para realizar su labor de seguimiento y evaluación.
- Elaborar un **informe anual de evaluación**, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida.
- **Cumplir con el calendario previsto** para el seguimiento y la evaluación del Plan.
- Quienes componen la Comisión, así como las asesorías, están obligadas a respetar la **confidencialidad profesional** tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados a la misma.
- Elaboración del **informe de evaluación final** del I Plan Municipal de Igualdad.





8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN



EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El seguimiento y evaluación tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del Plan se dispondrán de las siguientes herramientas:

- Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Cuestionario de Seguimiento.
- Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Modelo de Informe Intermedio y Final de Evaluación.

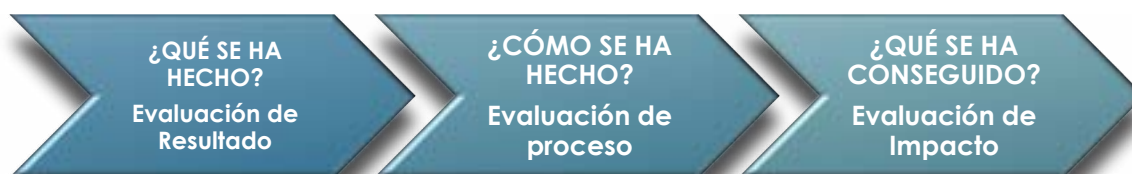
Cronograma del sistema de seguimiento¹:

1	Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad	Anual
2	Cuestionario de Seguimiento	Anual
3	Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.	Anual
4	Modelo de Informe Intermedio y Final de Evaluación	Bianual

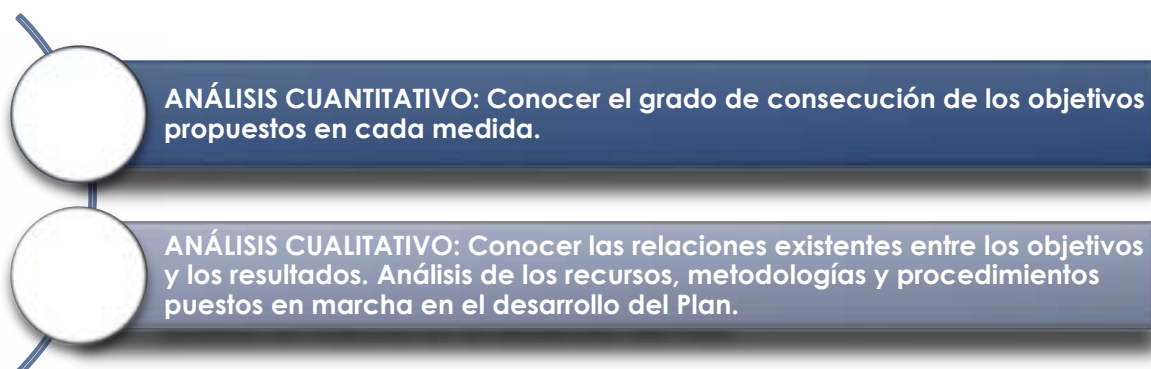
Las evaluaciones intermedias se llevarán a cabo de forma anual a partir del primer año de vigencia del Plan. Para ello, se realizará la medición de los indicadores trazados en el presente Plan Municipal de Igualdad y se revisará la situación evolutiva de los objetivos marcados.

De esta forma, se valorarán las necesidades reales, creando un proceso proactivo para la adaptación de dichos objetivos al desarrollo del plan. Se tendrá en cuenta, en esta fase de la evaluación, qué medidas se han ejecutado correctamente, cuáles están en marcha y en qué grado, y cuáles no se están llevando a cabo. Se establecen tres dimensiones:

¹ Ver anexo 1. Documentos para el seguimiento del Plan de Igualdad



La evaluación final es un proceso de cierre que permite conocer y explorar el desarrollo del Plan tras su finalización. Para ello, se analizarán los datos, tanto cuantitativos y cualitativos de impacto en la ciudadanía, teniendo de referencia el planteamiento del diagnóstico inicial que sirvió como marco para desarrollar el Plan.



La Transversalidad de género será clave en el informe final, ya que permite valorar de forma crítica, las actuaciones ejecutadas y definir las estrategias a corto y largo plazo. En el informe de evaluación final se recogerá: El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan. El grado de consecución de los resultados esperados. El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.

ANEXOS

61

ANEXOS

ANEXO 1: CALENDARIO DE ACTUACIONES

Medidas	Primer semestre	Segundo semestre	Tercer semestre	Cuarto semestre	Quinto semestre	Sexto semestre	Séptimo semestre	Octavo semestre
MEDIDA 1								
MEDIDA 2								
MEDIDA 3								
MEDIDA 4								
MEDIDA 5								
MEDIDA 6								
MEDIDA 7								
MEDIDA 8								
MEDIDA 9								
MEDIDA 10								
MEDIDA 11								
MEDIDA 12								
MEDIDA 13								
MEDIDA 14								
MEDIDA 15								
MEDIDA 16								
MEDIDA 17								
MEDIDA 18								
MEDIDA 19								

MEDIDA 20								
MEDIDA 21								
MEDIDA 22								
MEDIDA 23								
MEDIDA 24								
MEDIDA 25								
MEDIDA 26								

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad

ANEXO 2: PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Incluir en la ficha las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Ficha de Procedimiento de Modificación de Medida XX por Medida XXX	
Motivos:	
Área de actuación	
Medida	
Objetivos que persigue	
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	
Responsable	
Recursos asociados	Sin coste económico
Indicadores de seguimiento	



ANEXO 3: DOCUMENTOS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN

1A. FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

El proceso que se llevará a cabo para realizar la evaluación será:

1º Recogida y análisis de la información. Se revisarán los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (listados de asistencia a cursos, participación en actividades, guías, informes, memorias, folletos, resultados de encuestas, etc.) así como los indicadores de seguimiento.

Se cumplimentarán las fichas por acción y las actas de las reuniones.

2º Informe de Seguimiento.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado el Informe de Seguimiento por la Comisión de y el Área de Igualdad del Ayuntamiento, será difundido al resto de la ciudadanía

1 B. CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
<ul style="list-style-type: none"> • Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha cumplido el calendario?
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
<ul style="list-style-type: none"> • En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?

- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen del Ayuntamiento?

2. INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Órgano/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y en la ciudadanía
- Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

3. MODELO DE INFORME INTERMEDIO Y FINAL DE EVALUACIÓN.

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situación del nivel de compromiso del Ayuntamiento con la igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento y la ciudadanía
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas.



3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la ciudadanía en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la ciudadanía y la igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la ciudadanía?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa del Ayuntamiento?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.



ANEXO 4: GLOSARIO DE TÉRMINOS

Existen una serie de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí.

Definimos los siguientes:

A

ACCIONES POSITIVAS: las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en el municipio, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

ACOSO SEXUAL: comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

B

BARRERAS DE GÉNERO: actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO: diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

C

COEDUCACIÓN: método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

CONCILIACIÓN: supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

CORRESPONSABILIDAD: supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN: es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

D

DOBLE JORNADA LABORAL: término que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE: expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA: es la aplicación de políticas o acciones encaminadas a favorecer ciertos grupos minoritarios o que históricamente hayan sufrido discriminación con el principal objetivo de buscar el equilibrio de sus condiciones de vida al conjunto general de la población, por ejemplo, creando cuotas de género o identidad sexual en establecimientos educativos o puestos laborales.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres, desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerado como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

DIVERSIDAD: La diversidad es la cualidad de poseer variedad, y generalmente es un término que se usa para referirse a la diversidad humana dentro de una organización, comunidad o sociedad. Cuanta más diversidad contiene, más personas representativas de diferentes culturas, razas, lenguas o géneros están representadas.

E

EMPODERAMIENTO: aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

ESTEREOTIPO: imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO: examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

F

FEMINISMO: conjunto heterogéneo de movimientos políticos, culturales, económicos y sociales, que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

G

GÉNERO: interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

IGUALDAD DE GÉNERO: situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL: equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y, por tanto, conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

IGUALDAD DE TRATO: la igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

INDICADORES DE GÉNERO: son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

M

MACHISMO: actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO: es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

MICROMACHISMO: comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

P

PERSPECTIVA DE GÉNERO: tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

R

ROLES DE GÉNERO: pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

S

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.)

SEGREGACIÓN VERTICAL: concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

V

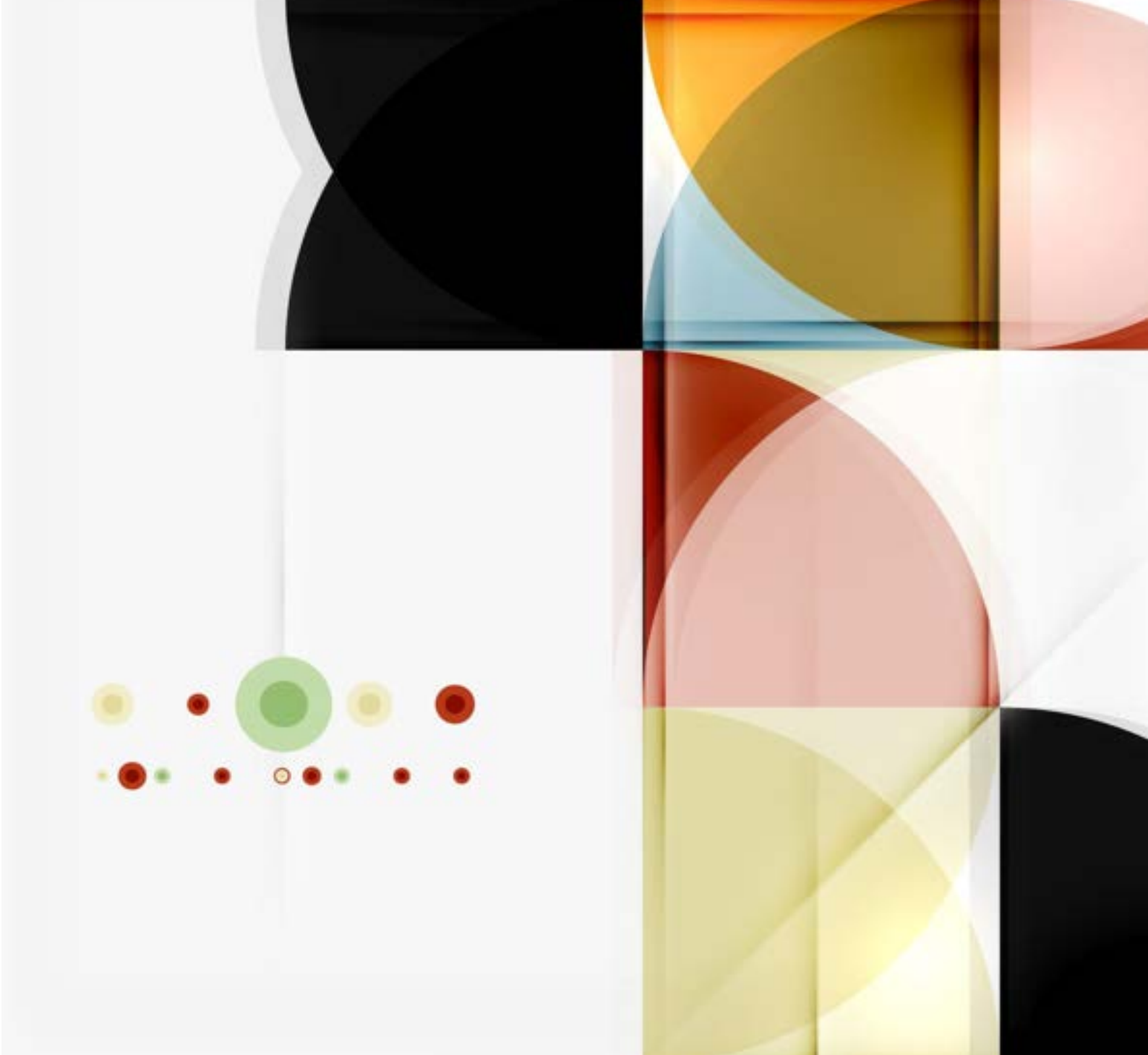
VIOLENCIA DE GÉNERO: todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

“La igualdad de las mujeres debe ser un componente central en cualquier intento para resolver los problemas sociales, económicos y políticos”

(Kofi Annan, ex secretario de la ONU)



**DIPUTACIÓN
DE BADAJOZ**



Informe Diagnóstico de situación con perspectiva de género

Santa Marta

INDICE

1. JUSTIFICACION.....	4
2. METODOLOGÍA	8
3. ANALISIS DE DATOS.....	13
4. ANALISIS DE AVANCES Y DESAFÍOS.....	46
5. SITUACIÓN ACTUAL Y PANORAMA DE POLÍTICAS	64
6. ANEXOS.....	68
6.1 ANTECEDENTES Y MARCO LEGAL.....	68
6.2 INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	71
6.3 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERCEPCIÓN.....	74
6.4 DECLARACIÓN DE COMPROMISO INSTITUCIONAL.....	87

FICHA TÉCNICA

Diagnóstico de Género – Informe de resultados

Texto: UTE -Mayca Sánchez - María García

Diseño, elaboración, redacción y maquetación: UTE -Mayca Sánchez - María García

Supervisado por: Diputación de Badajoz/Ayuntamiento de Santa Marta

Aprobado por: Comisión Municipal de Igualdad

Este documento tiene como objetivo describir la situación de mujeres y hombres de Santa Marta en relación a la igualdad de oportunidades y como parte del I Plan de Igualdad municipal.

Se denunciará a las autoridades pertinentes el uso de un fragmento o parte de este documento sin la previa comunicación al Ayuntamiento de Santa Marta.

1. JUSTIFICACION

El Ayuntamiento de Santa Marta ha puesto en marcha un proceso participativo y colaborativo para diseñar el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que responde al compromiso de intervenir de forma integral, coordinada y transversal para la consecución de la igualdad real para la ciudadanía, dando continuidad al trabajo que ya se está desarrollando en este ámbito desde el Ayuntamiento.

Desde su formulación, en la IV Conferencia Internacional de la Mujer (Beijing, 1995) el Mainstreaming de género o transversalidad se considera como la estrategia más adecuada para avanzar en la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y en todos los niveles de la administración y eso incluye a la local. Su aplicación modifica o ha de modificar el papel de las distintas administraciones públicas en relación con el logro de la igualdad de género.

Apuntando, principalmente, hacia la responsabilidad de todos los centros de gestión de las políticas públicas –Concejalías y Áreas, en el caso de la política local- en la consecución de la igualdad efectiva en sus respectivos ámbitos de competencia. Como consecuencia, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se convierte en un principio fundamental y vertebrador de la política pública, en la que ha de integrarse la perspectiva de género (colocar el Principio de Igualdad en el centro de las políticas en la corriente principal-) en todas las

etapas y fases de su desarrollo. Es obvio que de lo que se está hablando es de incorporar nuevos modelos de gobernabilidad, desde los cuales integrar en los debates y en la gestión de las políticas públicas los problemas derivados de las desigualdades de género, modificando los modos tradicionales de gestión. Introducción y considerando las desigualdades de género en los procesos de gobernabilidad.

Entre las grandes transformaciones de las últimas décadas se encuentra la percepción acerca del lugar y la posición que mujeres y hombres deben ocupar en nuestra sociedad así como del rol que desempeñan y que deberían desempeñar, que ha evolucionado considerablemente en paralelo a como lo ha hecho la acción de los Poderes Públicos para incidir en la realidad que cotidianamente viven mujeres y hombres.

Pero hay una pregunta a la que es importante dar respuesta: ¿para qué son necesarios los Planes Municipales de Igualdad? y lo son para cambiar los valores que sostienen, justifican y perpetúan la subordinación de las mujeres y de lo femenino en todos los ámbitos de la vida, y que limitan a los hombres, que aun estando en una situación de poder, también ven condicionadas sus vidas por el patriarcado, porque es universal.

“La masculinidad no puede existir sin la feminidad. Por sí sola, la masculinidad no tiene sentido, por no es más que la mitad de un conjunto de relaciones de poder. La masculinidad pertenece a la dominación masculina como la

feminidad pertenece a la subordinación femenina”.

El cambio de valores es imprescindible para el desarrollo humano sostenible e implican la construcción y consolidación de otros que no estén atravesados por el androcentrismo, el sexismo y el machismo; de principios filosóficos, éticos y políticos que permitan desarrollar e incorporar la igualdad entre mujeres y hombres, el respeto a los derechos humanos de las mujeres y la promoción de su ciudadanía.

El primer paso es la elaboración del Diagnóstico de Género que permite conocer la situación real de la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Santa Marta, a través del análisis cuantitativo y cualitativo de los datos sobre el municipio y la percepción y opinión sobre el mismo de las personas que construyen cada día.

Como dice Marian Wright Edelman, “No puedes ser lo que no ves”, y los procesos participativos generan lugares de encuentro, de compromiso, espacios para compartir, crear y construir en igualdad. Ahí radica su valor, ya que a través de la colaboración y la cooperación permiten a todas las personas formar parte del cambio, pues la igualdad real es un éxito social que solo se alcanzará a través de la participación de todas y cada una de nosotras y nosotros en espacios comunes.

Cualquier planificación e implementación de acciones emprendidas desde la Administración local para la promoción de la igualdad, para la erradicación de las desigualdades de género y oportunidades en nuestro municipio, debe ir

precedida de un ejercicio de análisis y reflexión que permita observar, desde la perspectiva de género, de la manera más concreta posible, las situaciones que pudieran estar obstaculizando la igualdad real entre mujeres y hombres en nuestra localidad, y así poder articular herramientas y poner en marcha políticas de igualdad de género y oportunidades que respondan a las necesidades específicas detectadas.

Con esta finalidad se presenta el Diagnóstico de Igualdad de Género de Santa Marta, un estudio de carácter cualitativo y cuantitativo realizado con el propósito de reflejar de la forma más clara y fiel posible las condiciones y los elementos que favorecen o dificultan la igualdad entre mujeres y hombres y que busca hacer emerger posibles líneas de mejora a futuro.

Un diagnóstico de género sólo es posible con la colaboración de las mujeres y los hombres de la localidad, ya que la realidad de la misma es la que se descubre en cada una de sus opiniones, percepciones y reflexiones sobre cómo viven en Santa Marta y qué podemos hacer para garantizar la aplicación del Principio de Igualdad en todos los ámbitos.

Y cada una de sus palabras forma parte de las orientaciones estratégicas reflejadas en este documento y que servirán de base para el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Santa Marta.

Además la elaboración y diseño del Plan Municipal de Igualdad se relaciona con las competencias relacionadas con los 17 ODS, y ya sea de forma directa o indirecta la influencia de sus políticas e

intervenciones se reflejan en una serie de indicadores que constatan el cumplimiento de los Objetivos.

ODS 5 Igualdad de Género: Brechas de género en población activa, pensiones, salarios, tasa de desempleo, así como violencia de género y paridad de cargos electos municipales junto con el **ODS 10 Reducción de las desigualdades**



Además está en relación con los siguientes ODS:



Nuestro agradecimiento a todas las mujeres y hombres que han participado en el proceso de diagnóstico, y a cada una de las entidades participantes en el proceso. Gracias por vuestro tiempo e ideas, porque somos las personas las que generamos los cambios y la Igualdad de Oportunidades y el Buen Trato son el camino para la construcción de una localidad cada vez mejor.

Este **Informe-Diagnóstico** es el resultado de un proceso de trabajo participativo que ha contado con el compromiso y la implicación del **Ayuntamiento de Santa Marta** y los objetivos son los siguientes:

1. Conocer la evolución y situación actual de las mujeres y de los hombres en el municipio de Santa Marta.
2. Conocer la situación actual de las políticas, recursos y actuaciones que se están desarrollando, con objeto de fomentar y alcanzar la **igualdad de género y combatir la violencia de género.**

Este informe ha sido posible **gracias a las valiosas contribuciones de las personas que nos han dedicado su tiempo**, y a las que agradecemos su apoyo y colaboración.

Así se inició un proceso con la firma del compromiso institucional, iniciándose un trabajo de colaboración con la Oficina de Igualdad y Violencia de Género de la Mancomunidad y otros servicios mancomunados que han facilitado la información necesaria para la elaboración del presente informe junto con la ciudadanía a través de su participación en la encuesta de percepción.

El informe diagnóstico responde a una estructura que va más allá del índice de contenidos y se ajusta a las siguientes **categorías de análisis:**

- Sensibilidad y percepción en relación con la Igualdad de Oportunidades.
- El municipio como

potenciador de la Igualdad

- Escenarios de futuro y soluciones a las necesidades.
- Municipio igualitario y revisión de la relación administración-ciudadanía.

La elaboración de los **planes municipales de igualdad** implica la intervención a dos niveles, siendo el primero de ellos, el que facilita el dar cumplimiento a la normativa que en materia de igualdad es referencia y la generación de cuantos mecanismos sean necesarios para la **consecución de los derechos de ciudadanía de mujeres y hombres.**

Y el segundo nivel, en el que los planes municipales tienen un mayor impacto y relevancia, se relaciona con la actuación que desde todos y cada uno de ellos se lleva a cabo para que la igualdad se instale como valor en la subjetividad de mujeres y hombres, **no como una concesión, sino como un derecho.**

Así, esto implica que cada persona individualmente asume y sabe que le pertenece el derecho a ser igual y que da el mismo valor a mujeres y a hombres, porque tienen el mismo poder y autoridad real.

«Cuando abolamos la esclavitud de la mitad de la humanidad, junto con todo el sistema de hipocresía que implica, entonces la 'división' de la humanidad revelará su genuino significado y la pareja humana encontrará su verdadera forma.»
– Simone de Beauvoir

2. METODOLOGÍA

"(...) el género es la definición cultural de la conducta definida como apropiada en una sociedad dada y en una época dada. Género es una serie de roles culturales. Es un disfraz, una máscara, una camisa de fuerza en la que hombres y mujeres bailan su desigual danza". Gerda Lerner (1990)

A través de una metodología de carácter participativo como elaboración participada, en la que se van implicando los agentes presentes en el municipio, el principal objeto de estudio del diagnóstico son los discursos sociales y las prácticas institucionales de las/los agentes y entidades que participan y/o dialogan en los espacios públicos promoviendo la igualdad de género.

El Diagnóstico de Género es un estudio que analiza las desigualdades entre mujeres y hombres en la localidad. Para ello, se tratan de identificar aquellos factores que intervienen en la reproducción de las mismas.

Los objetivos planteados para el diseño del diagnóstico han sido:

Apoyar a la mejora del conocimiento y la identificación de los discursos sociales sobre las fortalezas y debilidades del municipio para promocionar la igualdad de género efectiva y real.

Apoyar a la mejora y la innovación en el diseño de políticas públicas municipales en materia de igualdad de género.

Se ha realizado un diagnóstico cuantitativo y cualitativo sobre la igualdad de género que recoge tanto la evolución y la situación de la que se parte en Santa Marta y las necesidades en esta materia, como una valoración aproximada de los recursos y las actuaciones que se están desarrollando.

La metodología seguida durante los tres últimos meses, con la asistencia técnica del equipo de UTE Mayca Sánchez-María García y el apoyo de la Diputación de Badajoz, venía determinada por la información disponible, el acceso a fuentes primarias y secundarias y el uso de técnicas de ordenación y tratamiento de datos y opiniones.

El proceso participativo para la elaboración del diagnóstico de género de Santa Marta contempla, pues, una metodología desarrollada en estas fases y grupos de tareas:



Cuadro 1. Fases del Diagnóstico. Fuente: Elaboración propia.

Los indicadores utilizados en el análisis han sido los siguientes:

Brecha de Género (BG): Diferencia entre el Índice de Concentración (IC) masculino y femenino para cada categoría de una variable. Los valores negativos indican que la categoría tiene mayor presencia de mujeres y los valores positivos mayor presencia de varones.

Índice de Concentración (IC): Relación entre el número total de mujeres (o varones) en una categoría y el número total de mujeres (o varones), multiplicado por 100. Es un indicador que toma como referencia a cada uno de los sexos por separado, por lo que no aporta información sobre la relación entre estos. Se utiliza para conocer la distribución de mujeres (o varones) entre las categorías de una variable. Es un indicador intrasexo que muestra la situación de las mujeres (o varones) respecto a sí mismas (mismos).

Índice de Participación (IP): Porcentaje de mujeres (o varones) en cada categoría. Se trata de un indicador muy útil para conocer las diferencias y desigualdades entre los sexos, ya que aporta información sobre la distribución global intersexo, es decir, la distribución de los sexos en cada categoría.

Índice de Representación (IR): Cociente entre el porcentaje de mujeres (o varones) en cada categoría y el porcentaje de mujeres (o varones) en el empleo total—Tasa de Empleo—. Es un indicador que aporta información sobre la masculinización, feminización o la igualdad en cada categoría. Si su valor es superior a 1 el sexo analizado está sobre representado, y si es inferior a 1, infra representado.

FASE 1. IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO, VARIABLES Y TÉCNICAS

- Análisis de documentación preexistente.
- Delimitación de las personas, agentes clave referencia y asociaciones con las que se ha realizado el trabajo de campo.
- Elaboración de instrumentos de recogida, procesamiento y análisis de información con perspectiva de género.

FASE 2. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

- Cuestionario individual y anónimo para el diagnóstico de género de Santa Marta, al que se ha podido acceder a través del siguiente enlace: <https://forms.gle/KkUUXrtN8foYBZ8N7>

Se han recibido un total de **24 respuestas al cuestionario** dentro del plazo determinado, cumplimentados por vecinas y vecinos de Santa Marta, **19 mujeres, 4 hombres y 1 prefiero no decirlo.**

- Exportación de datos y análisis de la información recogida.
- Información cuantitativa y cualitativa sobre las actividades desarrolladas en la localidad durante el período de tiempo analizado.



Sección 1 de 5

ENCUESTA PARA EL I PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL DE SANTA MARTA 2025-2029

El Ayuntamiento está elaborando el I Plan Municipal de Igualdad de Santa Marta financiado por la Diputación de Badajoz y tu participación es importante por eso te invitamos a participar a través de esta encuesta anónima que tiene como finalidad recoger información y la opinión de la ciudadanía de Santa Marta. Por favor, para comenzar la encuesta pulsa el botón donde aparece la palabra "siguiente".
Gracias por tu participación

Figura 2.Formulario de la encuesta para la ciudadanía. Fuente: Elaboración propia.

FASE 3. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Elaboración de un informe final, siguiendo este índice:

- ☑ Justificación introductoria
- ☑ Presentación del diagnóstico de género
- ☑ Antecedentes y marco legal
- ☑ Metodología
- ☑ Diagnóstico de partida
- ☑ Análisis de datos y conclusiones
- ☑ Avances y desafíos, situación actual y panorama de políticas
- ☑ Pautas para colaborar con la difusión del proceso de diagnóstico y sus resultados, a través de diversos canales de comunicación.

En este punto, es necesario poner en valor el **enfoque de intervención** consecuencia de la **metodología** que vertebra el I Plan Municipal de Igualdad de oportunidades.

El **cambio de valores** hace posible que las vidas, trabajos, tiempos, espacios, necesidades, trayectorias, voces, expectativas y decisiones de las mujeres y hombres tengan **igual valor** y no estén atravesadas por **estereotipos y prejuicios**.

Disponer de una visión general sobre la situación de las mujeres y hombres en la localidad es esencial para visibilizar la discriminación de la que son objeto, y para implementar medidas que combatan las desigualdades de género y garanticen el desarrollo sostenible local.

Del mismo modo, conocer la situación de las mujeres del medio rural resulta esencial para incorporar la transversalidad del enfoque de género en las actuaciones de desarrollo local y diseñar nuevas políticas que permitan la superación completa de las desigualdades

El I Plan Municipal de Igualdad creará **un lugar de encuentro** entre las diferentes titularidades, derechos, obligaciones y responsabilidades. Sin embargo, el servicio se abordará desde la afirmación de que los **derechos humanos** son las condiciones mínimas que las mujeres, como titulares de derechos, merecen que se les reconozcan para su desarrollo integral y disfrutar del **nivel más alto posible de bienestar**. Desde el enfoque de derechos humanos, se centrará la atención en el **análisis de las condiciones** que se ofrecen a las titulares de derechos para establecer si cumplen con los estándares mínimos que les permitan lograr su desarrollo y bienestar.

Del mismo modo, se trabajará desde el **paradigma feminista**, incluyendo todas las líneas de pensamiento feministas y sus dimensiones, que permiten explicar y entender cómo y por qué se producen las **desigualdades y discriminaciones** de mujeres y hombres.

Se trabajará con la **metodología de análisis y de trabajo a través del enfoque de género**, que permite hacer **visibles** y, como consecuencia, **abordables**, las desigualdades entre mujeres y hombres, desde el convencimiento de que la diferencia se produce y la igualdad se construye.

Desde una visión más compleja e integral del **enfoque de género**, en este Ayuntamiento se reconoce en el diseño de su estrategia la **interseccionalidad** del género con otras desigualdades, como el edadismo, ya que aunque en el patriarcado las mujeres comparten una identidad de género, no responden a una única seña identitaria.

Por eso, las mujeres desde su diversidad también son desiguales entre ellas en función de cómo se relacionen con el género, en reciprocidad, otras fuentes de desigualdad y discriminación, como pueden ser la lengua, clase, etnia, procedencia, orientación sexual e identidad de género, edad, diversidad funcional, etc.

La interseccionalidad implica la propuesta de un trabajo más complejo e integrador, que abra la mirada a aquellas situaciones donde las desigualdades contra las mujeres se intensifican.

Por otro lado, el municipio es un lugar común para la participación social y política. El **empoderamiento de las mujeres** es una condición imprescindible para la consecución de la igualdad, es un principio que orienta el trabajo a desarrollar desde el Ayuntamiento ya que es un objetivo, una herramienta y un proceso que tiene que darse en diferentes niveles (personal, colectivo, social) y al que se tiene que contribuir desde distintos espacios (político-institucional, organizacional, social y ciudadano).

Para lograr los objetivos de desarrollo y sostenibilidad convenidos internacionalmente y mejorar la calidad de vida de las mujeres y niñas, es imprescindible contribuir a su empoderamiento.

Y, por último, la **sostenibilidad**. El desarrollo humano global, para que sea sostenible y promueva cambios estructurales, tiene que incorporar en sus dimensiones ambiental, social y económica la igualdad de mujeres y hombres y el enfoque de género. Esto implica que las necesidades humanas son otras, porque se incorporan las necesidades de las mujeres y dejan de ser secundarias para convertirse en prioritarias.

3. ANALISIS DE DATOS

Para realizar el análisis de la población de Santa Marta y conocer las necesidades del mismo y para dar respuesta desde el Ayuntamiento a través del I Plan Municipal de Igualdad se ha recurrido al análisis documental, fuentes estadísticas tanto a nivel nacional, autonómico y local y fuentes secundarias.

En este apartado se presenta un resumen de la dinámica poblacional de Santa Marta con perspectiva de género, teniendo como referencia los indicadores de género definidos por el Instituto Estadístico de Extremadura.

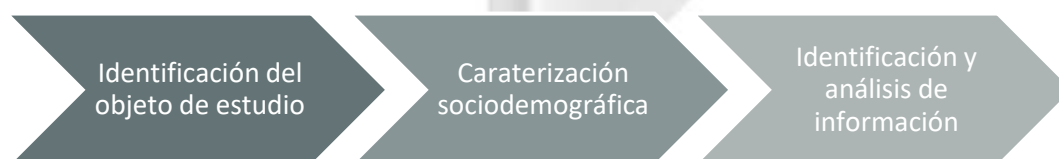


Las **estadísticas de género muestran dónde existen y persisten las desigualdades**. Permiten revelar dónde se manifiestan las discriminaciones y qué elementos coadyuvan en su reproducción y mantenimiento, orientando las políticas hacia los aspectos que exigen intervenciones públicas para corregir estas desigualdades. Es necesario indicar que no en todos los casos encontramos los datos desagregados por sexos en cuanto a la localidad se refiere.

Por un lado, **la revisión documental y fuentes secundarias nos ofrecen información sobre las características estructurales** de la localidad, sus características sociodemográficas, la situación de los distintos grupos de población, etc. Obtener información sobre los recursos activos en el territorio en los distintos sistemas que configuran la estructura de bienestar: servicios sociales, educación, salud, empleo, vivienda, deporte, cultura, ocio y tiempo libre, seguridad, medio ambiente, etc. Así como red de recursos disponibles: entidades de iniciativa privada, administración pública y ciudadanía. Y de otro, obtener información sobre las necesidades de la ciudadanía y su grado de acceso y participación en los recursos.

Se utilizan fuentes oficiales, Instituto Nacional de Estadística (INE), Instituto Estadístico de Extremadura y **Atlas Sociodemográfico de Extremadura (única fuente con datos disponibles)** y todas fuentes con información relacionada a nivel autonómico y nacional y la información facilitada por la Oficina de Igualdad y Violencia de Género de la Mancomunidad.

El proceso ha seguido el siguiente esquema:



Cuadro 2. Proceso de obtención de la información. Fuente: Elaboración propia.

La prioridad en cada una de las actuaciones ha sido la de garantizar la participación de la ciudadanía a través de diferentes medidas, como característica metodológica que guiará todas las actuaciones que se desarrollarán en materia de igualdad para la localidad.

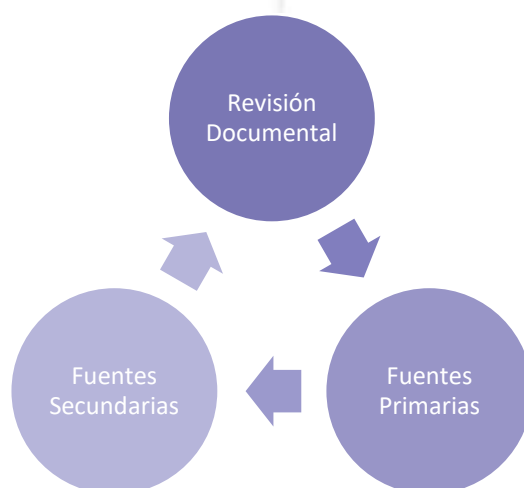


Figura 4. Metodología. Fuente: Elaboración propia.

El **análisis de la población** nos permite cuantificar el alcance de las desigualdades en diferentes ámbitos, proporcionando una información que nos sirve de base para la definición de actividades e intervenciones y también conocer el alcance y la calidad de la información disponible.

Así, la caracterización cuantitativa del diagnóstico se ha realizado recurriendo con carácter general a los grandes sistemas de indicadores de género disponibles, otros sistemas de indicadores nacionales, y publicaciones de compilación estadística, de entre los que han destacado las encuestas y operaciones estadísticas del INE (Instituto Nacional de Estadística) entre otros y siempre apostando por los indicadores de género Información sobre género - JUNTAEX

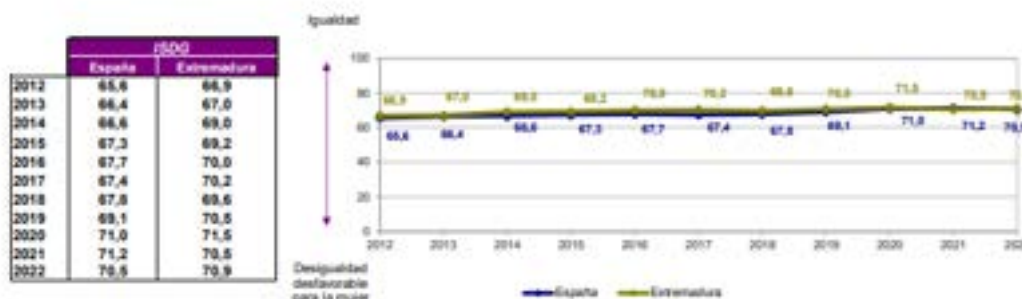
El objetivo es realizar un acercamiento estadístico a la actual situación y posición de las mujeres y hombres en Santa Marta, así como su evolución en el tiempo, estableciendo un marco consensuado de los indicadores de interés en base a las necesidades de información detectadas y las fuentes disponibles.

Los indicadores son fundamentales para precisar información que visibilice los distintos ámbitos de desigualdad de género y la realidad social, económica y laboral de las mujeres en el municipio. Por ello, el análisis permite contar con indicadores simples y complejos, con distintos niveles de abstracción, que integran información relevante para la toma de decisiones políticas y sociales, que permitan desarrollar un monitoreo continuo; contribuyendo además a la visibilización y sensibilización de la opinión pública sobre los problemas y desigualdades de género.

Todo ello se ha realizado en los casos en los que la información disponible así lo ha permitido. Por el contrario, en algunos de los ámbitos del análisis que se formularon al inicio de este diagnóstico o bien no se dispone de datos desagregados por sexo, o bien se están procesando en estos momentos algunas muy recientes encuestas de las que a fecha de elaboración del informe aún no se disponía de detalle, salvo alguna difusión de carácter genérico

Así, en relación a la **SITUACIÓN GLOBAL DE LA DESIGUALDAD EN LA LOCALIDAD** según el último dato publicado sobre la percepción de la desigualdad en Extremadura, nos indica que el **Índice Sintético de Desigualdad de Género (ISDG)** en Extremadura, publicado en marzo de 2024, ofrece una medida de la situación de igualdad/desigualdad existente entre mujeres y hombres en diversos ámbitos representativos de la vida real: Educación, Empleo, Ingresos, Conciliación, Empoderamiento y Salud.

En 2023, el valor del ISDG en Extremadura fue de 70,9, poniendo de manifiesto que en Extremadura existe desigualdad a favor del hombre encontrándose en una mejor posición en relación con la mujer. En España este valor es algo inferior (71,1) sin que se hayan obtenido datos a nivel local. Entre 2012 y 2022 el ISDG en Extremadura ha aumentado aproximadamente 4 puntos, lo que quiere decir que en estos 10 años se ha conseguido reducir la diferencia existente entre ambos sexos.



Gráfica 1. Informe IEE-ISGD 2024. Fuente: IEE

En lo que **DEMOGRAFÍA Y POBLACIÓN Y HOGARES** se refiere, la población a 1 de enero de 2023 en Extremadura se situó en 1.054.306 habitantes, lo que supone un 0,2 por ciento menos que en la misma fecha del año anterior, y la edad media de los extremeños/as está en 45,5 años. En el año 2022 Extremadura contaba con una población de 1.054.776 personas, de las que 533.313 son mujeres, siendo la población femenina **superior** frente a los 521.476 hombres. No obstante, en el medio rural al que pertenece el municipio, el número de mujeres es **inferior** al de los hombres.

La población femenina es mayoritaria, con 532.439 mujeres, lo que supone el 50.54% del total, frente a los 521.019 hombres que son el 49.45%.

Extremadura presenta una densidad de población moderada, con 25 habitantes por Km2, está en el puesto 2 de las CC.AA.en cuanto a densidad.

Tamaño localidad	2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Rural	113.182	109.744	111.328	107.894
Intermedio	154.497	154.201	154.692	154.355
Urbano	256.297	271.580	255.443	271.064

Tabla 1. Población por sexo y tamaño del municipio de residencia en Extremadura.
Fuente: IEEX

Santa Marta, según los datos publicados por el INE a 31 de Enero de 2023, **cuenta con 4.136 habitantes, 2.062 mujeres y 2.074 hombres.**

El dato a nivel nacional es el siguiente y del análisis de las características demográficas del medio rural se desprende que continúan existiendo desequilibrios poblacionales: bajas tasas de natalidad, masculinización de la población en edades activas y envejecimiento de la sociedad rural.

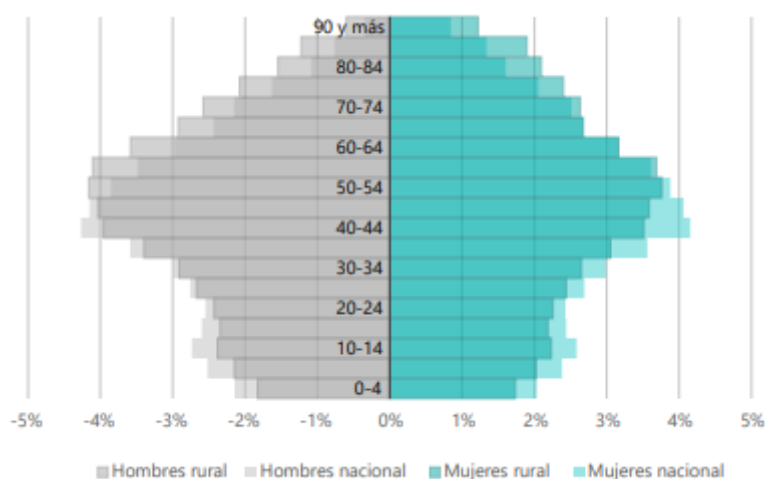
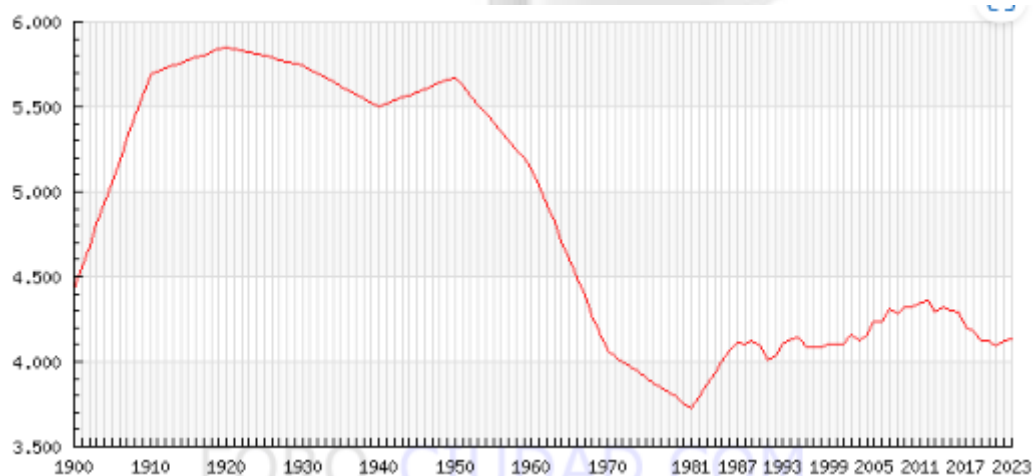


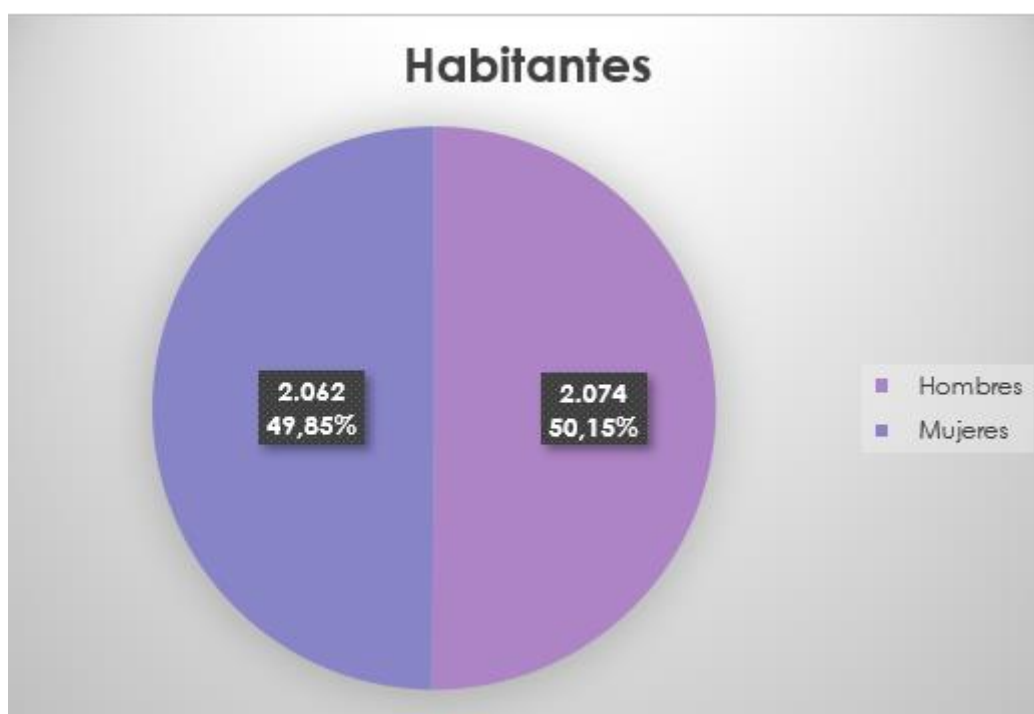
Figura 5: Imagen Diagnóstico de Género del Medio Rural.
Fuente: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

En el gráfico siguiente se puede ver cuántos habitantes tiene Santa Marta durante el período 1900-2023.



Gráfica 2. Evolución población. Fuente: Foro Ciudad

De las/os **4.136 habitantes** que se indican en la cifra actual de población, **2.062 mujeres y 2.074 hombres**, reproduciendo la situación de la Comunidad Autónoma en lo que a pérdida de población se refiere y presencia por sexo que coincide con los datos para el medio rural.



Gráfica 3. Población de Santa Marta desagregada por sexo en 2023. Fuente: INE

Según el *Comisionado del Gobierno frente al Reto Demográfico, del Ministerio de Política Territorial*, en su informe "**Despoblación, Reto Demográfico e Igualdad**", **el 50,96 % de la población española son mujeres.**

Sin embargo, esta cifra general encubre diferencias entre unos núcleos de población y otros dependiendo de su tamaño. Mientras en las ciudades predomina la población femenina -sobre todo en medianas y grandes a partir de los 100.000 habitantes-, hay un déficit de mujeres en los pequeños municipios, siendo mayor cuanto más pequeño es el municipio. Así, el interior peninsular no es solo la “España Vacía”, **es la España vacía de mujeres y, sobre todo, vacía de mujeres jóvenes y adultas.**

En relación a los **FENÓMENOS DEMOGRÁFICOS** los datos son los siguientes:

Respecto al **movimiento natural de la población** en la localidad y comparado con el de Extremadura, los datos son los siguientes:

En Extremadura, durante el año 2022 el número de nacimientos ha ascendido a 7.274 siendo 3.499 niñas y han fallecido 12.378 personas de las cuales 5.979 han sido mujeres.

En 2023 se estima que en Extremadura hubo 6.858 nacimientos inscritos en la Comunidad, un 0,6%(1) más que en 2022 (-2% en España), siendo la segunda Comunidad autónoma que presenta crecimiento junto a la Comunidad de Madrid, el resto de comunidades registraron un saldo negativo

El crecimiento vegetativo (nacimientos menos defunciones inscritas en Extremadura) fue negativo en 4.634 personas según los datos provisionales del 2023.

Durante 2023 se estima que en Extremadura hubo un total de 6.858 nacimientos inscritos en la Comunidad Autónoma, un 0,6% más que en 2022 (-2% en España), según los datos proporcionados este miércoles por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Así pues, Extremadura se ha convertido en la segunda Comunidad autónoma que presenta crecimiento junto a la Comunidad de Madrid, el resto de comunidades registraron descensos.

Además, de cara a este año se estima que fallecieron en Extremadura 11.492 personas, un 7,2% menos que el año anterior (-5,8% a nivel nacional), siendo la sexta comunidad en las que más han disminuido las defunciones en términos relativos.

Por tanto, el crecimiento vegetativo (nacimientos menos defunciones inscritas en Extremadura) fue negativo en 4.634 personas según los datos provisionales del 2023

El crecimiento natural de la población en el municipio de Santa Marta, según los últimos datos publicados por el INE para el año 2023 ha sido NEGATIVO, -13. El crecimiento natural de la población en el municipio de Santa Marta, con 13 defunciones más que nacimientos.

Los datos no están desagregados por sexo pero la tendencia es similar a los datos autonómicos. El crecimiento vegetativo en Extremadura ha sido positivo tan sólo en 15 municipios de los 388 extremeños (cinco de la provincia de Badajoz y 10 de la de Cáceres) y nulo en 10 (dos de Badajoz y ocho de Cáceres).

La evolución en la situación de las mujeres en nuestra Comunidad Autónoma, que ha experimentado cambios notables en las últimas décadas, ha tenido un impacto directo y visible en algunos fenómenos demográficos, y por tanto, en las dinámicas de la población, tales como la tasa de natalidad, la fecundidad promedio de las mujeres o la edad a la primera maternidad, que son indicadores que con carácter general se relacionan con el alargamiento del proceso educativo y la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, entre otros factores.

Respecto a los indicadores demográficos el **índice de feminidad** que muestra la proporción entre el número de mujeres censadas en Santa Marta respecto a su población total es de 98,8 según el Atlas Socioeconómico de Extremadura de 2023. El índice de masculinidad en Extremadura alcanza el 173,55 y la tasa de feminidad 102,2 y 102,4 en la provincia de Badajoz, siendo éste superior al de la localidad.

La distribución por **grupos de edad en Extremadura** evidencia que, por una parte, han nacido menos niñas que niños existiendo una diferencia importante en el grupo de 0-4 años. Es en los tramos de **personas mayores de 65 años, en donde se dan las diferencias más importantes entre mujeres y hombres lo que se relaciona con la mayor esperanza de vida de las mujeres, siendo de 86 en las mujeres y 80 años en los hombres**, un dato que se acerca al nacional, según el cual las mujeres viven, de media, más de cinco años (85,83) que los hombres (80,24 años)

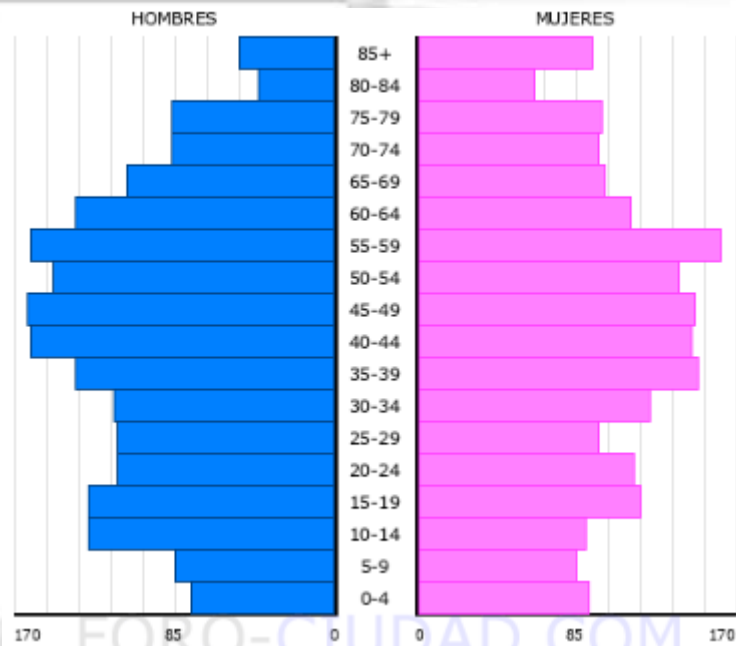
	Menores de 15 años	De 15 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	65 y más años
Hombres							
* Extremadura	16,8	22,8	27,8	40,2	22,8	11,8	30,8
Mujeres							
* Extremadura	12,7	20,7	26,7	37,7	20,7	10,7	37,7

Tabla 2. Distribución por grupos de edad en Extremadura. Fuente: INE

En Santa Marta y según los datos del IIEEX la media de edad de los habitantes de Santa Marta es de 43,8, 1,01 años mas que hace un lustro que era de 42,26 años.

La **edad media** ,según sexo es la siguiente, **42,8 años las mujeres y 44,7 los hombres** similar a la autonómica, que es 44,1 años en hombres y 46,5 en las mujeres.

En el municipio la **pirámide poblacional** es la siguiente y se reproduce la misma situación que en Extremadura, evidenciando la mayor esperanza de vida de las mujeres. El índice de sobrevejecimiento de la localidad es 17,6.



Gráfica 4. Pirámide Poblacional Santa Marta 2023. Fuente: INE

En cuando al **índice de juventud** de la Comunidad Autónoma es 4 frente al 4,5 de España e indica el número de personas jóvenes respecto al total de la población, la tasa de envejecimiento es 144,43 frente al 133,48 nacional. Las mujeres viven, de media, más de cinco años (85,83) que los hombres (80,24 años) pudiendo afirmar que la población de la Comunidad Autónoma mayor de 65 años crece a un ritmo más rápido que el resto de segmentos poblacionales

En Santa Marta y según los últimos datos, el análisis por grupos de edad muestra los siguientes resultados según el Atlas socioeconómico de Extremadura en el 2023:

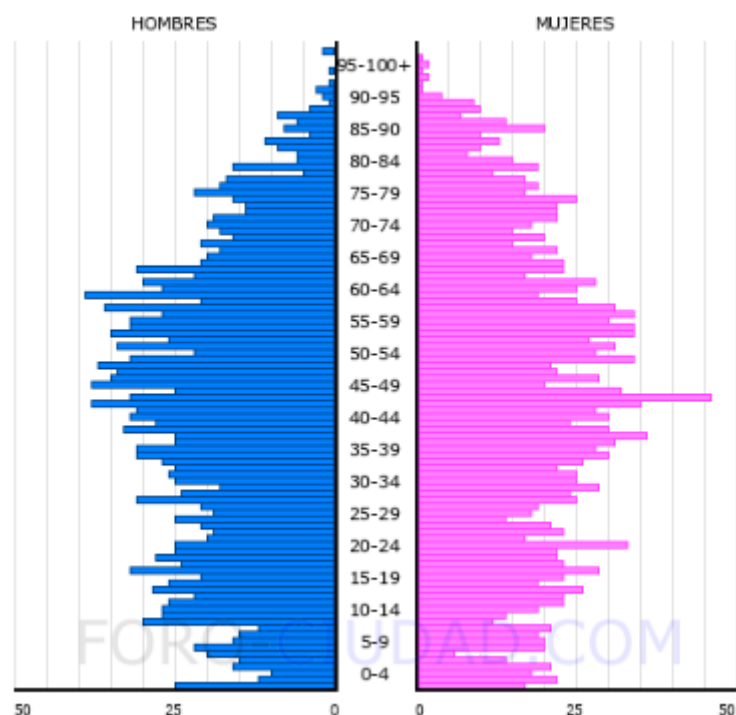


Tabla 3. Distribución población Santa Marta por grupo de edad. Fuente: INE

- La población menor de 18 años en Santa Marta es de 708 (371 H, 337 M), el 17,2%.
- La población entre 18 y 65 años en Santa Marta es de 2.635 (1.356 H, 1.279 M), el 63,9%.
- La población mayor de 65 años en Santa Marta es de 782 (348 H, 434 M), el 19,0%

La **esperanza de vida** en Extremadura es de 79,0 en hombres y 85,9 en mujeres y en Santa Marta alcanza los 77,4 en hombres, similar a la de la Comunidad Autónoma, alcanzando los 83,1 en mujeres.

El creciente envejecimiento de la población, en particular de las mujeres, es el principal “titular demográfico”.

Los últimos datos disponibles **sobre la natalidad y fecundidad como fenómenos demográficos** en la Comunidad Autónoma de 2021 arrojan una tasa bruta de natalidad de 7,09, inferior a la media nacional que alcanza 7,19 para el mismo período de referencia. El número de nacimientos registrados en Extremadura en 2022 ha sido de 7.575, 278 menos que en 2021 registrando una tasa bruta de natalidad por cada mil habitantes del 7,09. Durante 2022, han nacido más niños (3.898) que niñas (3.677) y el 8,4 por ciento de los nacidos tenían madre de nacionalidad extranjera. La tasa de fecundidad se situó en 1,19 hijos por mujer, la misma cifra que en el conjunto del país.

En Santa Marta, la **tasa de natalidad** es 8,5, inferior a la de la Comunidad Autónoma, la **tasa de fecundidad** es del 38,6 frente a 33,8% autonómica y **tasa de maternidad** del 187,6 frente a 184,89% autonómica.

Los movimientos naturales de la población en el Estado español y Extremadura se han vinculado, como se comentaba con anterioridad, también a los cambios sociales que ha supuesto la evolución en la situación de las mujeres: los mejores niveles educativos y su incorporación progresiva al mercado laboral han discurrido paralelos a un retraso en la edad de la maternidad así como un descenso en el número de hijos o hijas por mujer. No obstante, es posible aventurar que la falta de corresponsabilidad social en la maternidad, la crianza y el cuidado de los hijos e hijas, y una cierta debilidad de los sistemas de protección y en los servicios de apoyo familiares y a la conciliación, también tienen un impacto en la decisión de tener descendencia.

Respecto a la tasa de **mortalidad** los últimos datos disponibles sobre la Comunidad Autónoma indican que alcanzó el 7,9 frente al 20,7 nacional.

En Santa Marta, durante el período analizado nacieron 13 personas MENOS de las que fallecieron. La tasa de mortalidad del municipio es 11,6 con una tasa de CRECIMIENTO NEGATIVO de -13.

Por sexo, los hombres experimentan mayores niveles de mortandad que las mujeres un hecho que se hace patente en todas las edades: las mujeres mueren menos en todos los intervalos de edad hasta los 80 años. A partir de esa edad, al haber más mujeres, las defunciones femeninas aumentan porque los hombres han fallecido en edades previas.

Esto se explica por la mayor esperanza de vida femenina y está en relación con el desarrollo por parte de las mujeres de ciertos patrones de género de salud y autocuidado (hábitos nutricionales más saludables, menor asunción de riesgos físicos etc.).

Los datos sobre la **migración** en Extremadura y el origen de la población, en 2023 nos indican que el año pasado 28.722 personas se trasladaron a Extremadura para vivir, y aunque se fueron otras 27.535 para establecerse en otras partes, el saldo migratorio fue positivo en 1.187 residentes, lo que supone el tercer año consecutivo con número favorables.

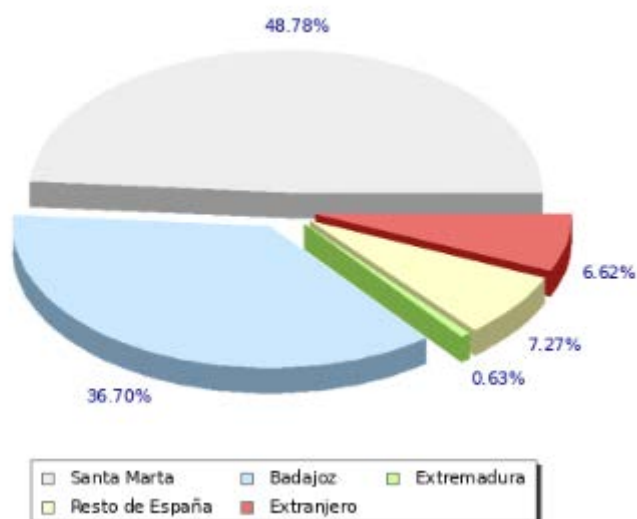
Y que la proporción de personas inmigrantes extranjeras, que son las/los extranjeros menos nacionales de países de la UE y resto de países de la OCDE.

La comunidad extranjera más representada procede de América Latina y el Caribe, seguida de población extranjera procedente de la Unión Europea.

En Santa Marta, y según los datos publicados por el INE procedentes del padrón municipal de 2023 el 6,35% es población extranjera.

Según los datos publicados por el INE procedentes del padrón municipal de 2022 el **48.78% (2.012) de los/as habitantes empadronados en el Municipio de Santa Marta han nacido en dicho municipio**, el 44.61% han emigrado a Santa Marta desde diferentes lugares de España, el 36.70% (1.514) desde otros municipios de la provincia de Badajoz, el 0.63% (26) desde otras provincias de la comunidad de Extremadura, el 7.27% (300) desde otras comunidades autónomas y el 6.62% (273) han emigrado a Santa Marta desde otros países.

Al no disponer de esa información desagregada por sexo no se puede realizar un análisis que incida sobre un posible sesgo en el movimiento migratorio.



Gráfica 5. Habitantes de Santa Marta por lugar de nacimiento.

Fuente: Foro Ciudad

Según los datos ofrecidos por el INE en la estadística del Padrón los/as habitantes empadronados/as en Santa Marta que han nacido en otros países ascienden a 273.

- 34 habitantes, 17 hombres y 17 mujeres nacidos en África.
- 20 habitantes, 6 hombres y 14 mujeres nacidos en América.
- 16 habitantes, 11 hombres y 5 mujeres nacidos en Asia

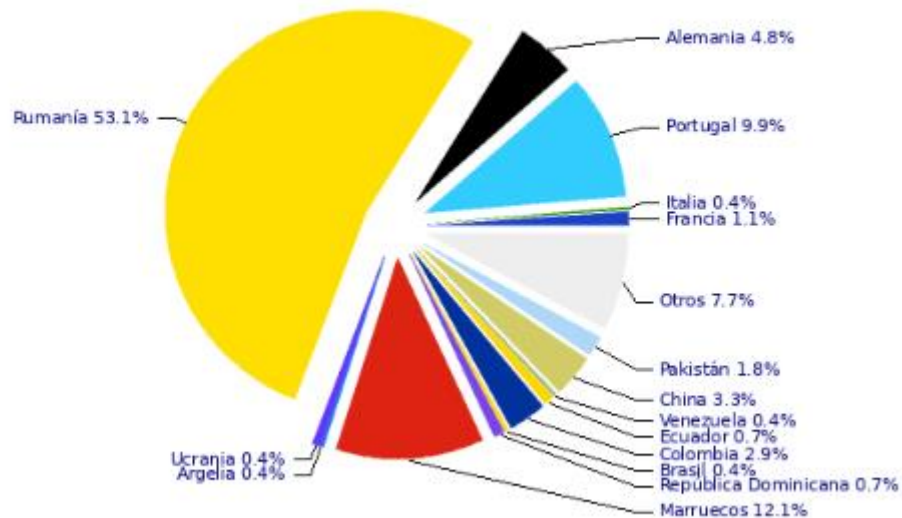


Gráfico 6. Porcentaje de población por país de nacimiento en Santa Marta. Fuente: Foro Ciudad

Respecto al **nivel de estudios** y el índice sintético los valores en **EDUCACIÓN** han sido siempre superiores a 100, tanto en España como en Extremadura, por lo que en este ámbito la mujer se encuentra en situación favorable con relación al hombre. **En Santa Marta y en el 2023 se alcanzó el nivel de 56,6 muy por debajo de la situación de la Comunidad Autónoma.**

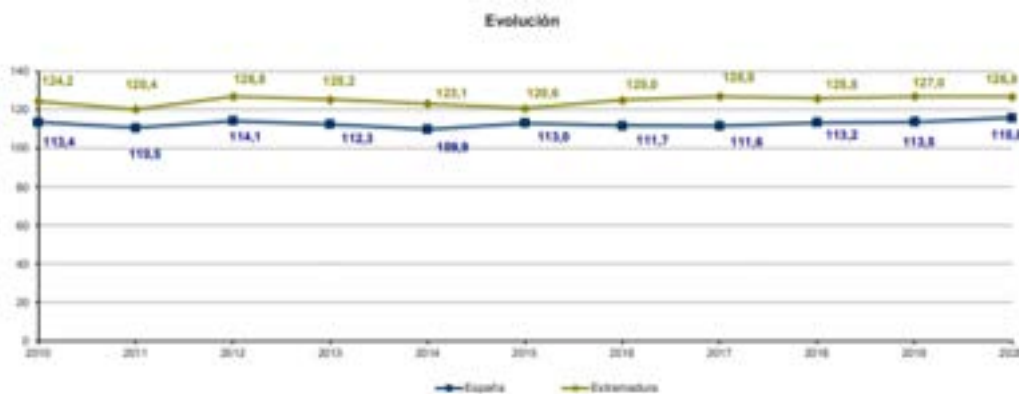


Gráfico 7. Evolución nivel de educación en Extremadura. Fuente: IEEX

El nivel de formación de la población adulta en Extremadura (de 25 a 64 años) es un indicador relacionado con el desarrollo y los niveles de empleo de la sociedad actual y futura.

La Agenda 2030, pretende aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. En España, un 40,2% de hombres y un 34,1% de mujeres (de 25 a 64 años) tenían un nivel de formación correspondiente a primera etapa de educación secundaria e inferior (nivel 0-2).

En el nivel de formación de segunda etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior (nivel 3-4) los porcentajes eran más bajos, 23,1% de hombres y 23,3% de mujeres (de 25 a 64 años).

Para el mismo grupo de edad y nivel de formación correspondiente a educación superior (nivel 5-8) los porcentajes eran 36,7% de hombres y 42,7% de mujeres. Por grupos de edad, en la población de 25 a 34 años un 41,3% de hombres y un 53,5% de mujeres tenían un nivel de formación correspondiente a educación superior y doctorado (nivel 5-8).

En este nivel de educación se produce la mayor diferencia entre sexos. Para ese mismo grupo de edad, con nivel de formación de primera etapa de educación secundaria e inferior, los porcentajes eran de 33,8% de hombres y 22,9% de mujeres. **Respecto a Santa Marta, no se cuentan con datos sobre el ámbito analizado a nivel municipal, no obstante el nivel educativo según el IEEX alcanza el 56,6.**

En la UE-27, en el año 2022 el porcentaje más alto correspondía a la población con 2ª etapa de educación secundaria (nivel 3-4), siendo superior el porcentaje de los hombres (48,1%) al de las mujeres (44,4%). Estos valores duplicaban a los de España (23,1% de hombres y 23,3% de mujeres). En la UE-27, el porcentaje más bajo de población correspondía a la 1ª etapa de educación secundaria (nivel 0-2), con un 21,6% de hombres y un 20,4% de mujeres.



Gráfica 8. Evolución nivel de participación y Educación en Extremadura. Fuente: IEEX

Según los datos del Instituto de Estadística de Extremadura los datos son los siguientes:

Extremadura		
Año	Hombres	Mujeres
2008	68,58	68,66
2009	68,22	67,66
2010	68,31	66,00
2011	68,45	65,43
2012	69,67	66,00
2013	67,88	65,26
2014	65,23	63,49
2015	65,28	62,48
2016	66,35	62,44
2017	64,60	62,04
2018	64,28	59,68
2019	63,98	58,37
2020	61,84	56,89
2021	59,23	55,12
2022	56,8	53,2
2023	56,16	52,14

Tabla 4. Evolución tasa de estudios primarios. Fuente: IEEX

La tasa de población femenina entre 20 y 20 que ha finalizado la segunda etapa de secundaria es superior a la masculina, según datos del 2021, 77,70 frente a 65,70. Y respecto al abandono temprano educativo, en el año 2022 la tasa femenina alcanza el 6,90 respecto al 14,70 masculino.

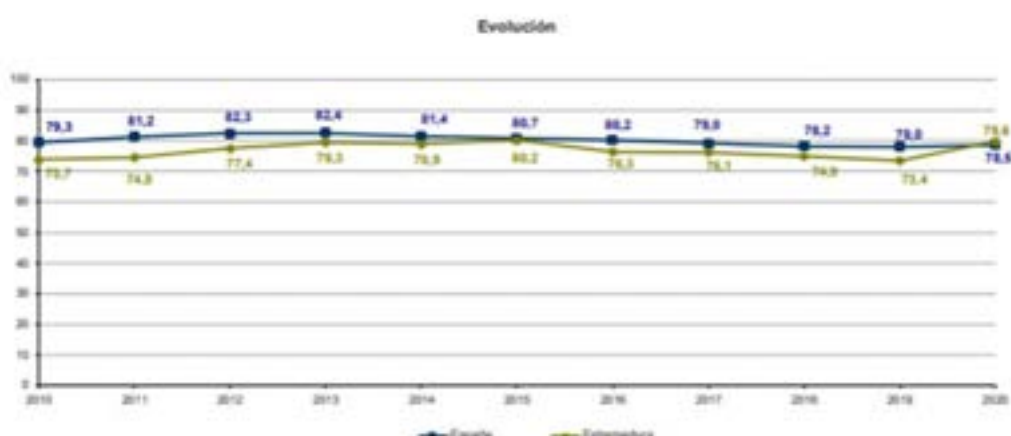
Los datos sobre estudios universitarios del año 2021, último dato disponible, son los siguientes:

Extremadura						
	Matriculados		Presentados		Aprobados	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2015	2.990	3.864	2.919	3.803	2.668	3.482
2016	3.127	3.932	3.045	3.869	2.740	3.527
2017	2.588	3.646	2.536	3.610	2.256	3.164
2018	2.850	3.696	2.783	3.658	2.518	3.315
2019	2.853	3.865	2.796	3.820	2.507	3.384
2020	3.148	4.343	3.044	4.236	2.646	3.718
2021	2.989	4.138	2.901	4.073	2.622	3.681

Tabla 5. Datos personas matriculadas, presentadas y acceso a la universidad. Fuente: IEEX

En cuanto al **NIVEL DE ESTUDIOS** aparece como una variable explicativa de la ocupación en el caso de las mujeres porque se asocia a mayores niveles de ocupación (el nivel de estudios pesa más entre las mujeres ocupadas que entre los hombres ocupados). Las personas con niveles formativos bajos tienen peores niveles de ocupación y los hombres tienen mejores niveles de ocupación independientemente del nivel de estudios terminados.

El **análisis del empleo y la actividad económica** en la Comunidad Autónoma muestra los siguientes datos: Los valores en **EMPLEO** han sido siempre inferiores a 100, tanto en España como en Extremadura, por lo que en este ámbito la mujer se encuentra en situación de desventaja en relación con el hombre.



Gráfica 9. Evolución del empleo en Extremadura. Fuente: IEEX

La diferencia entre hombres y mujeres en las afiliaciones de la Seguridad Social **se ha reducido un 18,53% en Extremadura** entre julio de 2018 y enero de 2022. Extremadura presenta una trayectoria creciente hasta 2015, año en el que casi ha alcanzado el nivel nacional, para posteriormente disminuir. En el último año, además de conseguir disminuir la desigualdad, ésta es inferior a nivel nacional. Mientras que en 2018 en Extremadura se encontraban afiliadas a la Seguridad Social **176.103 mujeres y 222.445 hombres**, en enero de 2022 las cifras se han elevado a **179.878 mujeres y 217.634 hombres**.

Es decir, en julio de 2018 las mujeres representaban el **44,19% del total de los afiliados**; mientras que en enero de 2022 esta cifra se ha situado en el **45,25% del total**. En números absolutos, la diferencia se ha visto reducida de 46.342 a 37.756, lo que representa un **18,53% de descenso**. Un análisis de los datos de afiliación en los últimos tres años y medio indica que precisamente en los momentos más duros de la pandemia, abril de 2020 y enero de 2021, fueron los dos meses en los que la brecha entre hombres y mujeres se redujo más.

En estos dos momentos puntuales, la brecha de género se redujo por encima del 20%; lo cual indica que la mujer está accediendo en mayor medida a los nuevos empleos que se crean y que su presencia en los denominados empleos esenciales está más consolidada que la de los hombres.

No obstante, en el 2023 y a nivel nacional, en diciembre hubo 9.559.179 mujeres afiliadas a la Seguridad Social, el número más elevado de ocupadas desde que se registran los datos de afiliación. Ellas ya son el 47 % del total de personas afiliadas, también el porcentaje más elevado de todos los tiempos.

Donde se describe un mejor escenario para ellas que para ellos es en el conjunto de población menor de 25 años: son menos las mujeres paradas (95.049 frente a 100.702 varones jóvenes) y los descensos en el paro femenino son mayores que los registrados en el masculino tanto si se compara diciembre con noviembre (caídas del 6,56 % del femenino y del 5,19 % del masculino) como con el mismo mes de 2021 (caída del 12,44 % entre ellas y del 11,7 % entre ellos).

Donde vuelven a llevar la delantera, por desgracia, las mujeres, es en la contratación temporal, otro claro indicador de la desigualdad. De los 725.765 contratos temporales de diciembre, 366.982 fueron para las mujeres y los 358.783 restantes, para los hombres. Al ver la variación anual de contratos temporales, se aprecia una contracción mucho mayor (del 56,81 %) para los varones que para ellas (45,80 %), al igual que al comparar diciembre con noviembre (caídas del 11,29 y del 9,3 %, respectivamente).

En Extremadura, El número total de parados/as en Extremadura se situó en 71.834 personas en el mes de junio de 2024, lo que supone un -2,6% respecto al mes anterior, es decir, -1.920 desempleados/as.

Si se tiene en cuenta el paro por sexos, en el mes de junio de 2024 se contabilizaron 25.608 de hombres desempleados, frente a las 46.226 mujeres paradas.

Según los datos publicados por el SEPE en el mes de Mayo el número de parados/as ha bajado en 7 personas. De las 7 personas que salieron de la lista del paro en Santa Marta descendió en 4 hombres y 3 mujeres.

El número total de parados/as es de 263, de los cuales 61 son hombres y 202 mujeres.



Gráfica 10. Personas desempleadas en Santa Marta por sexo. Fuente: IEEX

Es un hecho muy frecuente que exista un desequilibrio en la tasa de desempleo entre hombres y mujeres. Sin embargo, la tendencia general es que el empleo poco o nada regulado y en situación de precariedad y trabajos a tiempo parcial siguen recayendo en las mujeres, especialmente en los relacionados con las tareas domésticas y la economía de los cuidados. Por otra parte, existe un alto número de personas, y entre ellas, muchas mujeres que no se encuentran registradas en la oficina de empleo por encontrarse en situación irregular o por no haber realizado dicho trámite; por lo tanto, es superior el paro encuestado que el registrado.

En relación a la actividad emprendedora y sin acceso a los datos desagregados por sexo de la localidad, el índice de Santa Marta alcanza el 5,5 sobre 1000 frente al 619,2 por mil de la provincia de Badajoz.

En este sentido, el porcentaje de población que emprende es pequeño, una característica que es particularmente acusada en las trabajadoras. Ello se debe a los roles de género y la socialización diferencial, que tienen una influencia significativa en la aproximación e inserción de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, ocasionando que los niveles de autoempleo sean inferiores en las mujeres.

Esto puede deberse a que, en general, no se incentiva a las mujeres para la asunción de riesgos en ningún ámbito de la vida, al tratarse de una conducta asociada al sistema de valores, actitudes y comportamientos socialmente asignados a lo masculino. Este desincentivo del riesgo en las mujeres, tiene

diversos efectos y en el mercado laboral en concreto cursa con una menor tasa de emprendimiento y de autoempleo.

Asimismo, en otros ámbitos como el de la salud se expresa en el desarrollo de estilos de vida más saludables y con menos conductas de riesgo asociadas al consumo de alcohol, de drogas etc., como se verá con posterioridad. Por consiguiente, en lo que al AUTOEMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO SE REFIERE, como muestran los estudios especializados en la materia una aproximación más prudente al riesgo por parte de las mujeres y la situación más desfavorable para acceder a los resortes que facilitan su emprendimiento y posterior consolidación empresarial (apoyo técnico, apoyo financiero, formación, soporte de infraestructuras...) así como el menor apoyo que reciben de su entorno, explican la baja participación en este sector.

Respecto a **Corresponsabilidad y Conciliación**, y sin datos actualizados municipales y autonómicos, aplicamos las conclusiones existentes a nivel nacional. En relación a la situación de convivencia y participación en las tareas del hogar, el porcentaje de participación de las mujeres en tareas de limpieza es mayor que el de los hombres, siendo estos últimos más participativos en gestiones administrativas y compras. Y por último, es relevante el dato sobre el teletrabajo y su incidencia en la conciliación y la corresponsabilidad, ya que según el informe, la percepción mayoritaria es que facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La situación desigual de mujeres y hombres en el mercado laboral se alimenta y a su vez, retroalimenta las desigualdades persistentes en la esfera más íntima de la vida de las personas, esto es, en su realidad cotidiana, así como en los usos que pueden hacer de los tiempos de que disponen.

Según datos del Ministerio de Igualdad, en Extremadura, las mujeres son las solicitantes de nueve de cada diez excedencias por cuidado de menores de 3 años y de ocho de cada diez de las que se piden para el cuidado de familiares.

Por otra parte, las mujeres copan el 75 por ciento de los contratos a tiempo parcial, y el motivo principal para solicitar este tipo de jornadas es la necesidad de dedicar parte del día al cuidado de hijas, hijos, mayores, con enfermedad o discapacidad. Así, el casi 93 por ciento de las mujeres afirman que lo hacen por este motivo.

En ese sentido, desde la primera Encuesta de Empleo del Tiempo que realizara el INE en el año 2002 - 2003 poco han cambiado las cosas en lo que afecta al tiempo libre disponible por mujeres y hombres en Extremadura pero también al reparto de tiempos que se entienden ocupados bien en las necesidades básicas (alimentarse, dormir, descansar, asearse...), bien en el trabajo, sea éste retribuido o no retribuido, o en otras actividades (estudios, trabajo voluntario, trayectos, etc.).

Así, los últimos datos sobre este ámbito, de 2018, ponen de manifiesto el desequilibrio entre mujeres y hombres en Extremadura y, como consecuencia, en la localidad analizada.

Extremadura (2018)		
Efecto más importante	Hombres	Mujeres
Reducir el número de horas de trabajo	1,4	8,9
Otros (*)	5,1	4,9
No hay efectos	74,0	43,3
Total	80,5	57,2

Tabla 6. Ocupados entre 18 y 64 años con hijos propios o de la pareja menores de 15 años, según el efecto más importante que ejerce sobre su empleo actual el cuidado de esos hijos. Fuente: IEEX

Extremadura (2022)		
Tipo de interrupción	Hombres	Mujeres
Cuidan a familiares dependientes	113,3	120,4
Dejó de trabajar	9,3	18,4
Ni dejó de trabajar ni redujo el tiempo de trabajo	104,1	101,9
Nunca tuvo que cuidar de familiares dependientes	195,1	168,1
No sabe/No contesta		0,6
Total	308,4	289,1

Tabla 7. Personas entre 18 y 64 años según hayan o no dejado de trabajar, o hayan o no reducido la jornada laboral durante al menos un mes seguido, para cuidar de familiares dependientes. Fuente: IEEX

Extremadura				
Trimestre	Excedencias por cuidado de hijos		Excedencia por cuidado de familiares	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2010	23	361	15	51
2011	33	356	13	39
2012	17	271	9	43
2013	17	258	9	50
2014	33	339	12	54
2015	34	379	17	80
2016	35	392	24	81
2017	40	415	23	102
2018	63	459	31	102
2019	41	503	44	112
2020	36	492	30	122
2021	41	389	30	109

Tabla 8: Excedencias por cuidado familiar según tipo. Fuente: Ministerio de Trabajo

Respecto a la salud y a falta de datos municipales, se han tomado como referencia y por tanto de aplicación los autonómicos que no hacen más que evidenciar la importancia de incorporar la perspectiva de género a la salud. Sigue habiendo desequilibrios en la valoración del estado de salud,

relacionados con la carga mental y los cuidados asumidos mayoritariamente por las mujeres.

Extremadura			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total	904,8	447,0	457,9
Muy bueno	274,8	147,1	127,7
Bueno	444,4	217,5	226,9
Regular	145,4	66,4	79,0
Malo	35,9	14,2	21,7
Muy malo	4,3	1,7	2,6

Tabla 9: Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses según sexo. Población de 15 y más años. Fuente INE

Atendiendo a factores **socio políticos** y en concreto sobre el análisis de de la **composición de los hogares** cada vez es más frecuente encontrarnos hogares de menor tamaño y muchos de ellos en los que habita una sola persona.

El tipo de hogar más frecuente en Extremadura es el formado por una pareja sin hijas/os (21,5%), mientras que las uniones con dos vástagos representan el 16,8% del total, seguidas de las que tienen un único hijo/a (15,6). Por tamaño, los hogares más numerosos son los que tienen dos personas, un 30,3% del total, y en ellos reside el 25,1% de la población.

La siguiente categoría corresponde a los unipersonales (27,3%), aunque la población acogida en ellos solo supone el 11,3% total de los habitantes de Extremadura. En este caso, en el 15,5 % vive una persona menor de 65 años y en el 11,8% mayores de esa edad. En cuanto a los hogares monoparentales, es decir, los que están formados por uno solo de los progenitores con hijos/as, ascendieron a 44.000 durante el pasado año y estaban mayoritariamente integrados por madre con hijos/as (80,5% del total), frente a los de padre con hijos (19,5%).

Extremadura (2020)			
Grupo de edad	Nacionalidad	Hombres	Mujeres
Menos de 65 años	Española	40,80	25,10
	Extranjera	1,30	0,00
65 o más años	Española	14,50	34,70
	Extranjera	1,60	0,00

Tabla 10: Hogares unipersonales por grupos de edad y nacionalidad y sexo. Fuente INE

En Extremadura había **118,100 hogares unipersonales en 2020**, de ellos, **50,900 (43.1%) correspondían a personas de 65 o más años que vivían solas (68.2% mujeres)**. En cuanto a las personas menores de 65 años que vivían solas en 2020, **la mayoría eran hombres (62.6%)**. Los datos referentes a la composición de los hogares muestran que es preciso tener en cuenta a las mujeres que viven solas mayores de 65 años y a los hogares monoparentales (compuestos por una mujer sola con hijos e hijas menores).

Extremadura (2021)		
Estado civil	Hombre	Mujer
Soltero/a	583,0	4.714,0
Casado/a	802,0	1.414,0
Viudo/a	4.696,0	13.729,0
Separado/a o divorciado/a	2.504,0	12.835,0

Tabla 11: Porcentaje de hogares monoparentales por sexo y estado civil del progenitor. Fuente INE

No existen datos a nivel municipal sobre la composición de los hogares, pero atendiendo al resto de ítems analizados y resultados a nivel autonómico y nacional, la tendencia sobre hogares monomarentales es generaliza con independencia del territorio.

Según datos del INE, en Extremadura, a día de hoy, tenemos un total de 443.207 hogares, de los que el 30'98% son unipersonales. Estamos por encima de la media nacional, que se queda alrededor del 28%.

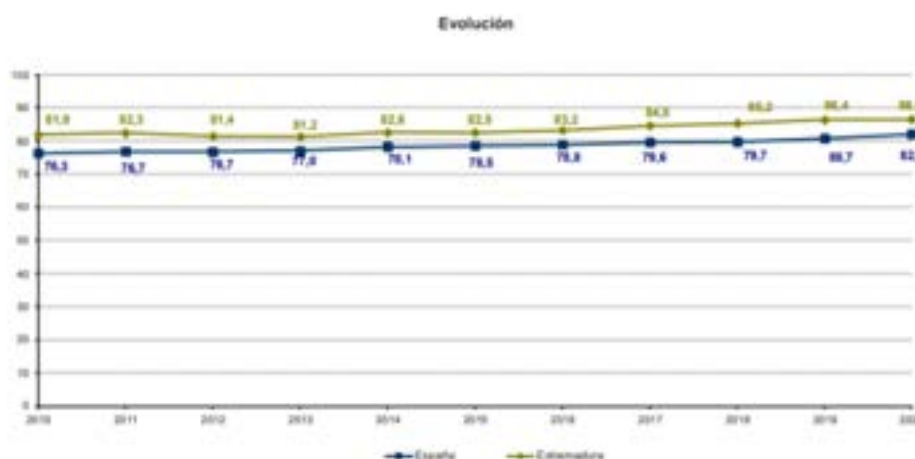
Este tipo de hogares tienen un mayor grado de vulnerabilidad y es necesaria analizar los datos sobre **renta, protección social y pobreza** disponibles son del 2022 indica que la renta anual media es 9.147 euros y por sexo, los datos son similares a los nacionales ya que la renta neta media anual en España fue más alta en el caso de los hombres que en el de las mujeres, con una diferencia de aproximadamente 280 euros. La renta neta media anual ha tenido una tendencia creciente desde 2014.

Los valores en INGRESOS han sido siempre inferiores a 100, tanto en España como en Extremadura, por lo que en este ámbito la mujer se encuentra en situación desfavorable en relación con el hombre. La evolución de España y Extremadura ha sido similar, encontrándose Extremadura siempre en valores superiores a España, por lo que la desigualdad en este caso en Extremadura para este ámbito es menos acentuada que en España.

En 2023, Santa Marta se sitúa como el **municipio nº53 con una mayor renta bruta media de la provincia de Badajoz**, y en la posición nº117 en la comunidad de Extremadura, el 5010 a nivel Nacional (sin PV y Navarra).

Íntimamente ligado a la pobreza se halla el concepto de desigualdad. Para entender mejor cómo afecta a la distribución de la renta en Santa Marta, mostramos los valores de dos de los indicadores habituales encargados de reflejarla, el ratio 80/20 y el Índice de Gini.

En el año 2023 el Índice de Gini para Santa Marta era de 30.90 y el ratio 80/20 era de 2.70.



Gráfica 11. Evolución nivel de renta en Extremadura. Fuente: IEEX

La **renta neta** en Santa Marta es de 16.783 euros por habitante.

La brecha se incrementa cuando se revisan los datos sobre la renta media anual de hogar según el sexo de la persona de referencia del hogar, alcanzando el **17.5% en hogares monoparentales**, lo que confirma la situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social referido anteriormente.

Según el último informe publicado por EAPN, **La Comunidad Autónoma de Extremadura continúa siendo, por sexto año consecutivo, la que presenta una renta media más baja —en torno a 10,133 €—, a pesar de haber aumentado en un 7% este último año, siendo las mujeres las más afectadas.**

Por otra parte, la tasa AROPE a nivel nacional se sitúa en el 26%, y seis Comunidades autónomas registran valores por encima de la media nacional, entre ellas, Extremadura.

Umbral de pobreza de Extremadura		
Año	Hombres	Mujeres
2016	17,8	16,0
2017	17,6	15,5
2018	15,1	12,3
2019	17,3	12,5
2020	16,0	15,8
2021	14,4	18,4

Tabla 12: Tasa de riesgo de pobreza según sexo. Fuente INE

Así, y atendiendo a los indicadores de género de carácter socio-político, y sin datos a nivel municipal, **podemos afirmar que, a pesar de los avances, siguen dándose brechas sesgadas por el género en todos los ámbitos.** De ahí la importancia de la puesta en marcha del **Plan Municipal de Igualdad**, ya que Santa Marta las reproduce a nivel municipal.

Extremadura			
Ámbito/Área	2010	2015	2020
GENERAL	64,81	69,17	71,42
EDUCACIÓN	124,21	120,59	126,60
Participación en educación y formación	139,96	135,57	136,59
Nivel de formación alcanzado	110,23	107,27	117,33
EMPLEO	70,06	76,74	80,37
Participación de la fuerza de trabajo	70,11	73,64	79,73
Desempleo	73,24	84,63	83,96
Característica del puesto de trabajo	66,96	72,53	77,55
INGRESOS	81,86	82,50	86,57
Salario	79,05	83,56	85,28
Prestaciones personas desempleadas	85,33	87,82	95,78
Pensiones	81,32	76,52	79,41
CONCILIACIÓN	18,83	21,33	22,32
Trabajo	10,50	12,82	13,99
Hogar	33,76	35,47	35,60
EMPODERAMIENTO	51,80	63,69	64,10
Poder socioeconómico	67,76	67,95	70,69
Poder político	39,59	59,70	58,13
SALUD	106,71	105,59	105,36
Al nacer	107,79	107,49	106,94
A lo largo de la vida	105,63	103,73	103,80

Tabla 13: Índice sintético de desigualdad de género por año, ámbito y área. Fuente: INE

En relación con el poder, **toma de decisiones y participación ciudadana** los valores en **EMPODERAMIENTO** han estado siempre por debajo de 100, tanto en España como en Extremadura, por lo que en este ámbito la mujer se encuentra en desventaja en relación con el hombre. El crecimiento en el periodo considerado ha sido superior en Extremadura (alrededor de los 12 puntos porcentuales), pasando a ser la desigualdad menos acentuada que en España.



Gráfica 12. Evolución de la participación en Extremadura. Fuente: IEEX



Gráfica 13. Evolución de la participación en el poder. Fuente: IEEX

El empoderamiento es un proceso de crecimiento que afecta a la toma de conciencia del poder que cada mujer tiene tanto como persona para hacer las cosas con autonomía, con control sobre sus propias vidas y a la capacidad de tomar decisiones estratégicas por sí mismas (empoderamiento individual), como su poder para intervenir en el espacio público, el contexto sociopolítico o cooperativo y capacidad de influencia para cambiar las estructuras patriarcales dominantes (empoderamiento colectivo).

El **mayor peso asociativo recae en las AMPA's**, seguido de las asociaciones culturales y deportivas. Se torna importante poner el foco de atención a las asociaciones de mujeres, de inmigrantes, de cooperación al desarrollo y de acción social, **ya que pueden generarse sinergias comunes para la colaboración.**

COMUNIDAD AUTÓNOMA	Año 2021		
	Nº de asociaciones relacionadas con la mujer, la igualdad de trato y no discriminación	% respecto al total de cada CCAA	total asociaciones
ANDALUCIA	165	1,95	8.475
ARAGON	20	1,31	1.532
ASTURIAS	10	1,14	880
ILLES BALEARS	4	0,72	555
CANARIAS	12	0,98	1.228
CANTABRIA	8	1,44	557
CASTILLA Y LEON	44	1,30	3.372
CASTILLA-LA MANCHA	36	1,64	2.190
CATALUÑA	71	1,35	5.277
EXTREMADURA	10	1,80	557
GALICIA	15	0,85	1.760
MADRID	516	1,96	26.296
MURCIA	21	1,46	1.440
NAVARRA	8	1,61	496
LA RIOJA	3	1,46	206
COMUNITAT VALENCIANA	112	1,66	6.734
PAIS VASCO	12	1,51	795
CEUTA	0	0,00	38
MELILLA	2	4,26	47
TOTAL NACIONAL	1.069	1,71	62.438

Tabla 14. Participación asociativa. Fuente: Ministerio del Interior

Sobre **Violencia contra las Mujeres**, se realiza el análisis con los datos de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Pese a los avances de la sociedad en torno a la igualdad entre mujeres y hombres, aún a día de hoy queda mucho por hacer y así lo demuestran los datos de violencia de género. Desde que se empezaron a contabilizar los casos de violencia de género en el año 2003, 1.197 hombres han asesinado a 1.197 mujeres y 49 menores, de las cuales 7 eran de Extremadura.

En cuanto a los datos oficiales de violencia de género procedentes de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género a fecha de hoy hay 929 víctimas de violencia de género en Extremadura con orden de protección. En la actualidad hay en vigor 106 órdenes de protección en el partido judicial de Almendralejo según los datos de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género durante el último trimestre del 2023.

Sobre **medio ambiente, movilidad, transporte y espacios públicos**, en Santa Marta hay compromiso por incorporar la perspectiva de género en este ámbito asumiendo que en la Comunidad Autónoma hay carencias en la red de transportes públicos.

Poner el foco sobre movilidad y transporte es hablar sobre desigualdad de género ya que en términos generales el transporte público es el medio para cumplir el derecho a la movilidad y las mujeres siguen sufriendo inequidades en este ámbito. Desde la constatación que aún no se ha alcanzado la plena igualdad de género y que todas las actividades están sesgadas, es necesario reflexionar sobre la importancia del transporte público como el medio para cumplir el derecho a la movilidad, pero también como un espacio donde las mujeres sufren inequidades a raíz de las mayores adversidades socioeconómicas que enfrentan en comparación con los hombres y esta situación ha sido descrita con por la Friedrich Ebert Foundation de Alemania:

“La situación económica de las mujeres es directamente proporcional a su nivel de movilidad. Los sistemas eficientes de transporte público se convierten en una herramienta eficaz para empoderar a las mujeres y permitirles el acceso a mejores oportunidades de trabajo y de desarrollo económico. Los resultados de nuestro estudio hallaron que el 80.5% de las mujeres encuestadas piensan que el transporte público es fundamental para la integración económica de la mujer.”

En relación al **Acceso a TIC y medios de comunicación y utilización de Internet** las siguientes tablas estadísticas de índole regional (ante la ausencia de datos municipales) tienen por objetivo analizar la utilización de Internet durante los últimos tres meses tanto por su sexo como por su edad, para aproximarnos de manera general a la realidad local.

Esta información se ofrece en porcentajes horizontales, es decir, sobre el total de personas de un rango de edad determinado y, en este caso, según sexos. Esta primera tabla, referida a personas de entre 16 y 74 años, refleja que, a nivel nacional, el mismo porcentaje de mujeres y de hombres (90,7%) han usado Internet en los últimos 3 meses.

En el caso de Extremadura ha sido mayor la proporción de mujeres que ha utilizado Internet durante estos tres últimos meses, concretamente el 90,4% de las mujeres frente al 86,8% de los hombres.

Utilización de Internet en los últimos tres meses. ² 2019 (Porcentajes horizontales)		
Comunidad Autónoma	% Hombres	% Mujeres
Andalucía	89,6	89,3
Aragón	92,1	91,5
Asturias, Principado de	88,3	90,1
Baleares, Islas	95	93,1
Canarias	89	90,4
Cantabria	88,2	90
Castilla y León	89,7	87,5
Castilla-La Mancha	85	89,5
Cataluña	94,8	92,6
Comunidad Valenciana	89,8	89,5
Extremadura	86,8	90,4
Galicia	82,9	85
Madrid, Comunidad de	94,5	93,8
Murcia, Región de	89,8	89,8
Navarra, Comunidad Foral de	94,5	95,4
País Vasco	89,3	93,6
Rioja, La	88,6	90,7
Ceuta	100	89,6
Melilla	90,8	84,5
Total	90,7	90,7

Tabla 15. Datos utilización de internet. Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los hogares 2019.

En lo que respecta al uso de Internet por grupos de edad, se evidencia un **mayor uso entre los y las más jóvenes**. En Extremadura, el **100% de las mujeres y de los hombres entre 16 y 24 años usaron Internet**, mientras que, en el grupo de 25 a 34 años, el **100% de los hombres frente al 95,1% de las mujeres** afirmaron usar Internet en los últimos tres meses anteriores a la realización de la encuesta.

De manera general, **se advierte que durante el periodo de tiempo analizado el uso de Internet disminuyó entre aquellas personas mayores de 55 años**, constatando, no obstante, que **las mujeres hacen un mayor uso frente a los hombres tanto en el grupo de 55 a 64 años (85,5%)**, como en el de 65 a 74 años (64,9%).

En relación al tejido empresarial extremeño vinculado a las TIC, los datos son los siguientes:

	Indicador	Sector de Actividad			
		Total Empresas	Industria	Construcción	Servicios
I Trimestre 2022	% de empresas con mujeres especialistas TIC (1)	27,5	21,6	0,0	31,0
	% de <u>mujeres</u> especialistas TIC sobre el total de especialistas TIC (2)	13,8	16,3	0,0	13,8
	% de <u>mujeres</u> especialistas TIC en Ciberseguridad (2)	0,4	4,8	0,0	0,1
	% de <u>mujeres</u> especialistas TIC en Inteligencia artificial (2)	0,0	0,0	0,0	0,0
	% de <u>mujeres</u> especialistas TIC en Datos (2)	1,7	6,7	0,0	1,4
	% de <u>mujeres</u> especialistas TIC en el Resto (2)	11,7	4,8	0,0	12,4

Tabla 16. Empresas de 10 o más empleados con mujeres especialistas en TIC por porcentaje y sector de actividad. Extremadura. Fuente IEEX

Podemos concluir que Santa Marta muestra datos sociodemográfico similares a otras localidades de la Comunidad Autónoma y en consonancia con la situación a nivel nacional. La brecha de género en todos y cada uno de los factores analizados se incrementa y eso solo evidencia que la desigualdad entre mujeres y hombres responde a cuestiones de orden estructural y ese es el origen ya que trabajamos sobre una estructura fundamentada en la falta de equidad.



Si atentemos a los índices relacionados con BIENESTAR SOCIAL los datos en Santa Marta son los siguientes:

NIVEL SOCIOECONÓMICO	72,2
SALUD	106,0
EMPLEO	97,4
OFERTA DE SERVICIOS	86,2
ACCESIBILIDAD	100,2
PARTICIPACIÓN SOCIAL	90,1
ENTORNO NATURAL	32,3
INDICE DE BIENESTAR SOCIAL	93,5

El presente diagnóstico de la situación en materia de igualdad de la población de la Santa Marta es el reflejo de una realidad multidimensional que está en proceso de cambio. A partir de la combinación de información proveniente de múltiples fuentes de información (estadísticas oficiales, aunque también diversa bibliografía consultada y fuentes primarias cualitativas a través de un Grupo de trabajo y encuestas de percepción), se ha tratado de proporcionar un análisis que permita conocer en qué ámbitos pueden estar aún las diferencias entre la

presencia e incidencia de mujeres y hombres y dónde esas diferencias suponen una auténtica brecha de género.

Así mismo allí donde se disponía de datos desagregados por sexos se han cuantificado las brechas y se han puesto en comparación con la evolución en el tiempo que hayan podido tener respecto a medidas anteriores. Cuando ha sido posible, se han tratado de mostrar comparaciones entre la realidad de Santa Marta y la del resto de Extremadura también se ha tratado de exponer los indicadores distribuidos dentro del territorio donde como es lógico los datos referidos a Santa Marta y su comarca suelen tener una mayor prevalencia frente al resto de comarcas. Los principales resultados del análisis se exponen a continuación en función de los ámbitos analizados.

Los principales resultados del análisis se exponen a continuación en función de los siete ámbitos analizados.

Así, en lo que se refiere a la descripción de datos de **POBLACIÓN Y DEMOGRÁFICOS**, el último padrón registra a 2.062 mujeres, representando casi la mitad de la población del municipio. La tasa de natalidad tiende al decrecimiento, mientras que la tasa de mortalidad ha experimentado un ligero repunte. Ello lleva como consecuencia directa a un envejecimiento de la población y en particular de las mujeres.

Esta mayor esperanza de vida femenina se relaciona con el desarrollo por parte de las mujeres de ciertos patrones de salud y autocuidado (hábitos nutricionales más saludables, menor asunción de riesgos físicos etc.), pero como se comentará más adelante la mayor longevidad de las mujeres también puede llevar asociado un empeoramiento de las condiciones de vida no sólo por el natural desgaste, sino también como consecuencia de las brechas salariales y de oportunidades en el mercado laboral que hayan tenido en su etapa activa.

El envejecimiento es más palpable entre la población oriunda, mientras que la población extranjera (que representa un porcentaje mínimo de la población) responde a un perfil más masculinizado, joven y en retroceso con un saldo migratorio negativo.

La evolución de la sociedad extremeña tiene un impacto creciente en los modelos de unión, familiares y de convivencia. La nupcialidad entre personas de diferente sexo va en descenso y el modelo de enlace va invirtiendo la pauta de hace más de un decenio, predominando ahora los enlaces civiles sobre los enlaces por el rito católico. La edad media de matrimonio ha aumentado. En cuanto a rupturas, el divorcio es la fórmula más común.

Por sexos, en Extremadura el 77% de los hogares unipersonales masculinos tienen menos de 65 años mientras que el 71% de los hogares unipersonales mayores de 65 años son de mujeres. En cuanto a los hogares monoparentales de un progenitor o progenitora que convive con sus hijos o hijas menores, el número va aumentando hasta representar el 5,7 de los hogares (según la principal característica de estos hogares, según la Encuesta Continua de Hogares del INE, es que son hogares donde una mujer (el 81% de los hogares) es la sustentadora principal).

En el ámbito de **TRABAJO Y LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA**, es donde se detectan mayores brechas que a su vez repercuten directamente en las condiciones de vida de las mujeres ahora y cuando se retiren de la etapa activa. Así, las mujeres del municipio se incorporan en menor proporción que los hombres al mercado

laboral y están más expuestas al desempleo (con tasas de paro del 0 % para los hombres y 100% para las mujeres).

Además, las mujeres experimentan en mayor medida el paro de larga duración y están sobrerrepresentadas en el colectivo de personas con estudios universitarios en paro.

Esta visión de los datos no permite contar a todas las mujeres que trabajan en las tareas del hogar y de los cuidados y que deberían ser consideradas "potencialmente activas", lo cual cambiaría los resultados de la encuesta, según proponen expertas en la materia.

La otra cara del trabajo la configuran las tareas domésticas y del cuidado, sin las cuales no sería posible la sostenibilidad de la vida. A este respecto, otro factor claro de desigualdad entre mujeres y hombres sigue descansando en el reparto desigual de las tareas domésticas y del cuidado que lastra particularmente a las primeras (contabilizándose como población inactiva en encuestas oficiales) y retroalimenta su asignación a la esfera privada y familiar, en contraposición a su crecimiento en el entorno laboral y de las actividades de ocio y descanso personal.

Las desigualdades de género afectan negativamente a la salud de las mujeres e influyen en sus estilos de vida y uso de los recursos. Aunque la esperanza de vida en salud va confluyendo para ambos sexos, los datos sobre la percepción del propio estado de salud siguen siendo peores para ellas que para ellos.

Ello es en parte debido a trastornos crónicos (que en muchos casos no tienen un reconocimiento discapacitante, por lo que el acceso a recursos paliativos es limitado) que son más prevalentes en las mujeres en todos los intervalos de edad, si bien es en las edades más tardías cuando se manifiestan

En lo que concierne al ámbito del **EMPODERAMIENTO (PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA)**, Los escasos datos disponibles en esta materia sugieren una limitada participación de las mujeres en la vida asociativa, lo que confirmaría su aún mayor relegamiento al espacio privado.

El ámbito del CONOCIMIENTO se ha centrado sobre todo en el análisis de la presencia de las mujeres en el sistema educativo, donde su masiva incorporación (con un acceso normalizado de niñas y niños a la escolarización) no está necesariamente asociada a haber conseguido las mismas oportunidades, detectándose una segregación en las opciones formativas.

La segregación por sexos también se reproduce en el tipo de elección de especialidades, donde los jóvenes siguen cursando en mayor proporción estudios de contenido científico y tecnológico. El diagnóstico también reconoce que las mujeres de la localidad no se han apropiado de las herramientas, tecnologías y usos de la Sociedad de la Información, por lo que se producen diversas brechas de género en este ámbito: acceso a Internet menos frecuente y para usos diferentes y en general una menor tecnofilia. La importancia de eliminar esta brecha digital será fundamental en un medio plazo si se quiere que las mujeres sean capaces de vivir plenamente en la "Sociedad de la Información" en la que vivimos.

Respecto al **USO DEL TIEMPO LIBRE Y DEL ESPACIO**, se siguen apreciando diferencias de género en cuanto a la socialización, hallazgos que están vinculados a lo que se indicaba en cuanto al reparto de tareas domésticas y de

cuidados (que restan tiempo libre a las mujeres) y el déficit de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Un último apunte a este respecto está relacionado con el uso del transporte. Las pautas de movilidad son diferentes entre mujeres y hombres y mientras ellas son las principales usuarias del transporte público comarcal y ellos lo son del transporte privado.

Sobre **VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES** que en sí mismo es la más clara manifestación de lo enraizada que está la desigualdad en la sociedad. No obstante, y a pesar de que en la localidad ha aumentado la sensibilidad hacia la violencia de género, y después de unos años de vaivenes, se va registrando un mayor número de denuncias, bien de las propias mujeres, bien de sus familiares o personas allegadas, hay que destacar la necesidad de seguir impulsando políticas públicas para erradicar los distintos tipos de violencia hacia las mujeres, además de seguir ofreciendo recursos y ayudas suficientes y de calidad a las mujeres en situación de violencia siendo 62 las órdenes de protección en vigor en el partido judicial, en el último trimestre del 2023.

Una de las principales conclusiones de este diagnóstico, es dejar manifiesto que aunque se están detectando múltiples avances en el camino hacia la igualdad de la ciudadanía aún queda un recorrido que hacer porque las brechas siguen existiendo. Unas son más evidentes que otras, pero si se quiere lograr una igualdad plena y efectiva hay que reconocerlas para saberlas afrontar. Visibilizar a las mujeres, contarlas y analizar su presencia e incidencia ya es un gran paso.

Es importante, además, tener presente que algunas de las principales brechas interactúan entre sí y desencadenan escenarios de especial vulnerabilidad. No sólo en la confluencia de características que inciden en la desigualdad (la denominada "interseccionalidad"), sino en las consecuencias que unas brechas tienen sobre la generación de otras a lo largo de la vida de las mujeres.

En la primera de las dimensiones se trata de prestar atención a variables que confluyen en el tiempo y que hacen que determinados grupos de mujeres sufran la desigualdad con mayor gravedad (por ejemplo mujeres de determinada edad, y/o de nacionalidad extranjera).

En la segunda de estas dimensiones hablamos de mujeres que han sufrido una discriminación, por ejemplo la laboral y que entre las consecuencias desencadenadas tienen menos recursos económicos, a pesar de que cuidan a personas a su cargo, y que cuando se retiren del mercado laboral van a estar muchos más años en una situación más precaria no sólo desde el punto de vista económico, sino social (más aisladas de la participación pública) o desde el punto de vista de salud (más mayores, más cansadas o más desprotegidas con dolencias específicas que no tienen reconocimiento propio en el sistema de atención sanitario).

Los pasos en ese camino por recorrer se están dando, pero la meta de llegar a esa igualdad plena queda aún lejos. De ahí, la necesidad de que las instituciones y las políticas públicas no sólo no se alimenten de la autocomplacencia por los logros conseguidos, sino que se vean estimulados a continuar en la única dirección que hay que es combatir con energía la desigualdad entre mujeres y hombres y su máxima expresión que es la violencia de género.

En este contexto, la ciudadanía también debe estar implicada como un agente más, concienciándose de la existencia de formas sutiles y poco perceptibles de desigualdad y reconociendo que son parte de la solución en su conjunto y protagonista del I Plan Municipal de Santa Marta.

4. ANALISIS DE AVANCES Y DESAFÍOS

El proceso de análisis de la realidad de Santa Marta permite identificar los principales avances registrados y percibidos en igualdad de género y oportunidades entre mujeres y hombres.



Gráfica 14. Áreas de análisis. Fuente: Elaboración propia

El Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres es necesario e imprescindible para la construcción de un presente y futuro más igualitario en los que la metodología y objetivos al alcanzar, girarán en torno a las líneas de actuación que se expondrán a continuación, apostando por una mejor cobertura y en dotarlo de un componente comunitario mayor al trasladar los mensajes a entornos digitales fomentando un mayor uso, confianza y cercanía entre las personas a las que va dirigido como titulares de derechos.

Así, desde el Ayuntamiento de Santa Marta se trabajará para alcanzar los siguientes objetivos:

- Impulsar del empoderamiento personal y colectivo de las mujeres a través del desarrollo de su conciencia de género, autoestima y autonomía.
- Promover el pleno ejercicio de los derechos de ciudadanía de las mujeres en todos los espacios de participación social, política, económica y cultural.
- Favorecer el reconocimiento de la igualdad de género y el respeto a la diversidad sexual y otras entre la ciudadanía, como impulso para la transformación social.
- Fomentar la autonomía económica de las mujeres facilitando procesos de formación y desarrollo de habilidades que permitan su integración en el mercado laboral.
- Favorecer la corresponsabilidad y el reconocimiento social de los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.
- Contribuir a la prevención, detección precoz y reparación de la violencia de género, a través de la sensibilización a la ciudadanía, la atención individualizada y grupal a las mujeres, así como la participación en proyectos con otras entidades que aborden diferentes aspectos de esta temática en el ámbito comunitario.
- Favorecer la coordinación institucional y creación de redes con otras entidades y recursos para promover la igualdad y la prevención de la violencia de género.

Transversalidad de Género desde la Gobernanza Municipal

Del análisis de la relación entre el municipio de Santa Marta y la perspectiva de género, surge la necesidad de trabajar sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuestiones como el uso de los tiempos, transporte, empleo, servicios, conciliación y corresponsabilidad, planificación urbana, procesos de toma de decisiones y la gobernanza local.

La perspectiva de género y su relación con el municipio, obliga a repensarla y convertir el tiempo de las personas en el eje de todos sus planteamientos y planificaciones. El proceso de revitalización de cualquier municipio solo se completa cuando la igualdad real se alcanza.

El municipio debe ser de las personas, no de los hombres o de las mujeres, de manera individual, sino CORRESPONSABLE. Un municipio inclusivo es el que tiene en cuenta la salud de la población y sus necesidades y, citando a Marc Lalonde, se identifican cuatro grupos determinantes que influyen en los ámbitos citados y son los siguientes:

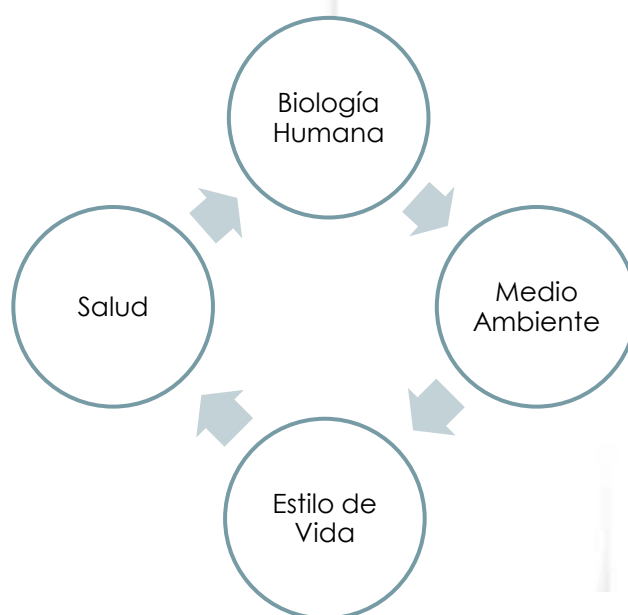


Figura 5. Ámbitos de Impacto en la salud. Fuente: Elaboración propia.

El objetivo de las políticas públicas municipales debe ser la mejora de la vida y dar respuesta a las necesidades de las personas, y eso implica incorporar la perspectiva de género y reflexionar sobre todas aquellas actuaciones y acciones que habitualmente se consideran estándar e integrar las realidades diversas, condiciones y posiciones sociales de mujeres y hombres.

El derecho al municipio es una parte más de los derechos humanos, y eso implica pensar en el espacio urbano desde la diferencia entre las mujeres y los hombres, teniendo en cuenta la interseccionalidad y múltiples discriminaciones, y entendiendo la diversidad como riqueza y no como obstáculo.

Retomando la idea de Marc Lalonde sobre la salud emocional del municipio y como aproximación al género y su relación con Santa Marta y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, **surge el siguiente mapa de ideas:**



Figura 6: Mapa de ideas. Fuente:Elaboración Propia.

Así, y de la información obtenida a través del GRUPO DE TRABAJO y las herramientas de recogida de información cualitativa podemos afirmar que las actividades de sensibilización en igualdad se llevan a cabo de manera transversal en todas las actividades dirigidas a la ciudadanía incorporándose la perspectiva de género en todo el proceso.

No obstante, y así se recogerá en el plan municipal, se incorporará la perspectiva de género en el lenguaje administrativo con el fin de impactar de forma positiva en la ciudadanía y eso incluye informar sobre el impacto de género de las diferentes acciones desarrolladas por el Ayuntamiento que incluirá el tratamiento de la información con los datos desagregados por sexo, junto con programas de capacitación para el personal público.

En la gestión interna del Ayuntamiento **no se tiene en cuenta el impacto de género de las actividades** desarrolladas, proponiéndose como medida a incorporar en el I Plan Municipal de Igualdad la elaboración de informes de impacto de género en las convocatorias de empleo y la revisión del lenguaje en la documentación interna así como el tratamiento de la información desagregada por sexo.

En la misma línea, el personal del Ayuntamiento de Santa Marta no cuenta con una oferta formativa en materia de igualdad, siendo una medida a valorar para su incorporación a la gestión de personal.

Sostenibilidad de la vida. Autonomía económica y políticas para la Conciliación Corresponsable

Aunque las mujeres han mostrado su decidida voluntad de participar en el mercado laboral y han constituido la principal fuente de crecimiento en los últimos años, hoy en día las tasas de desempleo femeninas siguen siendo más altas que las masculinas, las mujeres cobran menos que los hombres por el mismo trabajo, siguen existiendo dificultades en el acceso por parte de las mujeres a determinadas profesiones "masculinizadas", las mujeres ocupan la mayor parte del empleo temporal y empleos a media jornada en las empresas. Por tanto, la brecha de empleo persiste, debido a la diferente posición de hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística y el SEPE los mayores porcentajes de inactividad en Extremadura son los siguientes:

- Las personas estudiantes, superando el 60% de inactividad en ambos sexos, aunque en este caso el porcentaje de mujeres es superior al de hombres, coincidiendo con la proporción de estudiantes femeninas que a nivel general es superior al volumen masculino.
- Las personas jubiladas, suponen el mayor porcentaje de inactividad, y en este caso, los hombres (tradicionalmente al estar mayoritariamente ocupados y con mayor carrera laboral que las mujeres) se encuentran en un porcentaje mucho más elevado.
- Los trabajos del hogar y domésticos suponen una inactividad muy elevada, y suponen un perjuicio importante para las mujeres, al encontrarse en una proporción mucho mayor que los hombres, esta inactividad, les afecta de cara a las pensiones que recibirán en un futuro o a las coberturas sociales que tienen, lo que les hace ser económicamente más dependientes de los hombres.

Cabe hacer una mención especial a la inactividad gracias a una pensión distinta de la jubilación, que afecta mayoritariamente a más mujeres que hombres, y que está directamente relacionada con la pensión de viudedad, de la cual son beneficiarias desde hace décadas más mujeres que hombres, al haber dejado apartado sus carreras laborales y haberse centrado en el ámbito doméstico un gran número de ellas. La inactividad en el municipio, como reflejo del esquema nacional, se centra sobre todo en la población estudiantil y la población en plena edad de jubilación o beneficiarias de pensiones o prestaciones no contributivas.

La desigualdad laboral entre géneros es una realidad, a nivel nacional, autonómico y local, así, según el Informe Global de la Brecha de Género Foro Económico Mundial apuntaba que la igualdad económica entre sexos podría tardar alrededor de 170 años en alcanzarse si el mundo continúa al ritmo actual. "El mundo se enfrenta a un desperdicio del talento al no actuar con rapidez para frenar la desigualdad de género. Esto podría poner el crecimiento económico en riesgo y privar a las economías de la oportunidad de desarrollarse".

En términos generales, la tasa de ocupación de las mujeres de Santa Marta y su porcentaje de afiliación a la Seguridad Social son inferiores a los de los hombres. Eso quiere decir, las mujeres están menos empleadas que los hombres. Además, cuando su empleo ha crecido estos últimos años, ha sido mediante el acceso a empleos de muy baja calidad.

Habitualmente las mujeres tienen peores condiciones laborales: están mucho más empleadas sin horario o sin horario fijo, trabajando por turnos y en jornadas continuas, en empleos de menos horas y con menor tiempo de pausa con consecuencias directas en el desempeño laboral y el desarrollo de la carrera profesional.

La desigual división sexual del trabajo es el factor explicativo de muchas discriminaciones que afectan a las mujeres. Para facilitar la formulación de políticas municipales públicas es necesario desarrollar métodos que permitan cuantificar y valorar la contribución económica del trabajo no remunerado de las mujeres.

La invisibilidad de la importancia económica de estas actividades es uno de los elementos que perpetúan las relaciones económicas y de poder que subyacen a las desigualdades de género.

Los vínculos entre la división del trabajo por sexo y la sobrerrepresentación de las mujeres en los sectores de pobreza son claros. En primer lugar, la responsabilidad principal de las mujeres por el trabajo de cuidado de los hijos y el mantenimiento del hogar limita su tiempo y sus oportunidades para participar en el mercado laboral remunerado y acceder a los beneficios económicos y de protección social ligados a tal participación.

En segundo lugar, el hecho de que el trabajo “femenino” sea subvalorado social y económicamente conduce a que, cuando se cumple en el hogar, no sea reconocido como trabajo, y a que, a las ocupaciones y sectores del mercado laboral, predominantemente femeninos, gocen de menor prestigio y remuneración. De hecho, el rol doméstico tiende a considerarse como “natural” de la mujer y los trabajos “feminizados”, como una extensión de ese rol natural y, por ello, carentes de calificación especial dado que las mujeres pueden realizarlos de manera “natural” y gratuita.

La “economía del cuidado” se refiere al trabajo no pago realizado en la esfera doméstica que mantiene la fuerza de trabajo actual, levanta la futura y cuida la envejecida. Esta área invisible de la producción, que incluye el cuidado de menores, personas con discapacidad y mayores, el mantenimiento diario del bienestar en el hogar, el trabajo voluntario en la comunidad y la producción de subsistencia, es de fundamental importancia económica.

La subestimación del trabajo no remunerado en términos económicos obedece, en parte, a lo restringido de la definición de actividad económica que hace sinónimos el valor económico y el valor de mercado.

El valor del trabajo no remunerado de cuidado en el hogar trasciende el plano económico, relacionándose además con el desarrollo de capacidades, la expansión de opciones y, de manera crucial, con la creación y cultivo de las relaciones humanas. Sin la presencia de este trabajo, los y las menores no podrían desarrollar sus capacidades y los adultos encontrarían serias dificultades para mantener o expandir las suyas. El trabajo no remunerado de cuidado es un insumo esencial para el desarrollo del municipio de Santa Marta.

Este arraigado sistema de reparto desigual del trabajo tiene un impacto incalculable en la salud de las mujeres, sobrecargadas en todos los ámbitos de su vida, y por ende en los sistemas público-privados de bienestar y conciliación de la vida personal, profesional, laboral y social, pero también en el acceso y la disponibilidad de recursos económicos y en consecuencia, en los niveles de renta de mujeres y hombres.

El desarrollo de una existencia libre, autónoma, plena, con buena calidad de vida y sostenible, lo que se considera en definitiva una vida equilibrada en igualdad, pivota sobre estos elementos.

Una vez analizados los datos cuantitativos y evidenciando la desigualdad existente entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y el trabajo no remunerado, en lo que se refiere a las Entidades Locales, el artículo 2 del Real Decreto 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo que modifica el artículo 4 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo determina lo

siguiente:

Las políticas de empleo, en su diseño y modelo de gestión, deberán tener en cuenta su dimensión local para ajustarlas a las necesidades del territorio, de manera que favorezcan y apoyen las iniciativas de generación de empleo en el ámbito local.

De conformidad con la Constitución, con los Estatutos de Autonomía y con la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, en ejecución de las acciones y medidas de políticas activas, podrán establecer los mecanismos de colaboración oportunos con las Entidades Locales.

Las Entidades Locales podrán participar en el proceso de concertación territorial de las políticas activas de empleo, mediante su representación y participación en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico (...).

El empleo, está vinculado a la productividad de la actividad económica y a la capacidad de la población de proveerse de un ingreso y un nivel de bienestar adecuado y a su vez constituye una de las actividades sociales fundamentales para la constitución de la propia identidad y la autoestima de la persona.

El desempleo no representa simplemente una carencia de ingreso que puede ser compensada mediante transferencias de las Administraciones Públicas, sino que es también fuente de efectos debilitadores de largo alcance sobre la libertad individual, la iniciativa y las destrezas. Entre sus múltiples efectos, el desempleo contribuye a la exclusión social de algunos grupos y conduce a pérdidas de la confianza en sí mismos, de la capacidad de auto sustentación y de la salud física y mental, por eso es un objetivo del Ayuntamiento de Santa Marta el desarrollo de políticas de empleo que tengan en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres, y su condición y posición respecto al empleo y el trabajo no remunerado.

No obstante, el mayor índice de desempleo femenino se alcanza en el sector servicios, comercio local y destaca la implementación de servicios profesionales, sanitarios y legales, prestados por mujeres en la localidad.

A partir de los 45 años y en particular desde los 55, el volumen de mujeres activas decrece mientras que en hombres permanece bastante estable. Las explicaciones a este dato pueden ser de dos tipos. Por un lado, en la pirámide poblacional, las mujeres más mayores son las que están menos cualificadas y sufren antes las brechas de acceso o de mantenimiento del empleo. Por otro, el abandono del mercado de trabajo puede descansar en la dedicación de las mujeres al cuidado de ascendientes.

En materia de **autoempleo y emprendimiento**, indicar que desde el Ayuntamiento no se llevan a cabo acciones de asesoramiento y acompañamiento a las empresas locales que quieran implementar un plan de igualdad para sus plantillas.

En relación a la corresponsabilidad y la conciliación, La conciliación de la vida personal, laboral y familiar se puede analizar desde diferentes perspectivas y la definición más común es el que la determina "como un proceso de cambio en una rígida estructura social inicial, fundamentada en valores tradicionales y los roles de género, que, a pesar de enfrentarse a una serie de mecanismos de resistencia al cambio, conduce a la emancipación del individuo (y, en especial,

de las mujeres), en cuanto a su capacidad decisoria sobre su tiempo y dedicación a los distintos aspectos de la esfera personal y profesional”

La conciliación es una libertad individual, derecho a decidir sobre el uso del tiempo, con los límites que el ámbito personal y laboral imponen. El equilibrio entre los diferentes ámbitos de la vida personal, profesional y familiar requiere una mayor implicación de todos los agentes implicados, entre ellos las Administraciones Públicas, y eso es la corresponsabilidad.

Entre las responsabilidades y obligaciones del Ayuntamiento de Santa Marta se encuentra el ejercicio de la corresponsabilidad social que no es otra cosa que ampliar los grados de libertad para que mujeres y hombres puedan elegir entre diferentes formas de combinar los diferentes ámbitos de su vida y conseguir el equilibrio.

El análisis de la conciliación desde la perspectiva de género evidencia diferencias entre mujeres y hombres, y si bien, no se disponen de datos cuantitativos sobre la situación en el municipio de Santa Marta, ésta no se diferencia de la que se da a nivel nacional, en la que la conciliación sigue siendo “un asunto de mujeres”, de hecho en la localidad y en relación al servicio de ayuda a domicilio, el 100% que lo solicita para sus familiares son mujeres.

El 70% de las personas usuarias son matrimonios, solicitada siempre por la mujer.

Los hombres que la solicitan para sí mismo son un 30%, y viven solos aunque siempre que no tengan mujeres de la familia que tramiten por ellos su solicitud.

Destacar el trabajo de sensibilización desarrollado en el ámbito educativo y para la ciudadanía sobre la corresponsabilidad aunque siguen siendo las mujeres las que mayoritariamente asumen esa responsabilidad porque las cargas familiares no son compartidas y la renuncia siempre la realizan las mujeres por condicionantes de género y de educación. De hecho son las mujeres las que solicitan el servicio de ayuda a domicilio en la localidad y las que lo desarrollan como ocupación.

En un escenario igualitario, mujeres y hombres deberían de ser igualmente activos en el ámbito doméstico cuando se encuentran en situación de desempleo por una mayor disponibilidad de tiempo, o parejas con doble salario por externalizar ese servicio y alcanzar con más facilidad el equilibrio, pero la situación mayoritaria es que las mujeres, con independencia de su perfil laboral, son más activas que los hombres en el ámbito doméstico asumiendo el mandato de género de mujer cuidadora.

Las dificultades detectadas son las siguientes:

Dificultades horarias.

- El peso de la conciliación es soportado por las mujeres: condiciones de vida con doble carga de trabajo para las mujeres, dentro y fuera de casa.
- Escasa sensibilización de la población masculina en corresponsabilidad y conciliación.

El Ayuntamiento de Santa Marta debe promover condiciones que conviertan el municipio en un buen lugar para vivir y el impacto será positivo ya que contribuirá a su desarrollo socioeconómico, retener y atraer la población, incrementar la inversión y mejorar la convivencia.

Sociedad libre de Violencias Sexistas

El análisis sobre la Violencia contra las Mujeres en el ámbito municipal está limitado por la falta de competencias sobre este ámbito para la administración local, ejerciendo la misma por competencia delegada de la Comunidad Autónoma.

El Ayuntamiento de Santa Marta cuenta con el apoyo y asesoramiento de la Oficina de Igualdad y Violencia de Género mancomunada y que es su referente. Por otro lado, el Ayuntamiento con competencias en el área de igualdad, que desarrolla acciones, actividades y programas en los ámbitos de prevención, sensibilización, formación, información e intervención y en relación con otras instituciones, organismos y agentes, ya que la violencia contra las mujeres, por su complejidad requiere de una actuación multidisciplinar e integral.

En relación a la intervención en casos de violencia de género se lleva a cabo a través de derivación (Servicios sociales, programa de Familia, IMEX), atención individualizada con información, derivación, aplicación de recursos y servicios y ejecución del protocolo por la Red de atención a víctimas de violencia de género.

Desde la OI se hace el seguimiento de las órdenes de protección de las mujeres siguiendo el protocolo que determina el IMEX a través del programa ATCVIOGEN.

Hay una mesa local de violencia de género que se convoca periódicamente donde se coordina junto con guardia civil, servicios sociales, subdelegación del gobierno los casos para la mejora de la intervención con las mujeres y la coordinación de estos equipos profesionales.

En relación a la coordinación son servicios sociales, éstos desarrollan sus funciones de forma coordinada el Programa de Atención a Familias, los servicios sociales y la oficina de igualdad dependientes de la Mancomunidad Integral tanto en la detección de casos de violencia machista como en la atención a mujeres víctimas y su derivación a recursos y dispositivos especializados pertenecientes a la Red de atención a mujeres víctimas de violencia de género.

Una vez detectado el caso se deriva a la Oficina de Igualdad de la mancomunidad que activa el protocolo de atención directa y derivación a recurso especializado.

Los/as agentes implicados en el trabajo conjunto contra la violencia contra las mujeres en la localidad, son:

- Oficina de Igualdad.
- Programa de Atención a Familias.
- Servicio de atención social básica.
- Guardia civil.
- Ayuntamiento de Santa Marta.
- Policía Local.

Representación y Poder

Existen todavía obstáculos para la participación real de mujeres en los procesos participativos de la ciudadanía, producto de la división sexual del trabajo en el hogar, y la falta de tiempo por superposición de actividades.

El breve plazo para la ejecución del diagnóstico ha imposibilitado la recopilación de los datos cuantitativos sobre la participación ciudadana desagregada por sexo, por lo que en análisis que contiene el presente informe, responde a los datos extraídos a través de las encuestas de percepción.

La participación está directamente relacionada con el género y el objetivo del Ayuntamiento de Santa Marta en el ámbito de sus competencias, debe ser garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres, en dicho ámbito, para ello debe:

1. Contar en los procesos de participación ciudadana con asociaciones de mujeres, personal técnico experto en temas de género e igualdad, concejalías, unidades, áreas o departamentos específicos de igualdad.
2. Recoger siempre datos y conclusiones desagregados por sexos, en cualquier proceso participativo.
3. Reforzar política, programas y acciones para promover la plena participación y la igualdad de las mujeres en la planificación del municipio.
4. Dar mayor visibilidad a los aspectos que preocupan a las mujeres, respecto de temas como la seguridad personal, el cuidado de menores y personas mayores, la accesibilidad o la movilidad, y demás elementos que configuran la rutina cotidiana de las mujeres.
5. Intentar incorporar una mayor paridad y diversidad en los equipos técnicos interdisciplinarios.

Los datos sobre participación ciudadana extraídos del Instituto de las Mujeres y desagregada por sexo a nivel nacional, refleja que la mayor diferencia o brecha en cifras absolutas es la correspondiente a pertenencia a asociaciones deportivas, con una participación de los hombres 11,1 puntos mayor. La participación de los hombres es también mayor en pertenencia a asociaciones políticas, sindicales y profesionales (1 punto de diferencia) y a asociaciones de cooperación para el desarrollo (0,5).

La participación de las mujeres es mayor en pertenencia a asociaciones de asistencia social (2,4 puntos de diferencia), vecinales (1,7), arte, folklore o recreativas (1,6), juveniles (1,4), derechos humanos (1,2) educativas (1), religiosas (0,7) y medioambientales (0,2).

Comunicación Inclusiva

Como hemos mencionado en apartados anteriores, para identificar y eliminar progresivamente los estereotipos y roles de género, se han realizado actividades de sensibilización en igualdad de género a la población joven y adulta.

Sobre todo, las actuaciones principales que se han llevado a cabo en el último año en materia de igualdad de oportunidades, han consistido fundamentalmente a realizar actividades de sensibilización y concienciación a la ciudadanía.

En una revisión previa realizada, a través del presente diagnóstico se ha podido constatar que desde la corporación y en general en el municipio **no se ha incorporado en su totalidad el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en las publicaciones y documentación administrativa** aunque de forma progresiva se incorpora la perspectiva de género en la difusión de actividades para la ciudadanía.

Desde el ayuntamiento no se llevan a cabo actividades publicitarias teniendo en cuenta la perspectiva de género en el municipio ni se fomenta un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la publicidad, reconociendo que a pesar de los avances es mucho el camino por hacer en este ámbito.

Coeducación y Buen Trato

La igualdad de género en la convivencia aún no ha sido alcanzada y si bien no existen datos desagregados por sexo sobre la participación en Santa Marta, ésta no difiere de la que se da nivel nacional.

En materia de educación para la convivencia en igualdad el trabajo se desarrolla a través de la Oficina de Igualdad en colaboración con el ámbito educativo de la localidad y AMPA ejecutando diferentes acciones de sensibilización y concienciación, confirmándose que durante el período analizado no se han conocido casos de acoso en el ámbito escolar.

Salud y Bienestar

En materia de calidad de vida y salud, es necesario analizar la incidencia del medio ambiente y la seguridad y su impacto en la salud de forma diferencial.

Así, los estudios indican que en materia de seguridad lo realmente importante es la percepción subjetiva de que un espacio sea seguro o no lo sea. Por tanto, es un aspecto que debe cuantificarse y valorarse desde la experiencia cotidiana.

La percepción de inseguridad urbana ejerce un efecto de restricción para el acceso, uso y apropiación del espacio público de la municipio por parte de la ciudadanía. Existe evidencia empírica de que las mujeres auto limitan sus desplazamientos, y por tanto el uso y acceso a los espacios urbanos y transporte público, en función de la percepción de inseguridad. Por lo tanto, este factor constituye un obstáculo para la autonomía de las mujeres, ya que evitan salir a determinadas horas o modifican su recorrido a pie por Santa Marta.

El análisis de género sobre la seguridad y Santa Marta carece de datos cuantitativos pero la reflexión y posteriores recomendaciones, se basan en las opiniones vertidas en los grupos de trabajo desarrollados en el marco del proceso, así se pueden definir como líneas de actuación:

1. Visibilizar el problema de la percepción de inseguridad en el espacio público y concienciar a la ciudadanía de los efectos del mismo.
2. Garantizar la percepción de seguridad en los espacios urbanos del municipio mediante una adecuada iluminación y la máxima visibilidad en todo momento.

3. Buscar la apropiación e identificación del espacio urbano por parte de la ciudadanía de Santa Marta mediante una clara señalización que permita orientarse sin dificultades.
4. Proporcionar a través de la igualdad de autonomía y libertad de movimiento a las mujeres para que usen y disfruten del municipio en igualdad de condiciones que los hombres.

Si bien es cierto que en el municipio no hay zonas potencialmente propensas donde se producen episodios de violencia y se proporcionan recursos suficientes a la ciudadanía para evitar cualquier caso de violencia con servicios accesible suficientes, bajo las premisas de accesibilidad y movilidad para todos los recursos y espacios, es recomendable indicar que Santa Marta debe contar con espacios urbanos seguros y para eso es necesario incorporar los siguientes elementos:



Figura 7. Elementos de seguridad con perspectiva de género. Fuente: Elaboración Propia

Para que el municipio sea percibido como seguro, debe ser visible y a su vez promover la visibilidad, así como fomentar una imagen de las mujeres como sujetos activos, en lugar de mujeres objeto. En este sentido, es fundamental tener en cuenta la iluminación o alumbrado público del espacio urbano, la posibilidad de ser vistas a cualquier hora del día y las manifestaciones de violencia simbólica e institucional.

Destacar la relación entre la seguridad y la diversidad de los equipamientos públicos que resuelven las necesidades personales, culturales y sociales y eso incluye el fomento del turismo responsable, ámbito en el que aún no se han implementado medidas por parte del Ayuntamiento.

En el ámbito del desarrollo sostenible del municipio, la relación del género con el medioambiente se aborda a través de la incorporación de las mujeres a la gestión medioambiental.

La incorporación de la perspectiva de género en la elaboración y aplicación de mecanismos para la explotación sensible y sustentable de los recursos naturales, técnicas de producción y desarrollo de infraestructuras en el municipio y en general en la toma de decisiones.

Igualdad de oportunidades en el medio rural

En la actualidad desde el Ayuntamiento se colabora con la Oficina de Igualdad en el desarrollo de diferentes acciones que ponen en valor el medio rural y la presencia y aportaciones de las mujeres

Así y gráficamente podríamos concluir que los **avances** en materia de Igualdad en Santa Marta han sido los siguientes:

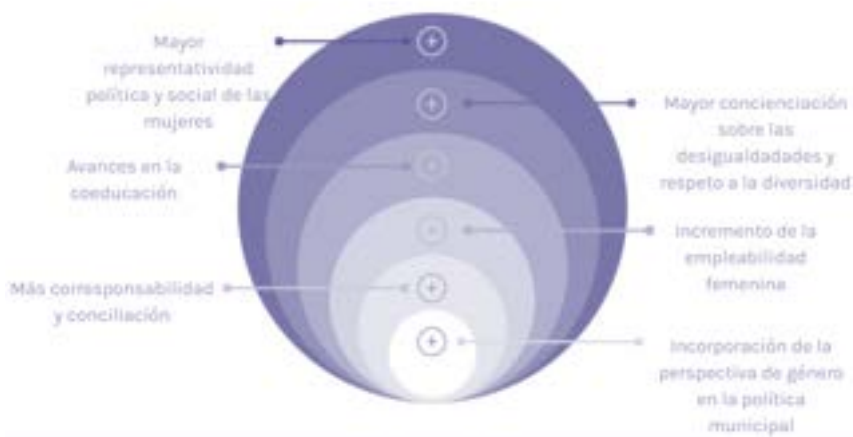


Figura 8 . Avances en materia de igualdad. Fuente: Elaboración Propia

A pesar de los avances, el Ayuntamiento de Santa Marta tiene como **desafíos prioritarios**, los siguientes:



Figura 9. Desafíos en materia de igualdad. Fuente:Elaboración Propia

Las líneas de actuación que permitirán al Ayuntamiento alcanzar los objetivos previstos son las siguientes:

1.- El empoderamiento individual y colectivo de las mujeres para lograr una posición de equidad social. Engloba toda la línea de empoderamiento y atenciones individuales en los tres niveles de intervención, individual, grupal y comunitario en colaboración con otros recursos.

“El dominio masculino es quizás el más penetrante y tenaz sistema de poder que ha existido en la historia... porque es casi metafísicamente perfecto. Su punto de vista es la medida estándar de la objetividad, su particularidad se presenta como el significado de la universalidad, su fuerza es ejercida como consenso, su autoridad como participación, su control como la definición de legitimidad... El feminismo reclama la voz del silencio de las mujeres, la presencia de nuestra ausencia”¹

El aspecto más destacable del término empoderamiento es que contiene la palabra “poder”, de ahí que su utilización en el trabajo de los Espacios de Igualdad constituya una llamada sobre las relaciones de poder existentes en los grupos poblacionales que los constituye, y es que el concepto empoderamiento está claramente vinculado con la noción de poder, pero también con su reverso: la ausencia de poder, el desempoderamiento.

Frente a ciertas perspectivas que analizan el poder en términos estáticos o enmarcado en dicotomías extremas (omnipotencia-impotencia; predominio total-negación de intereses; ejercicio interpersonal-práctica institucional...), se impone cada vez más un enfoque que insiste en que tanto el empoderamiento como el desempoderamiento deben ser visualizados como procesos más que como realidades fijas. El empoderamiento es un proceso, pero también una meta a lograr. Por ello interesa no sólo desvelar las múltiples expresiones hegemónicas del poder sino también vislumbrar las formas alternativas de su ejercicio que podrían ser propuestas como deseables para las mujeres empoderadas.

En el espacio de igualdad se trabajará, el PODER VISIBLE, que es el que produce los cambios, el OCULTO, que propicia decidir sobre que se decide y el INVISIBLE, que capacita para negar los intereses ajenos.

El rasgo esencial del empoderamiento es su carácter procesual: se trata de un proceso de cambio que no tiene meta final ya que nadie llega nunca a estar empoderado en un sentido absoluto. Es este sentido de proceso el que hace que “ningún otro concepto exprese tan claramente como el empoderamiento la progresión desde un estado (la desigualdad de género) a otro (la igualdad de género)” (Malhotra, 2002).

¹ Mackinnon, CA. (1993) Hacia una teoría feminista del derecho. Derecho y Humanidades (3-4)

Se abordará el empoderamiento, entendiéndolo como un proceso de largo plazo que va “de adentro hacia fuera” y “de abajo hacia arriba”, que se inicia en el ámbito personal mediante el desarrollo de una autoimagen positiva y confianza en las propias capacidades, continúa en el ámbito de las relaciones cercanas a través de la habilidad para negociar e influenciar las relaciones familiares, y se expande hacia una dimensión colectiva en la que las mujeres construyen estructuras organizativas suficientemente fuertes para lograr cambios sociales y políticos.

Desde el Ayuntamiento quieren facilitar las condiciones que permitan a las mujeres iniciar sus propios procesos de cambio, creando espacios para escuchar las voces de las mujeres y utilizando metodologías participativas, ayudando a desafiar los estereotipos convencionales respecto a las necesidades de las mujeres, haciendo visibles determinados intereses que permanecían ocultos y promoviendo estrategias innovadoras para involucrar a las propias mujeres en los procesos de cambio.

Garantizar derechos económicos y sociales de las mujeres ya que, durante un tiempo, a los derechos económicos y sociales se les asignó una naturaleza diferente a la de los civiles y políticos, con argumentos basados en su eficacia, exigibilidad y justiciabilidad.

Lo concreto es que todos los derechos humanos, de cualquier tipo, tienen el mismo origen, la misma titularidad y la misma población destinataria. Todos son reclamables, indivisibles, interdependientes y universales, siendo el Espacios de Igualdad, el contexto idóneo para su ejercicio y podemos agregar además que estos derechos son inderogables, no pueden restringirse o menoscabarse e implican la conquista de un orden social donde impere la justa distribución de los bienes.

Por un lado, una mirada más detenida sobre la realidad perfila un mapa de exclusiones ya que no todo el mundo tiene acceso de la misma forma a los derechos producto de las desigualdades estructurales. Las asunciones de género (es decir, el rol que socialmente se adscribe a mujeres y hombres) están reflejados en los modelos de ciudadanía y, por tanto, en los derechos sociales, civiles, políticos y económicos.

Se puede suscribir el eslogan “somos iguales, somos diferentes”, pero destacando que –a pesar de las diferencias de todo tipo que tenemos las personas– lo más importante son los muchos puntos que tenemos en común.

La diversidad visibiliza la realidad de que todos los grupos humanos, están en continua interacción e interrelación, influyen unos en otros y sus cosmovisiones, costumbres y lenguajes cambian constantemente. El espacio de igualdad se concibe como un lugar de encuentro con la diferencia fomentando la diversidad.

El reconocimiento de la diversidad es consecuencia de la democracia, la participación ciudadana y el ejercicio pleno de la ciudadanía y se convierte en un objetivo del Espacio de Igualdad como lugar de encuentro en el que trabajar contra la concentración de poderes e imposiciones de modelos hegemónicos.

Por otro lado, el Plan Municipal de Igualdad se convierte en plataforma a través de la que impulsar la autonomía económica de las mujeres ya que, a pesar de los grandes avances en materia de equidad de género, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) indicó que aún existen significativos niveles de desigualdad entre mujeres y hombres en el acceso a un trabajo decente, con iguales condiciones y salarios.

Esta situación impide que las mujeres puedan ejercer sus derechos humanos básicos y alcanzar su autonomía económica, lo que implica tener la capacidad de ser proveedoras de su propio sustento y la posibilidad de decidir cuál es la mejor forma de hacerlo.

Para revertirlo, es fundamental trabajar en el desarrollo de iniciativas como el Plan Municipal de Igualdad que permita: lograr el empoderamiento femenino, incentivar su participación en el mercado laboral y el acceso a los distintos recursos en concordancia con el ODS nº 5.

Los derechos digitales de las mujeres², porque la presencia en internet es clave para el acceso a la información y a la comunicación como derechos en una sociedad que se configura en red.

Igualmente, favorecer la corresponsabilidad y reconocimiento social de los cuidados y su ética³ ya que inmenso aporte de las mujeres a la reproducción de la humanidad, calidad de vida, asistencia y cuidados, no aparece en los textos ni tiene protección de ningún tipo. No hay provisiones para el trabajo no formal –aunque remunerado- ni para el doméstico -no remunerado.

El escenario de contención reforzada por la pandemia ha revelado que, si empleo y cuidado ya eran difíciles de conjugar, ahora mucho más, ya que, además, son tareas simultáneas. Esto dificulta llevarlas a cabo de la manera óptima. A ello se suma la falta de tiempo para el autocuidado.

Unos trabajos, el remunerado y el gratuito, que lo están haciendo de manera más abrupta las mujeres, lo que suponen graves consecuencias para su salud física y psicológica, donde, en esta última, entra en juego la carga mental.

Decía George Gilder que “El deseo de los hombres de reclamar a sus hijos puede ser el impulso crucial de la vida civilizada” y debemos trabajar sobre la responsabilidad de cuidar y su valor, inculcarlo y transmitir todo lo que los hombres se están perdiendo por no hacerlo de forma plena y debemos asumir como reto que la sociedad en pleno debe resignificar estos trabajos para ponerlos en valor y fomentar de esta manera su reconocimiento y se revaloricen.

³ España Digital 2025.

https://portal.mineco.gob.es/es/ministerio/estrategias/Paginas/00_Espana_Digital_2025.aspx
Carta de Derechos Digitales. 140721-Carta_Derechos_Digitales_RedEs.pdf (lamoncloa.gob.es)
Expresión acuñada por Carol Gilligan en 1982.

Los trabajos de cuidados otorgan a las personas otro tipo de poder: la vocación de servicio y de cuidados, aprendiendo a cuidar y a cuidarnos, de igual a igual, sin paternalismos, aprendiendo a cooperar en el cuidado y ponerlo de forma prioritaria en la vida de las personas.

2.- La sensibilización y la concienciación a la población de Santa Marta sobre la necesidad de construir y avanzar en una sociedad en igualdad y libre de violencia machista.

La violencia contra las mujeres o violencia machistas es una vulneración de los Derechos Humanos que se ha dado a lo largo de la historia y se ha invisibilizado, siendo el año 1993 cuando en la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos es reconocida como una forma de discriminación y violación de los derechos humanos.

Reconocer la violencia machista como vulneración de derecho y una forma de discriminación a impacto de forma positiva en la vida de las mujeres ya que no solo se ha visibilizado como un problema social, público y de carácter estructural sino que se ha instado a los Estados a tomar medidas contar la violencia machista en todas sus manifestaciones asumiendo compromisos como titulares de responsabilidades y obligaciones fomentando el empoderamiento de las mujeres y no tratarlas como sujetos pasivos sino como titulares de derechos.

Debemos destacar la aprobación del conocido como Convenio de Estambul en 2011 que España ratifica en junio del 2014 ya que introdujo en un texto vinculante que la violencia machista constituye una violación grave de los Derechos Humanos de las mujeres y las niñas y un obstáculo fundamental para la realización de la igualdad entre mujeres y hombres. Además, el texto define y tipifica otras manifestaciones de la violencia contra las mujeres que ya fueron establecidas por Naciones Unidas "como la violencia doméstica, el acoso sexual, la violación, el matrimonio forzoso, los crímenes cometidos supuestamente en nombre del «honor» y las mutilaciones genitales".

Los datos sobre violencia de género ejercida por la pareja y/o expareja en España son alarmantes ya que desde el 2003 hasta la fecha han sido 1.197 las mujeres asesinadas e incluidas en las estadísticas oficiales.

Desde el año 2015 se han publicado dos Macroencuestas de Violencia contra la Mujer. En la de 2015 se estudió por primera vez la violencia física y sexual fuera del ámbito de la pareja o expareja, y señaló que el 13,7% de las mujeres residentes en España de 16 o más años habían sufrido violencia sexual a lo largo de su vida por parte de parejas, exparejas o terceros.

La del año 2019, incluyó como principal novedad preguntas para medir el acoso sexual y otro módulo para medir el acoso reiterado o stalking, ampliación del módulo de violencia sexual fuera de la pareja para preguntar por todas las formas posibles de violencia sexual, conocer las denuncias, la petición de ayuda formal e informal y la satisfacción con la ayuda recibida, ampliación de los ítems para medir la violencia sexual, psicológica y económica en la pareja, nuevas preguntas para saber si la discapacidad, de aquellas mujeres que la tienen, es consecuencia de los episodios de violencia, preguntas sobre lesiones, ingreso

hospitalario, bajas laborales y consecuencias físicas o psicológicas de la violencia.

En relación a otras manifestaciones de la violencia machista, según datos de la Red Europea EndFMG se calcula que en España hay más de 55.000 mujeres y niñas procedentes de países en los que se practica la mutilación genital femenina y por tanto se encuentran en situación de riesgo.

Sobre el matrimonio forzado no hay datos estadísticos pero existen indicios de que está ocurriendo, y así se recoge en el informe "No Acepto" publicado por la Federación de Mujeres Progresistas en el año 2018.

Pese a los avances en materia de igualdad los estereotipos de género siguen estando muy presentes en nuestra sociedad, conformando las actitudes e influyendo en las percepciones y comportamiento ante la violencia machista desde las edades más tempranas. El estudio realizado en 2015 sobre Identidades de Género en la adolescencia señala que las chicas siguen siendo percibidas como "sensibles, tiernas, responsables, trabajadoras y preocupadas por la imagen" frente a la visión de los chicos de "dinámicos, activos, autónomos, emprendedores, posesivos y superficiales". Además, el 56% de la juventud defiende posiciones machistas.

Las relaciones de pareja siguen rigiéndose por el amor romántico y sus mitos, y los dispositivos móviles y redes sociales favorecen la violencia machista. El estudio "Percepción de la VG en la adolescencia y la juventud" señala que 1 de cada 3 no identifica los comportamientos de control con la violencia y considera inevitable o aceptable 'controlar los horarios de la pareja', 'impedir a la pareja que vea a su familia o amistades', 'no permitir que la pareja trabaje o estudie' o 'decirle las cosas que puede o no puede hacer'. Y más del 28% de las chicas manifiestan haber sufrido control abusivo a través del móvil y hasta el 5% haber sido objeto de las llamadas "pruebas de amor" -como intercambiar fotos de carácter sexual-, con el consiguiente riesgo de sufrir sexting (que las imágenes sean usadas luego para chantajearla).

El estudio "Voces tras los datos: una mirada cualitativa a la VG en adolescentes" señala que las chicas han sido socializadas en un modelo de amor-sufrimiento identificándose con los mitos de amor romántico de "el amor para toda la vida", "la media naranja", "los celos como signo de amor" o la esperanza de que "el amor lo cambia todo". Por su parte, ellos reproducen el modelo cultural de masculinidad hegemónica: líderes de grupos, chulos y malotes entre otros.

El origen de la violencia machista es la discriminación de género, y sin embargo los datos del estudio "Percepción social de la violencia sexual" publicado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género en el 2018 destaca el 40,3% de los hombres cree que las desigualdades de género son pequeñas o casi inexistentes y también lo creen un 17,8% de mujeres, de ahí la importancia del trabajo que se desarrollará en el Espacio de Igualdad y el impacto del mismo en la ciudadanía del distrito para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

3. Prevenir, detectar y reparar el daño producido por la violencia machista.

El trabajo del Ayuntamiento con y para las titulares de derechos, alcanzará al resto de titularidades trabajando de forma transversal en esta línea y en los tres niveles de intervención, individual en atención jurídica, psicológica y orientación laboral más (protocolo) de derivación, grupal y comunitario, potenciando la prevención de todas las manifestaciones de violencia machista tal y como indica el pliego al que optamos.

El Ayuntamiento se convierte en un espacio común, de reflexión y acción en el que a través de sus diferentes actividades y niveles de intervención nos permitirá entender por qué razones se dan esas violencias y cómo podemos erradicarlas de las diferentes relaciones que experimentan las mujeres a lo largo de sus vidas. Desde cada uno de los niveles de intervención se trabajará no sólo para comprender los porqués sino para indagar en otras alternativas y actuar a nivel personal, relacional y socio comunitario.

Parfraseando a Michael Foucault, “comprender lo visible es percibir su estructura invisible” cada actividad desarrollada, cada intervención apostará por la toma de conciencia y pensamiento crítico sobre las relaciones personales y sociales y por influir en la comunidad fomentando la igualdad.

Pondremos el punto de mira en los procesos ocultos y ocultados que conviven dentro de cada mujer y fuera de ellas, en el espacio público para preguntarnos qué estamos haciendo, y qué podemos hacer para reducir la violencia machista, qué tenemos que modificar, explicar, entender y transmitir todo esto.

En relación con todo lo expuesto, que implica un cambio de valores basado en la transformación social existe el marco normativo y programático que los legitiman y dotan de herramientas legales y metodológicas para trabajar en la sensibilización y la concienciación con un fin, la transformación de la población de Santa Marta convirtiendo la igualdad entre mujeres y hombres

Todas las acciones e intervenciones que se llevarán a cabo a través del **I Plan Municipal de Igualdad** están interrelacionadas y coordinadas y se convierte en referente y medio para cada titular de derecho, recurso, institución y entidad del territorio ya que da respuesta en los diferentes niveles de intervención.



Figura 10. Areas de Intervención. Fuente: Elaboración Propia

5. SITUACIÓN ACTUAL Y PANORAMA DE POLÍTICAS

Con objeto de exponer con mayor claridad el diagnóstico de género se utiliza una matriz (FODA/DAFO) con las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades resultantes del análisis de la realidad de Santa Marta y las políticas de igualdad de género.

Así, en esta propuesta los elementos negativos se recogen en un análisis predominantemente cuantitativo del municipio, mientras que los referidos al contexto global se centran, principalmente, en las desigualdades sociales; por su parte, los elementos positivos se apoyan en un análisis más cualitativo de Santa Marta y los que se encuentran en un contexto más global remiten a las políticas de igualdad de oportunidades.

Como resultado se exponen serie factores y variables por cada una de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de este análisis, orientado al diseño del I Plan de Igualdad Municipal de Santa Marta.



Figura 11. Análisis DAFO/FODA en materia de igualdad. Fuente: Elaboración Propia

El Plan Municipal de Igualdad se aborda como instrumento transformador y referente para el municipio y permitirá establecer alianzas con diferentes agentes con el fin de generar sinergias y desarrollar actividades conjuntas, bien incorporándose a las ya desarrolladas por esos agentes o que éstas se incorporen a las que se llevan a cabo en el Ayuntamiento con especial interés en la promoción de la corresponsabilidad y prevención de la violencia machista.

El Plan Municipal de Igualdad se concibe como herramienta de transformación, no solo para las titulares de derechos que participan sino del municipio en todos los ámbitos.

Se concibe como plataforma de transformación social y articulará procesos y propuestas institucionales y de la sociedad civil en materia de igualdad, como instrumento para la incidencia en elementos normativos a nivel municipal.

La frase de la feminista Rebecca Solnit “Los derechos son más fiables que la gentileza de alguien que ejerce un poder absoluto sobre ti” pone el foco en la relevancia de la participación plena de las mujeres y la importancia de las estrategias participativas para alcanzar los objetivos previstos en el Plan Municipal de Igualdad.



Figura 12. Transformación social. Fuente: Elaboración Propia

El diseño de estrategias participativas para la igualdad en el territorio⁴ nos obliga a una reflexión inicial sobre lo que entendemos por participación. Apostamos por una construcción participativa y colectiva más allá de la imposición o el formalismo, ya que en este caso estaríamos hablando de solo de presencia, no de participación y desarrollada sobre reivindicaciones puntuales en cada una de las líneas de actuación previstas.

La participación se plantea desde la actividad y no desde la consulta a titulares de derechos, obligaciones y responsabilidades, garantizando la gestión de recursos, planificación de propuestas, desarrollo de actividades y evaluación de los procesos. Desde este enfoque desarrollamos la propuesta de participación desde, para y por la igualdad, siendo el Plan Municipal el referente desde el que se apuesta por la participación como derecho, deber y mecanismo.

Luis M. Nogueiras (1996) sintetiza los rasgos definitorios del desarrollo comunitario y afirma que se pretende promover la implicación de la comunidad para:

- La investigación de sus propios problemas, necesidades y recursos existentes.
- La formulación de proyectos y actividades.
- La ejecución de proyectos mancomunados entre las comunidades y las instituciones.
- La evaluación de las actividades que se realizan en cada proyecto

Los procesos participativos permiten el empoderamiento y la construcción de soberanía transformado el territorio y a la ciudadanía que lo habita generan los significados compartidos por las titulares de derechos que son los siguientes:

- Apoyo
- Cuidado
- Confianza
- Empoderamiento
- Sororidad
- Acogida
- Autocuidado
- Seguridad

Y ante esta realidad, debemos preguntarnos ¿qué estrategias favorecen las actividades participativas? ¿qué elementos dificultan la participación en cada una de las líneas de intervención? ¿cómo podemos impulsar desde el Ayuntamiento los procesos participativos en lo individual, grupal y comunitario? Así, nos abriremos a otras maneras de hacer colectividad.

La participación requiere una investigación previa sobre los procesos que vamos a desarrollar en la tres líneas de actuación y diferentes niveles de intervención que respondan a un objetivo que no es otro que avanzar en el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres.

La metodología participativa que vamos a aplicar durante el período de implementación nos permitirá conocer las estructuras de poder invisibles que frenan los avances en igualdad y la participación real de recursos, entidades y profesionales implicados/as ya que es necesario conocer para comprender y comprender para transformar.

No obstante, las estrategias de participación deben superar dos obstáculos:

- La verticalidad de la relación entre el Ayuntamiento, recursos y titulares de derechos ya que en muchas ocasiones creemos saber todo frente a las titulares de derechos, por lo que planteamos la relación dese la horizontalidad apostando por el aprendizaje conjunto reconociendo la aportación que hace cada recurso, profesional, entidad y titulares de derechos al proceso para alcanzar la igualdad.
- La distancia entre los datos sobre los que se trabaja y los problemas y situaciones sobre las que se interviene para lo que la metodología que aplicaremos nos permitirá definir acciones para alcanzar la igualdad real.

En relación con el diseño y ejecución de estrategias participativas y desde el enfoque de género es imprescindible recordar que ONU Mujeres señala que “la participación de las mujeres es esencial para el desarrollo de los países desde una perspectiva de igualdad y de justicia social. Es por ello que se hace necesario un análisis en profundidad acerca de las necesidades y de las demandas que desde feminismo se realiza sobre la participación de las mujeres” y esta afirmación es aplicable al trabajo que se llevará a cabo desde el Ayuntamiento.

Las estrategias participativas partirán de la creación de **ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN** desde una perspectiva feminista entre titulares de derechos, recursos públicos, tejido social y profesionales del municipio que darán respuesta a los siguientes objetivos:

- ✓ Generar procesos de liderazgo feministas y comunitarios que generen poderes colectivos y toma de decisiones autogestionadas.
- ✓ Fomentar la perspectiva interseccional
- ✓ Diseñar procesos empoderantes en los que se fomente la autoestima y el autoconcepto en el espacio privado y público.
- ✓ Colectivizar los cuidados y su incidencia en la vida personal y profesional.
- ✓ Reflexionar sobre masculinidades alternativas y la ética de los cuidados.
- ✓ Fomentar la creación de estructuras horizontales y cuidadoras en el distrito como horarios adaptados, sostenibilidad, respeto de derechos, espacios accesibles.

La finalidad del **I Plan Municipal de Igualdad** es **TRANSFORMAR LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO**, teniendo como principios:

1. Corresponsabilidad

La construcción social de género que asigna a las mujeres casi en exclusiva los trabajos domésticos y de cuidado es en la actualidad uno de los principales elementos de desigualdad, ya que condiciona de forma drástica su inserción en el mercado laboral.

En consecuencia, la corresponsabilidad —entendida como reparto paritario de los trabajos remunerados y no remunerados entre mujeres y hombres en el ámbito doméstico— debe de ser asumida por el conjunto de la sociedad.

2. Deconstruir los estereotipos de género

Con especial referencia a los estereotipos de género con un profundo calado y subyacen en todos los ámbitos (roles familiares y sociales, debilidad de liderazgo femenino y de acceso a la toma de decisiones, etc.); en su aplicación a los mercados de trabajo, determinan la segregación horizontal demostrada en el análisis; la asignación de mujeres y hombres a determinadas actividades profesionales se construye en todas las etapas de la vida, desde el proceso educativo-formativo, y alcanza al mercado laboral, por ello, hay que empezarla transformación desde la educación.

3. Liderazgo de las mujeres y empoderamiento

La insuficiente presencia de las mujeres en puestos de decisión viene determinada por los estereotipos de género que atribuyen el poder y liderazgo a los hombres en los espacios públicos, frente a la sumisión y obediencia como propias de las mujeres en el ámbito privado. La propuesta es recorrer el itinerario desde la deconstrucción de estereotipos, fortalecimiento de liderazgo y empoderamiento hasta alcanzar la paridad real.

4. Coeducación

La educación en valores de igualdad de género es imprescindible en todos los niveles educativos, puesto que desde la escuela de hoy se está construyendo la sociedad del futuro. Por tanto, las escuelas rurales son laboratorio imprescindible donde introducir los principios anteriores (corresponsabilidad, deconstrucción de estereotipos de género y liderazgo) que permitan avanzar hacia una sociedad rural más equitativa.

5. Planes de Igualdad y principio de paridad en las zonas rurales

La reducida dimensión de la mayor parte de organismos y empresas rurales dificulta desde el punto de vista técnico y económico la elaboración de Planes de Igualdad, por lo que es necesario buscar alternativas para la construcción de este marco sobre el que se instalan todas las actuaciones. Por otro lado, la realidad muestra que la mayor parte de organismos, instituciones, empresas, cooperativas, organizaciones profesionales e incluso ayuntamientos y Grupos de Desarrollo Rural están integrados y dirigidos de forma mayoritaria por hombres, haciéndose una aplicación muy escasa del principio de paridad.

6. ANEXOS

6.1 ANTECEDENTES Y MARCO LEGAL

Las *bases legales y reguladoras* y los *textos normativos* de referencia para la elaboración del diagnóstico participativo del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres pueden encontrarse en:

- ✓ La **Constitución Española, en su artículo 9.2**, que atribuye a los poderes públicos la responsabilidad de facilitar la participación de la ciudadanía en la vida política y económica, así como la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida Local;
- ✓ La **Ley 4/2005, de 18 de febrero**, para la Igualdad de Mujeres y Hombres;
- ✓ La **Ley orgánica 4/2007, de 22 de marzo**, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ✓ La **ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Extremadura (Ley 8/2011)**
- ✓ El **VI Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Extremadura (2023-2026)**
- ✓ El **artículo 69 de la Ley 7/1985, de 2 de abril**, reguladora de las Bases del Régimen Local (actualizada a fecha 21/12/03)
- ✓ El **Pacto de Estado** contra la Violencia de Género (2017), y otros planes y normas.

Tras la transposición de las directivas comunitarias en el ámbito estatal, las mejoras en política pública en materia de igualdad de género tienen un punto de inflexión trascendental en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; en nuestra Comunidad Autónoma, en la Ley 8/2011 de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género, y en el real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

La Ley Orgánica referida establece el marco general de intervención de todas las administraciones públicas en relación con la promoción de la igualdad de género. Con ella se consolida un marco legislativo garante de la intervención institucional que promueva activamente la igualdad de género en todos los niveles y ámbitos de actuación, a la vez que define las prioridades a abordar por parte de las administraciones públicas para hacer efectiva la integración del objetivo de igualdad de género en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de sus políticas.

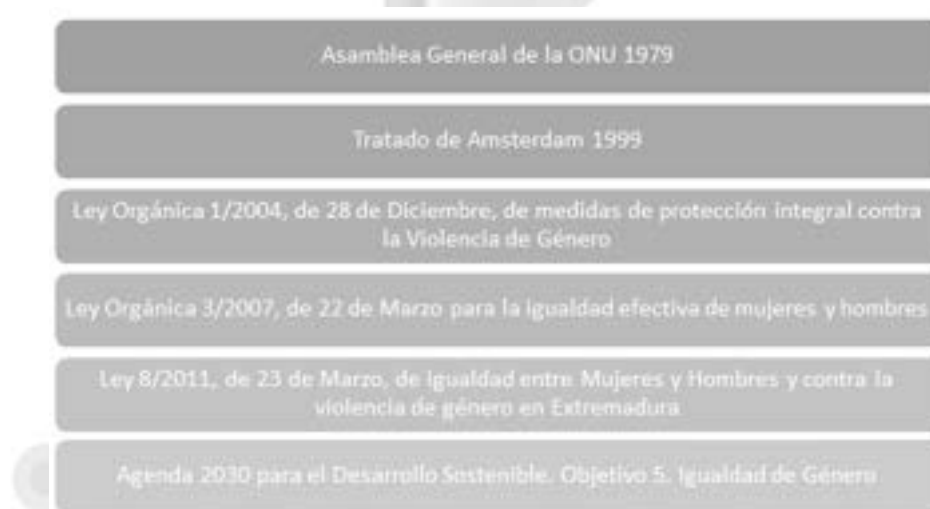
La configuración de la estructura espacio-temporal de Santa Marta, como en el resto de los municipios, condiciona la vida cotidiana de las personas: facilita o dificulta la articulación de los diferentes ámbitos vitales de la personas y limita o fomenta el acceso a recursos determinando la organización de las diversas acciones necesarias para el mantenimiento de la vida, principal elemento de desigualdad en la organización social. Esto define a los territorios urbanos como ecosistemas proclives a la igualdad o a la desigualdad.

El Ayuntamiento de Santa Marta ha dado ya pasos en este sentido, que han permitido configurar una política local de igualdad de género y ha comprometido a las personas responsables a nivel político y técnico, en sus respectivos ámbitos de actuación, a trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio.

Pero ante las nuevas formas de desigualdad de género y de violencia hacia las mujeres es necesaria una profunda revisión de la acción institucional y social frente a estos graves abusos. En respuesta a esta necesidad, se ha planteado adecuar las políticas locales a la realidad actual, para lo que se ha realizado un diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en nuestro municipio, sobre las políticas públicas que se han puesto en marcha, con el fin de conocer la situación de partida en materia de igualdad y a partir de ahí poder promover la elaboración de un I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades.

El marco normativo y legislativo ampara y legitima el proceso iniciado por el Ayuntamiento de Santa Marta con el apoyo de la Diputación de Badajoz con el diagnóstico de género previo al I Plan de Igualdad municipal, y lo hace desde la incorporación de la perspectiva de género, establecida como estrategia imprescindible para el fomento de la igualdad de género en la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en el año 1995 en Beijing y se define como *“una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad”*

Y en un paso más, se incorpora la **interseccionalidad** reconociendo que las políticas públicas no pueden ni deben ignorar que las mujeres conforman un grupo homogéneo, de hecho, las discriminaciones no se suman, sino que configuran una nueva realidad a la que hay que atender.



Cuadro 3. Marco normativo de referencia. Fuente: Elaboración Propia

6.2 INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

✓ TABLAS

Nº	DESCRIPCION
1	<u>Población por sexo y tamaño del municipio de residencia en Extremadura</u>
2	<u>Distribución por grupos de edad en Extremadura</u>
3	<u>Distribución población Santa Marta por grupo de edad</u>
4	<u>Evolución tasa de estudios primarios</u>
5	<u>Datos personas matriculadas, presentadas y acceso a la universidad</u>
6	<u>Ocupados entre 18 y 64 años con hijos propios o de la pareja menores de 15 años, según el efecto más importante que ejerce sobre su empleo actual el cuidado de esos hijos</u>
7	<u>Personas entre 18 y 64 años según hayan o no dejado de trabajar, o hayan o no reducido la jornada laboral durante al menos un mes seguido, para cuidar de familiares dependientes</u>
8	<u>Excedencias por cuidado familiar según tipo</u>
9	<u>Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses según sexo</u>
10	<u>Hogares unipersonales por grupos de edad y nacionalidad y sexo</u>
11	<u>Porcentaje de hogares monoparentales por sexo y estado civil del progenitor</u>
12	<u>Tasa de riesgo de pobreza según sexo</u>
13	<u>Índice sintético de desigualdad de género por año, ámbito y área</u>
14	<u>Participación asociativa</u>
15	<u>Datos utilización de internet</u>
16	<u>Empresas de 10 o más empleados con mujeres especialistas en TIC por porcentaje y sector de actividad</u>

✓ CUADROS

Nº	DESCRIPCION
1	Fases del Diagnóstico.
2	Proceso de obtención de la información.
3	Marco normativo de referencia.

✓ FIGURAS

Nº	DESCRIPCION
1	Publicación en el bando móvil del Ayuntamiento de Santa Marta
2	Formulario de la encuesta para la ciudadanía.
3	Enlace a la encuesta para la ciudadanía
4	Metodología
5	Ámbitos de Impacto en la salud
6	Mapa de ideas
7	Elementos de seguridad con perspectiva de género
8	Avances en materia de igualdad
9	Desafíos en materia de igualdad
10	Áreas de Intervención.
11	Análisis DAFO/FODA en materia de igualdad
12	Transformación social

✓ GRAFICOS

Nº	DESCRIPCION
1	Informe IEEX-ISGD 2022
2	Evolución población
3	Población de Santa Marta desagregada por sexo en 2022
4	Pirámide Poblacional Santa Marta 2022

Nº	DESCRIPCION
5	<u>Habitantes de Santa Marta por lugar de nacimiento</u>
6	<u>Porcentaje de población por país de nacimiento en Santa Marta</u>
7	<u>Evolución nivel de educación en Extremadura</u>
8	<u>Evolución nivel de participación y Educación en Extremadura</u>
9	<u>Evolución del empleo en Extremadura</u>
10	<u>Personas desempleadas en Santa Marta por sexo</u>
11	<u>Evolución nivel de renta en Extremadura</u>
12	<u>Evolución de la participación en Extremadura</u>
13	<u>Evolución de la participación en el poder</u>
14	<u>Áreas de análisis</u>

6.3 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERCEPCIÓN

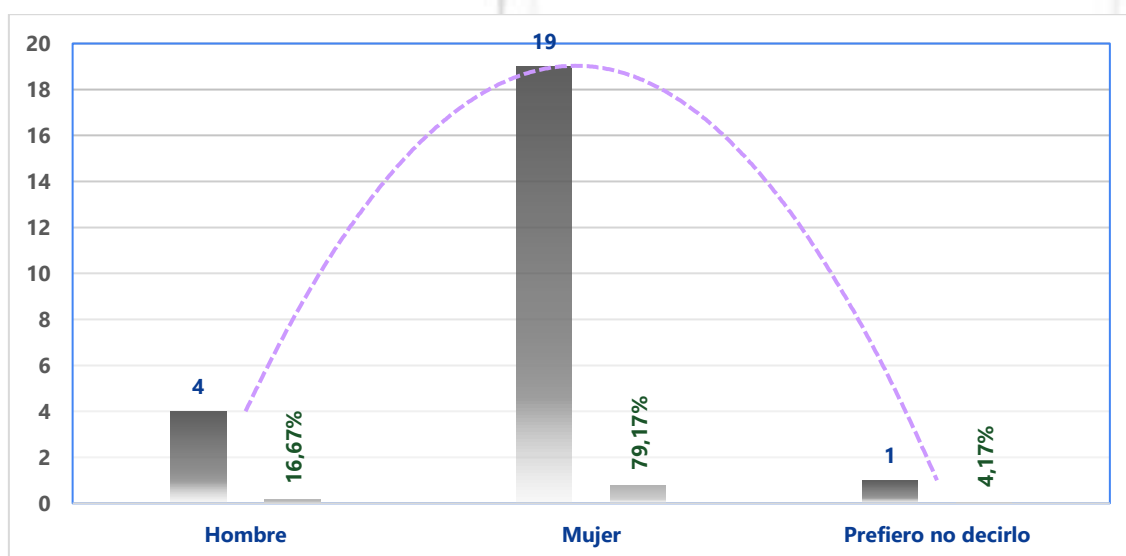
Resultados de la Encuesta "Cuestionario sobre Igualdad de Oportunidades para la ciudadanía de Santa Marta" realizada a través de un formulario de Google, difundida a través de diferentes medios por el Ayuntamiento y de forma anónima.

Durante el primer trimestre del año se puso a disposición de la ciudadanía el enlace de acceso a la encuesta y han contestado únicamente 6 personas.

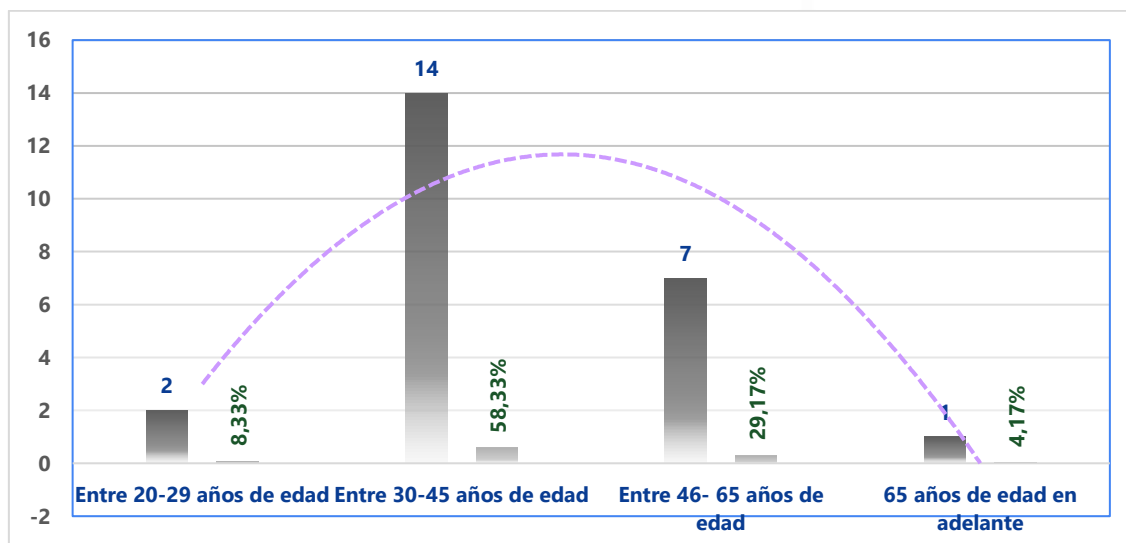
De las 6 personas que han respondido, 3 son mujeres y 3 hombres. Es poco significativo los resultados, no obstante, se plasman a continuación para su estudio.

1. PERFIL ENCUESTADA/O

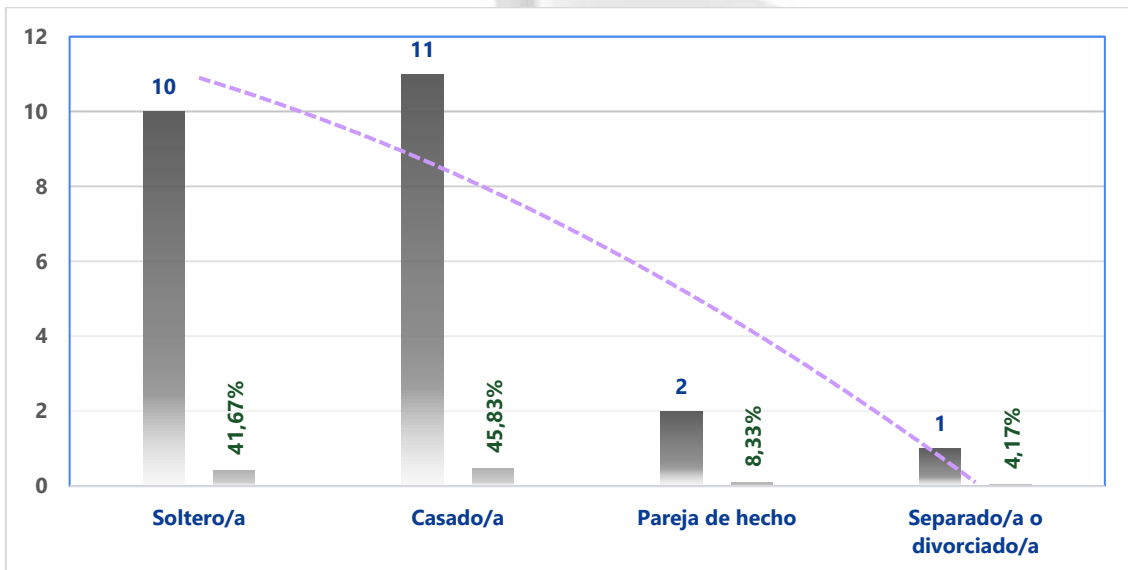
Pregunta 1: SEXO



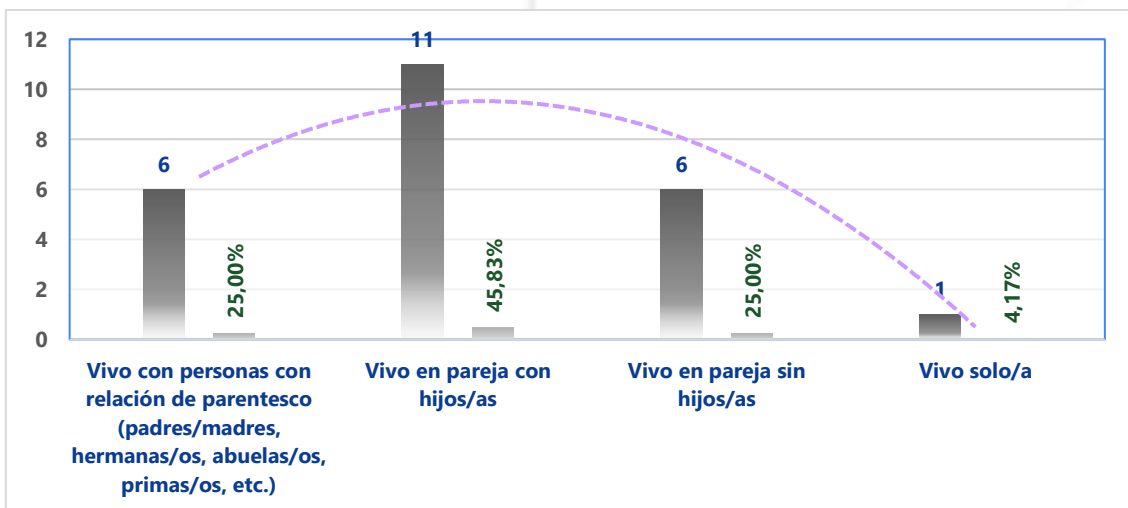
Pregunta 2: EDAD



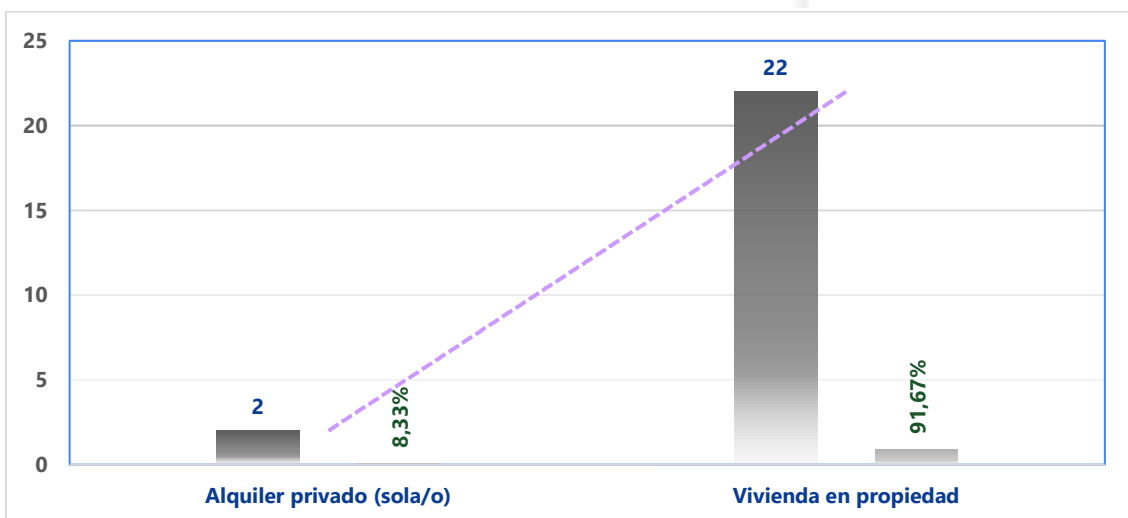
Pregunta 3: ESTADO CIVIL



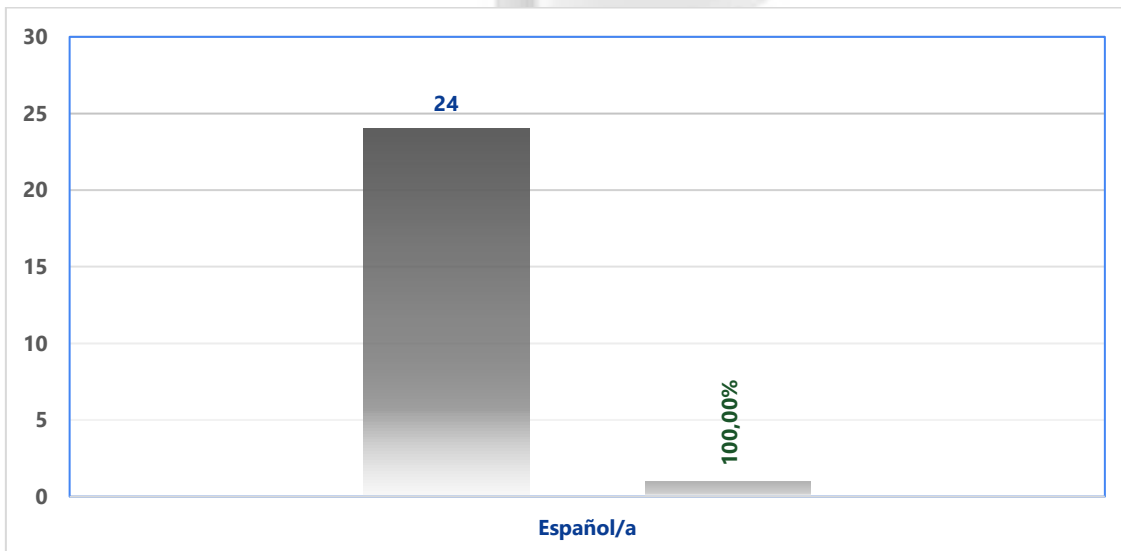
Pregunta 4: UNIDAD DE CONVIVENCIA



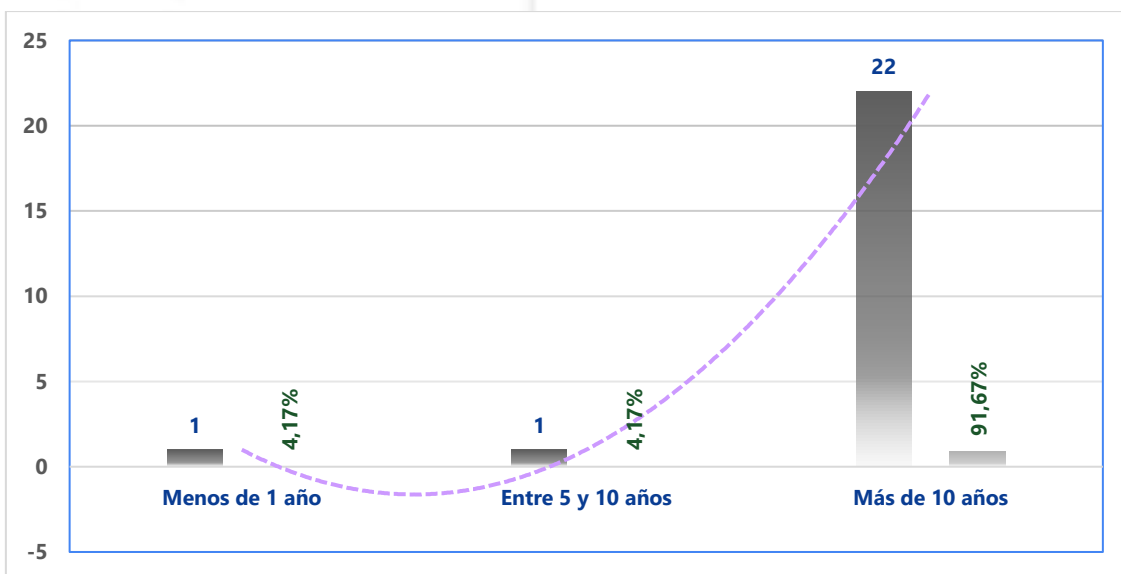
Pregunta 6: RÉGIMEN DE VIVIENDA



Pregunta 7: NACIONALIDAD DE ORIGEN (Nacimiento)

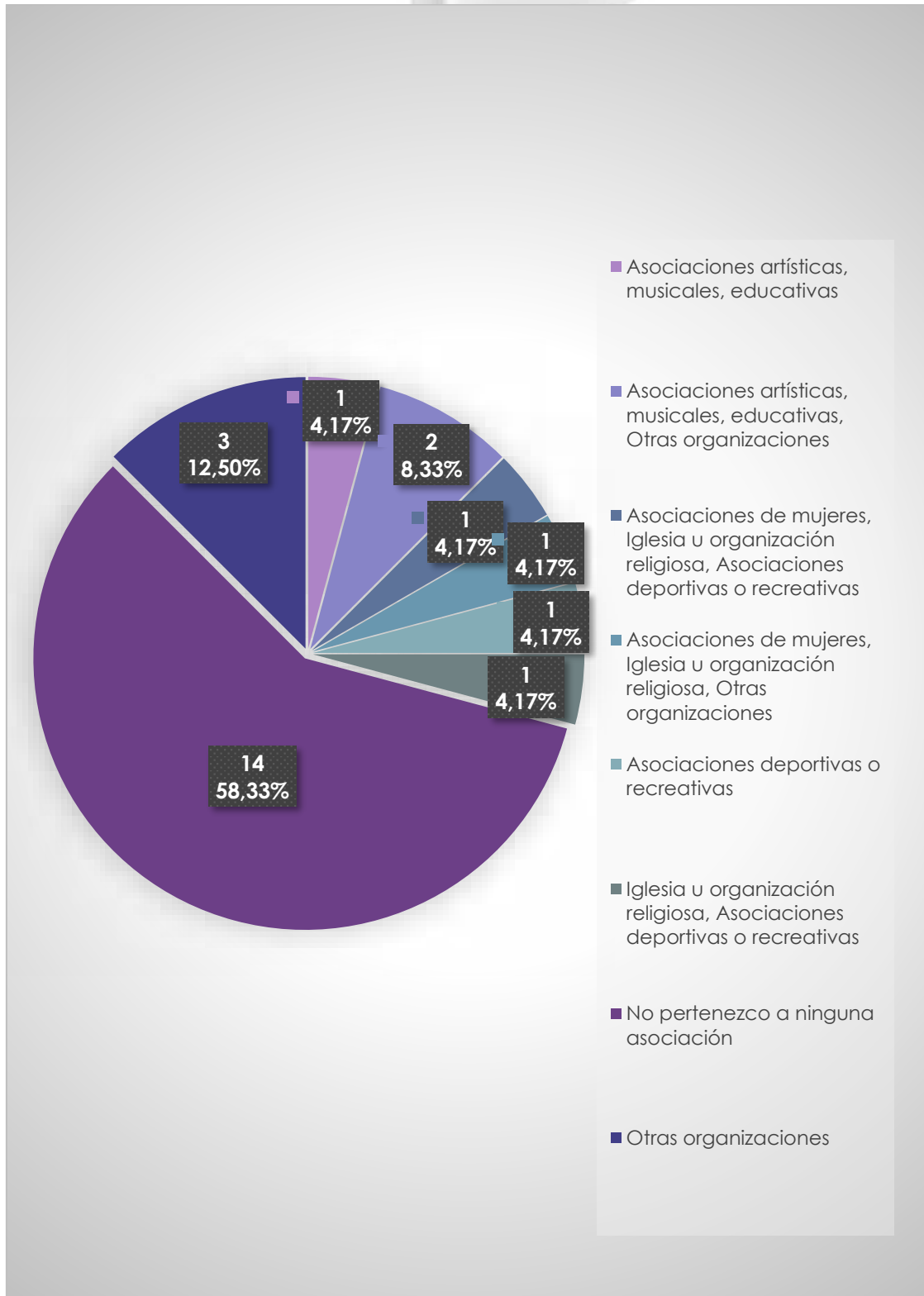


Pregunta 8: TIEMPO DE RESIDENCIA EN SANTA MARTA

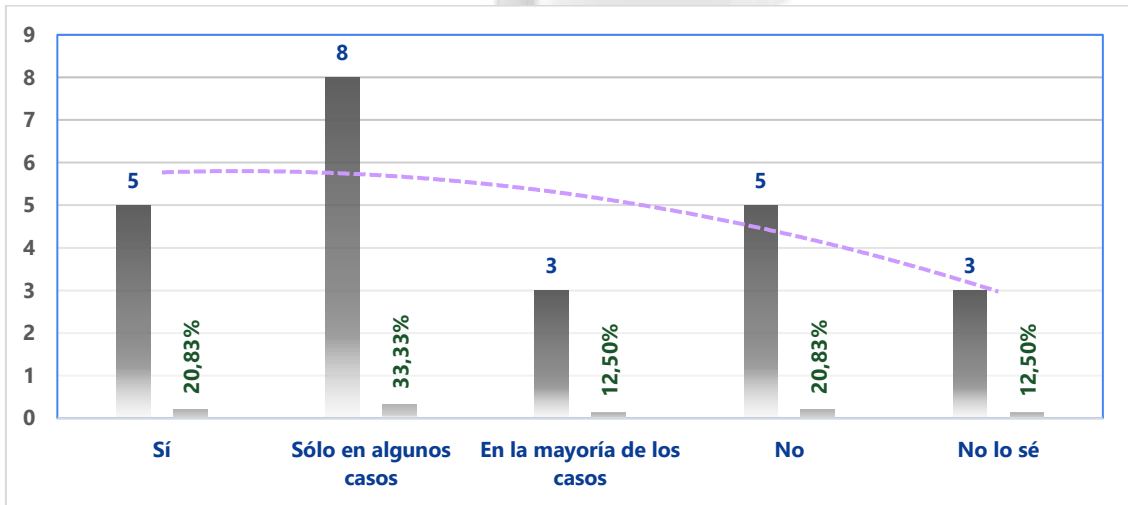


2. PARTICIPACIÓN

Pregunta 9: ¿PERTENECE/PARTICIPA USTED EN ALGUNA(S) ASOCIACIÓN (ES)?

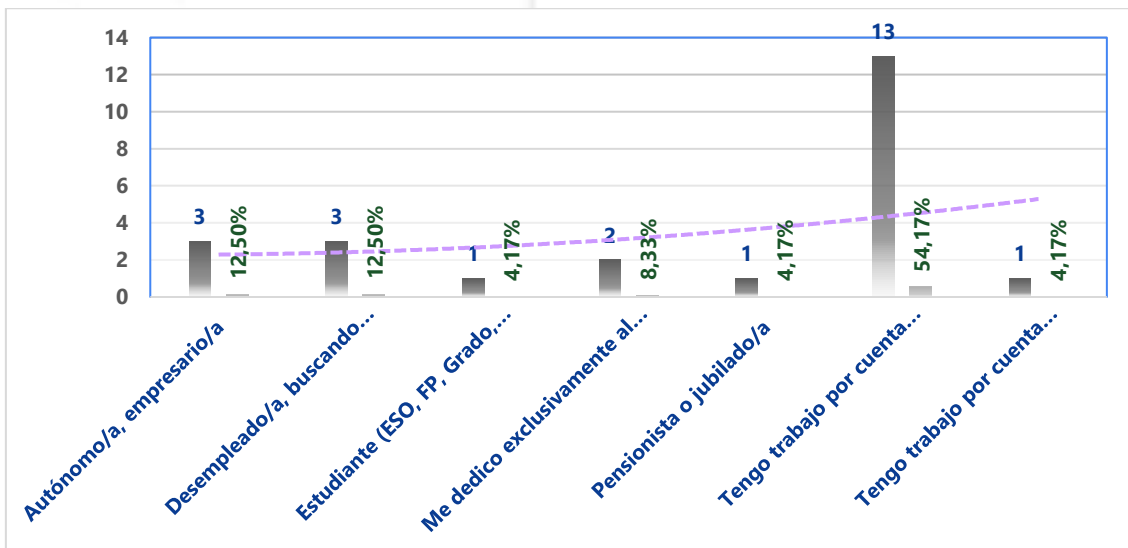


Pregunta 10: ¿CONSIDERA QUE LAS DISTINTAS ASOCIACIONES DEL MUNICIPIO RESPONDEN A LAS NECESIDADES DE LA CIUDADANÍA?



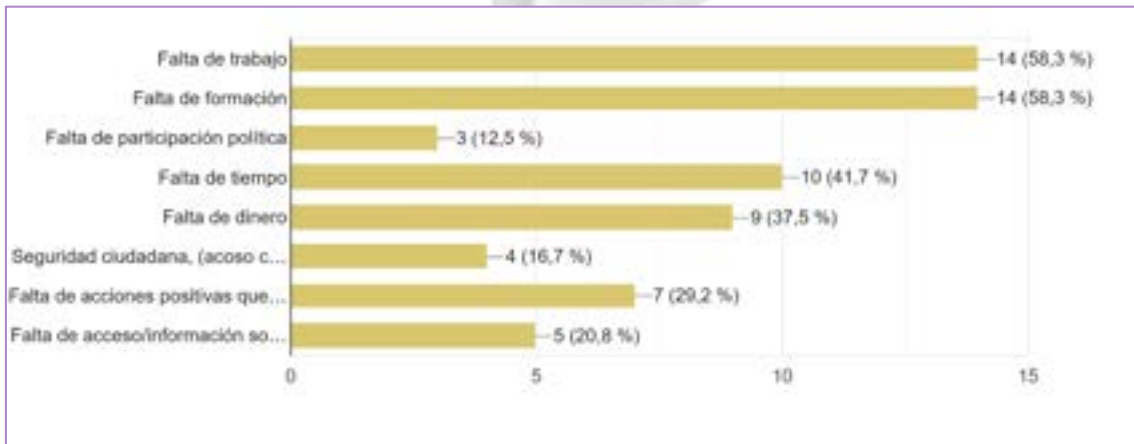
3. SITUACIÓN LABORAL

Pregunta 11: SITUACIÓN LABORAL

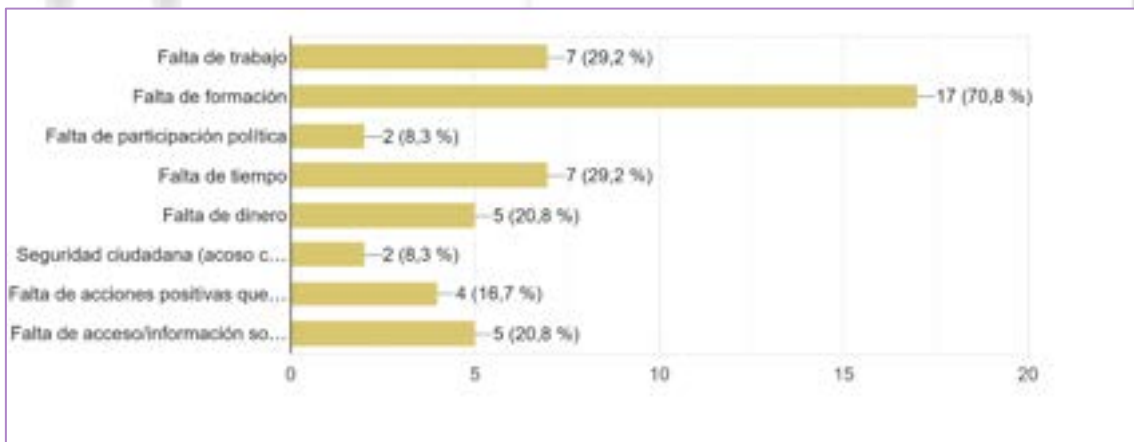


4. PERCEPCION

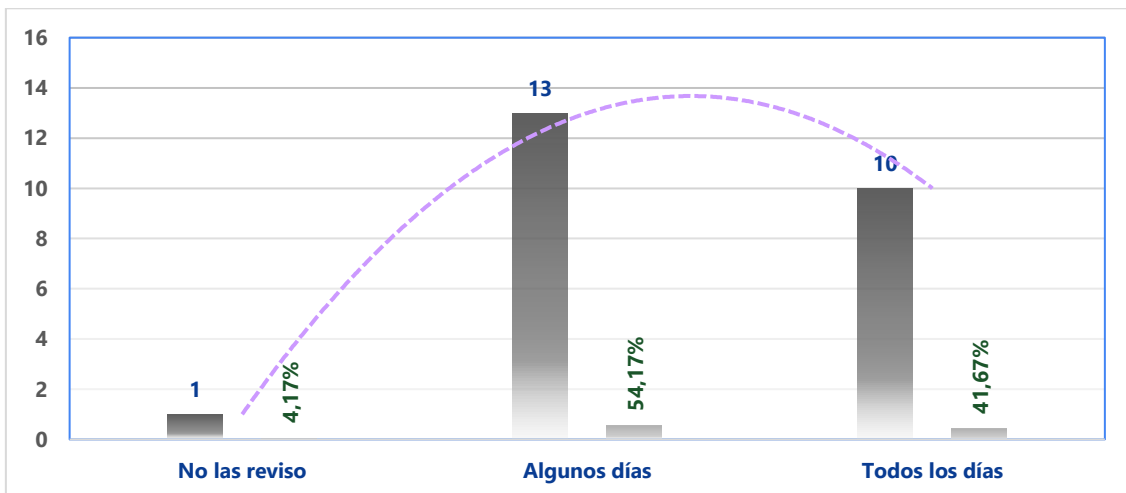
Pregunta 12 ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES PROBLEMAS QUE AFECTAN A LAS MUJERES DE SU LOCALIDAD?



Pregunta 13: EN SU OPINIÓN, ¿CUÁL SON LOS PRINCIPALES PROBLEMAS QUE AFECTAN A LOS HOMBRES DE SU LOCALIDAD? SELECCIONA TODOS LOS QUE CORRESPONDAN.



Pregunta 14: ¿CON QUÉ FRECUENCIA SUELE REVISAR LA PÁGINA WEB Y REDES SOCIALES DEL AYUNTAMIENTO?

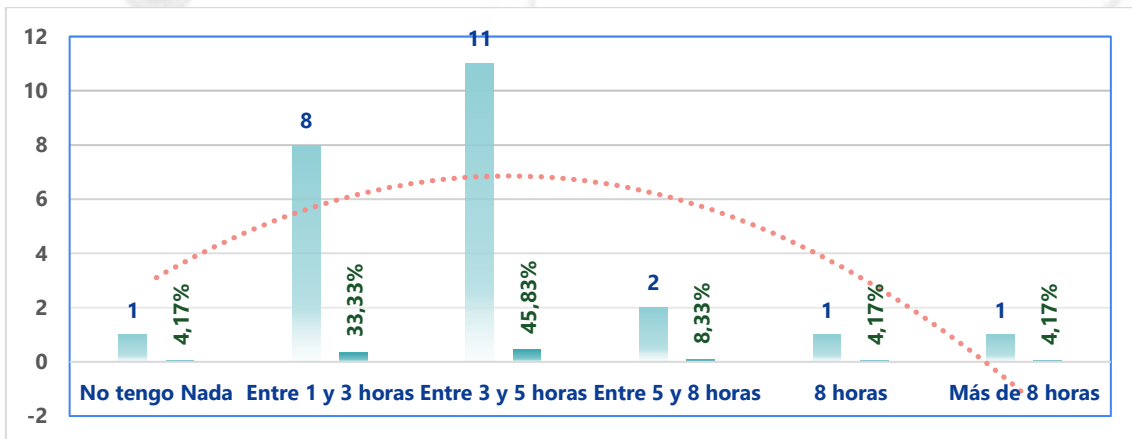


Pregunta 15: SEÑALE EL TIEMPO APROXIMADO QUE DEDICA DIARIAMENTE (EXTRAER DE LA ENCUESTA)

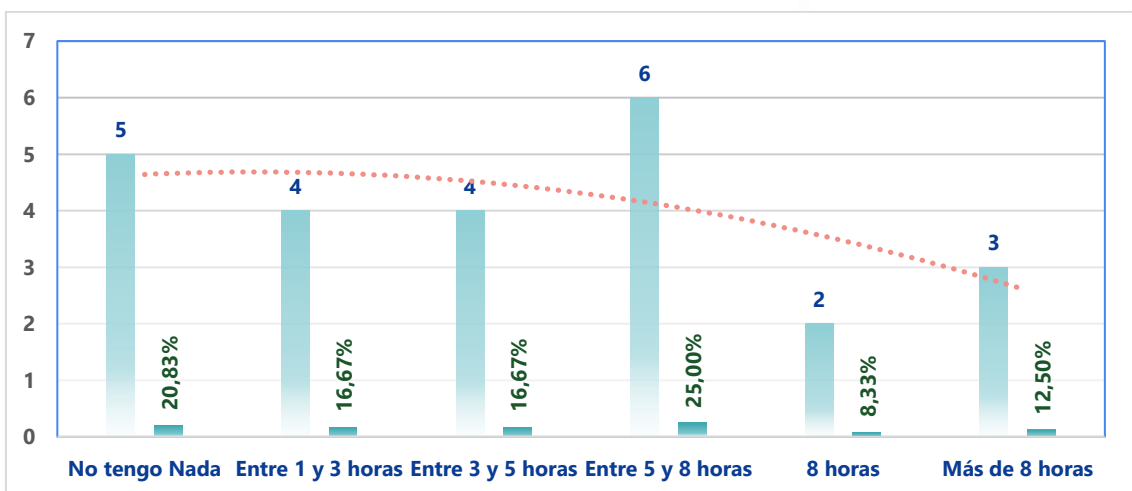
✓ TRABAJO REMUNERADO:



✓ CUIDADO DE LA CASA (Cocina, plancha, limpieza, etc.):



✓ CUIDADO DE LAS PERSONAS DE LA FAMILIA:



✓ OCIO:



✓ AUTOCUIDADO / DEDICACION PERSONAL:



✓ SUEÑO:

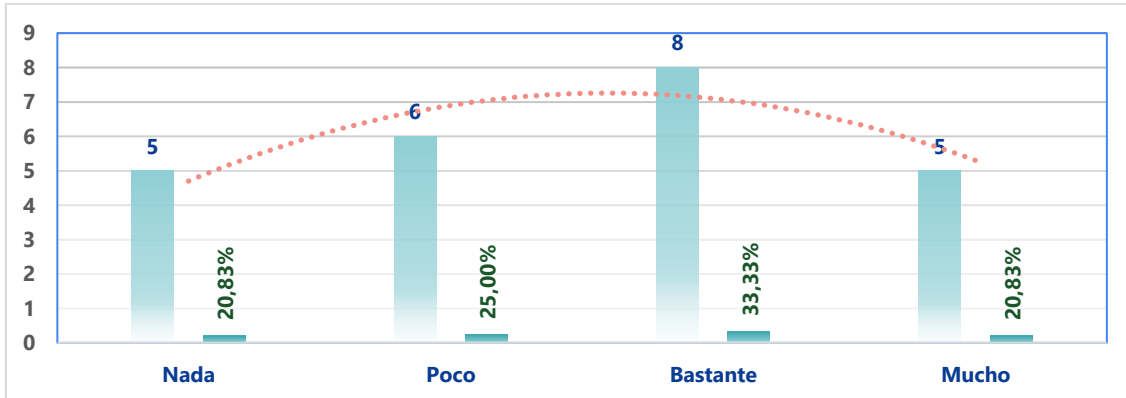


Pregunta 16: ¿ENCUENTRA DIFICULTADES PARA CONCILIAR LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL? ES DECIR, PARA AJUSTAR SU TIEMPO ¿AL TRABAJO, FAMILIA Y OCIO PERSONAL?



Pregunta 17: ¿CUÁLES DE LOS SIGUIENTES SERVICIOS RESPONDEN A SUS NECESIDADES EN CUANTO A ACCESO? (FACILIDAD PARA ACCEDER A LOS MISMOS POR UBICACIÓN Y ACCESIBILIDAD)

✓ **PARQUES (S):**



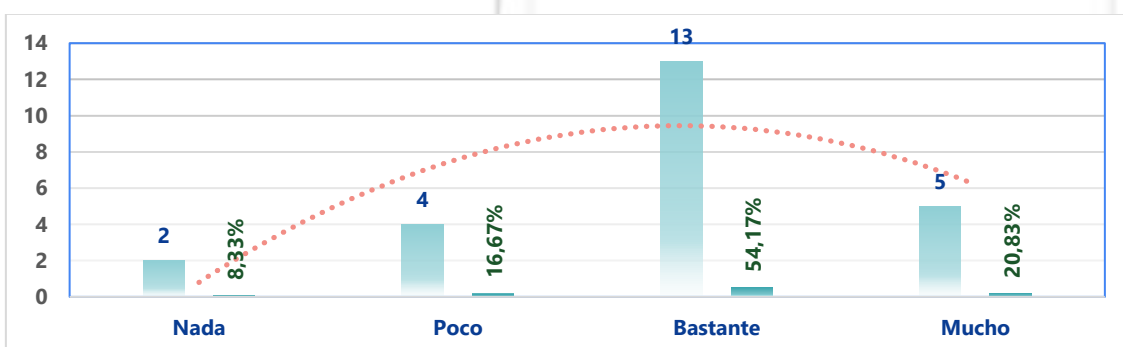
✓ **POLIDEPORTIVO (S):**



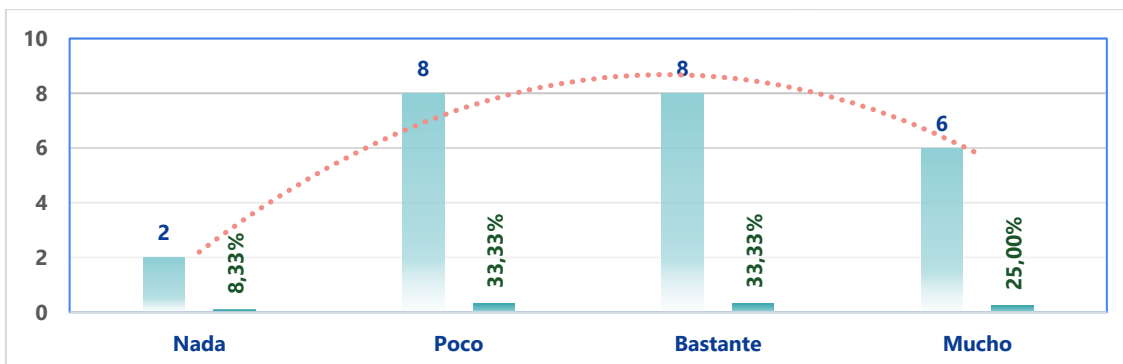
✓ **MERCADO (S):**



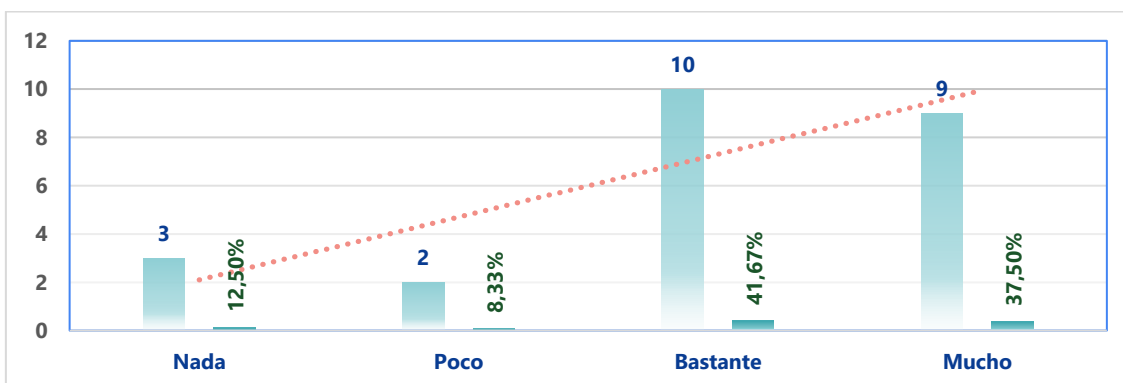
✓ **EVENTOS LOCALES COMO FERIAS, CABALGATAS, ETC.:**



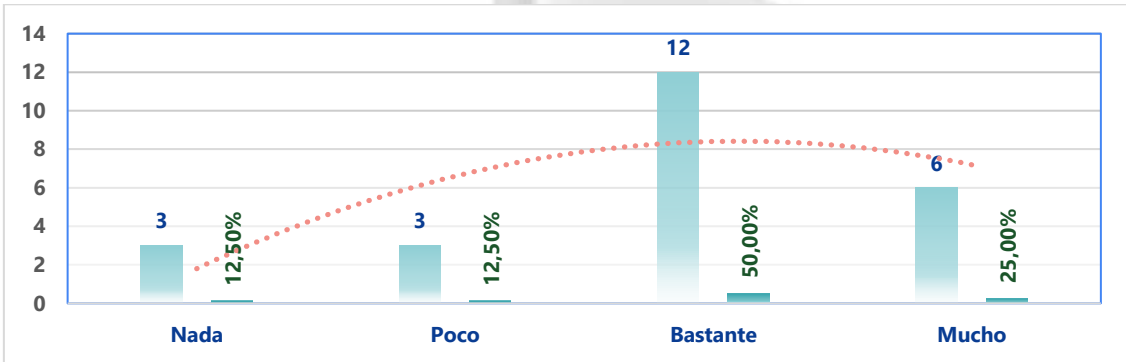
✓ **SERVICIOS SANITARIOS PUBLICOS Y/O PRIVADOS:**



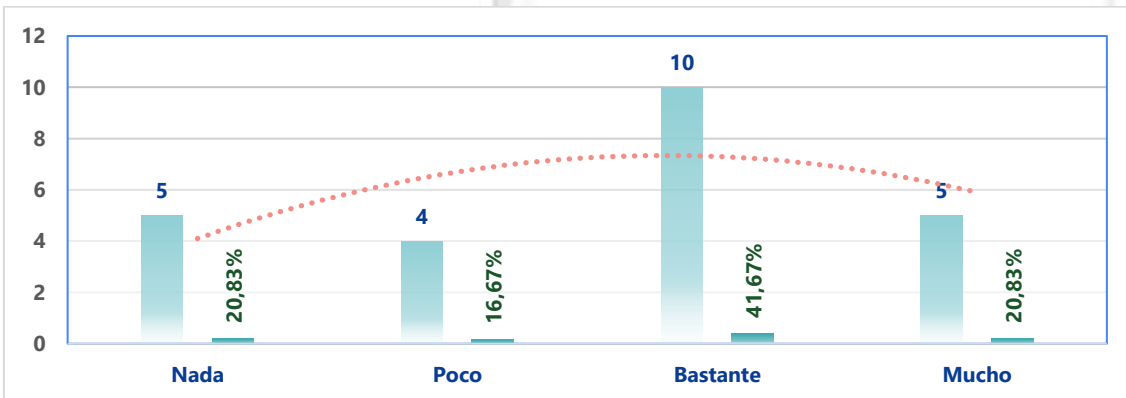
✓ **ESCUELAS / COLEGIOS:**



✓ **GUARDERIAS:**



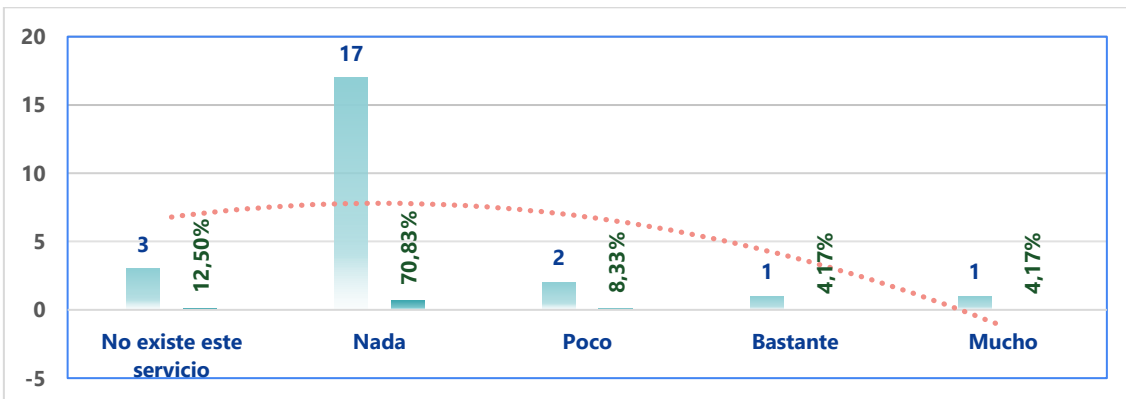
✓ **CENTROS PARA LA TERCERA EDAD:**



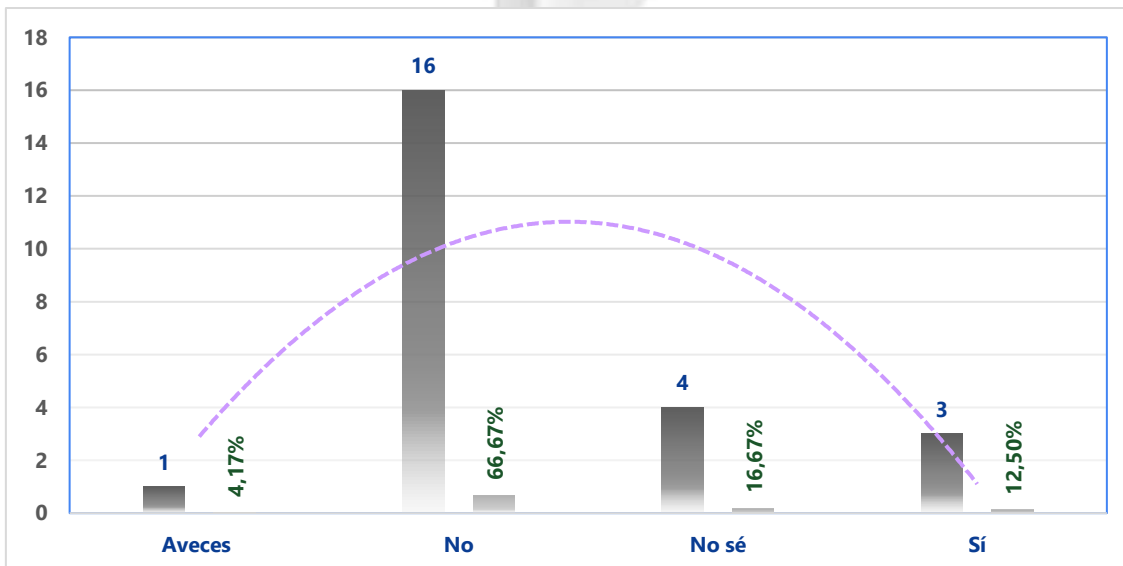
✓ **LOCALES PARA JÓVENES:**



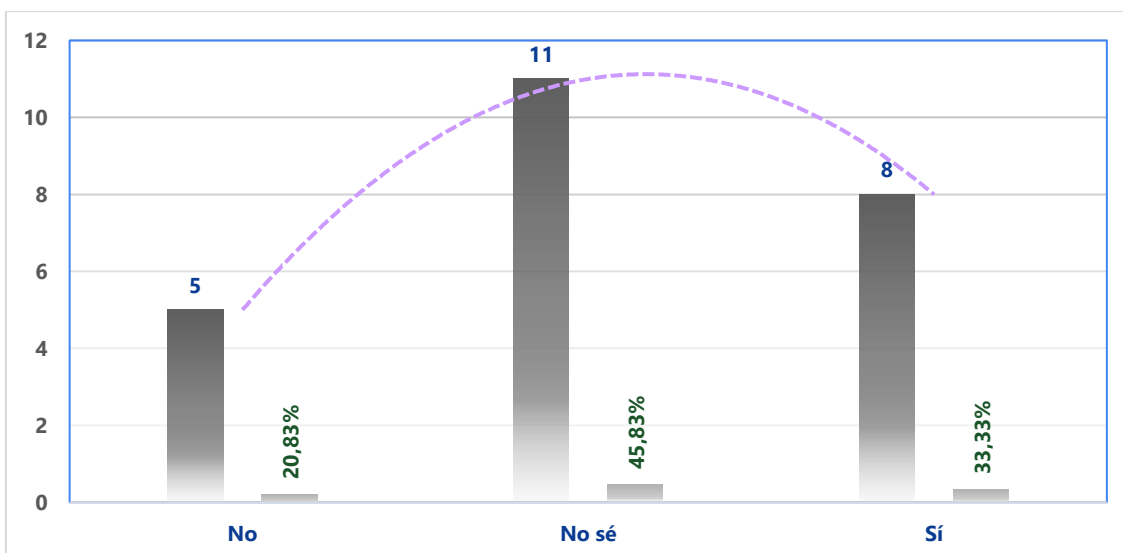
✓ **TRANSPORTE PUBLICO:**



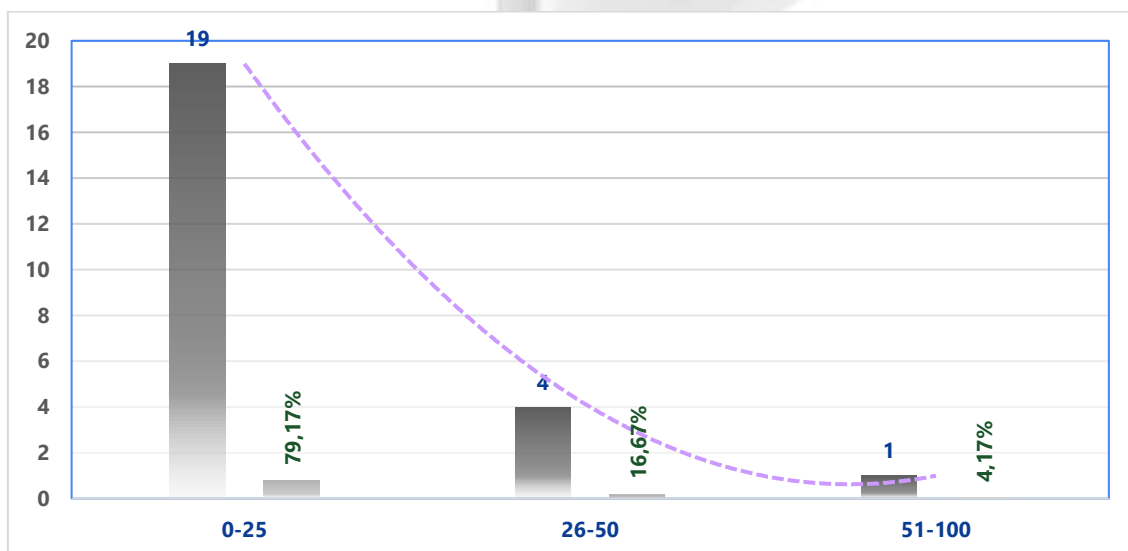
Pregunta 18: ¿CONSIDERA QUE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN DEL MUNICIPIO (REDES SOCIALES, PERIÓDICOS DIGITALES, CARTELERÍA, WEB, ETC.), EN OCASIONES EMPLEAN UN LENGUAJE O IMÁGENES SEXISTAS? POR IMAGEN SEXISTA NOS REFERIMOS A UNA IMAGEN DE LA MUJER O EL HOMBRE MUY SEXUALIZADA O ESTEREOTIPADA QUE INCLUSO PUEDE SER DENIGRANTE.



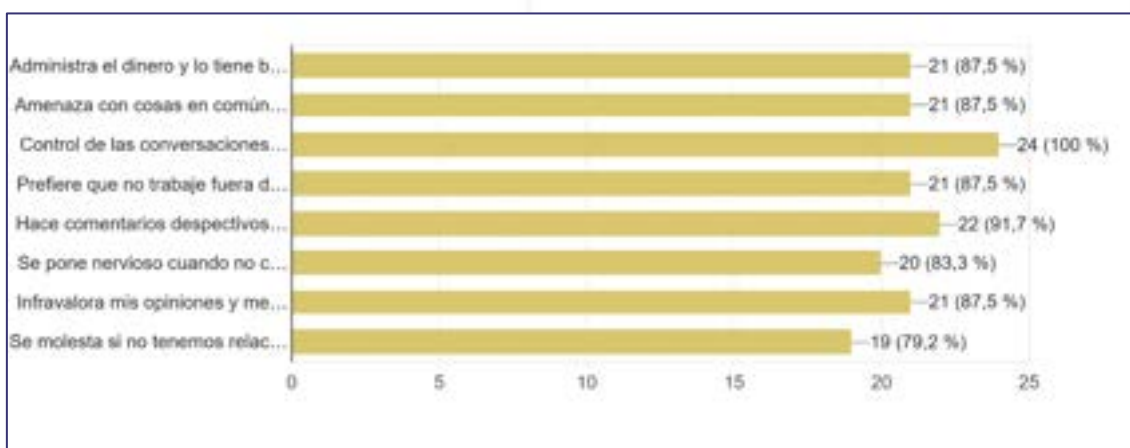
Pregunta 19: ¿SABES SI EL AYUNTAMIENTO HA REALIZADO ACTIVIDADES DESENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO A LA POBLACIÓN ADULTA PARA IDENTIFICAR Y ELIMINAR PROGRESIVAMENTE LOS ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO?



Pregunta 20: ¿CUÁNTOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO CREE QUE SE DIERON EN SU LOCALIDAD DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?



Pregunta 21: SELECCIONA QUÉ CONDUCTAS CONSIDERAS QUE PUEDEN SER CONSIDERADAS COMO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN UNA RELACIÓN DE PAREJA. SELECCIONA TODO LO QUE CORRESPONDA



6.4 DECLARACIÓN DE COMPROMISO INSTITUCIONAL



DECLARACIÓN DE COMPROMISO INSTITUCIONAL

ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DEL I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD

El Ayuntamiento de y, en su nombre y representación, D./ D^a

MANIFIESTA QUE:

La elaboración del I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD viene a dar cumplimiento al mandato establecido por nuestra legislación a los poderes públicos con objeto de adoptar las medidas necesarias para alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Su aprobación pone de manifiesto el compromiso de esta Administración Local con la igualdad.

Las bases legales y reguladoras y los textos normativos de referencia pueden encontrarse en:

- ☒ **Constitución Española**, en su artículo 9.2, recoge que "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social"
- ☒ **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** establece el marco general de intervención de todas las administraciones públicas en relación con la promoción de la igualdad de género. Con ella se consolida un marco legislativo garante de la intervención institucional que promueva activamente la igualdad de género en todos los niveles y ámbitos de actuación, a la vez que define las prioridades a abordar por parte de las administraciones públicas para hacer efectiva la integración del objetivo de igualdad de género en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de sus políticas.
- ☒ **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.**
- ☒ **Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Extremadura.**
- ☒ **V Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Extremadura (2017-2021)**

Declaración de compromiso institucional para la elaboración y ejecución del I Plan Municipal de Igualdad



- ☒ Artículo 69 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local
- ☒ Pacto de Estado contra la Violencia de Género, y otros planes y normas.
- ☒ Disposición adicional octava del estatuto básico del empleado público (TREBEP)
- ☒ Ley 12/2015 de 8 de abril de Igualdad Social de LGBTI e Igualdad y Políticas Públicas por Discriminación Sexual e Identidad de Género en la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- ☒ Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de Garantía Integral de la Libertad Sexual

Así, desde el Ayuntamiento de , nos comprometemos a:

- Liderar el proceso de elaboración y ejecución del I Plan Municipal de Igualdad, como instrumento fundamental en la administración local, apoyando las actuaciones en él recogidas.
- Fomentar la participación en el proceso de elaboración y desarrollo del Plan. Sobre todo, la de aquellos colectivos vinculados a la consecución de los objetivos más específicos, asociaciones de mujeres, población estudiantil, tejido empresarial, etc.
- Actuar sobre las posibles desigualdades y brechas de género que persistan.
- Actuar en nuestra localidad para favorecer cambios culturales, económicos, laborales y sociales en pro de la igualdad.
- Concienciar, sensibilizar, educar y prevenir como instrumentos para conseguir una mayor corresponsabilidad y respeto entre mujeres y hombres.
- Visibilizar la realidad y alcance de las violencias sobre las mujeres en sus diferentes formas.
- Promover y apoyar las iniciativas para la prevención de la violencia de género y otras formas de violencia sobre las mujeres que se desarrollen en la localidad.
- Expresar públicamente el rechazo a cualquier forma de violencia contra las mujeres teniendo en cuenta la interseccionalidad, la discriminación múltiple y las situaciones de colectivos de especial vulnerabilidad frente a la violencia.
- Promover acciones por el respeto y protección a todos los colectivos que puedan resultar afectados por la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

Declaración de compromiso institucional para la elaboración y ejecución del I Plan Municipal de Igualdad



- Debemos afianzar los logros conseguidos hasta ahora y seguir avanzando en la senda de la igualdad. En este sentido, el Plan constituye nuestra más clara apuesta para potenciar los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ratificando con estas líneas el compromiso de nuestra Administración Local con la igualdad de Género.

Y para que así conste, firmo el presente documento de compromiso en Santa Marta, a 20 de junio de 2024

Fdo.: La Alcaldesa-Presidenta



D./Dña Virtudes Marquez Peinado

Declaración de compromiso institucional para la elaboración y ejecución del I Plan Municipal de Igualdad




AYUNTAMIENTO DE SANTA MARTA
Dirección: Avda. de la Constitución, 3
06150 Santa Marta
Teléfono: 924 69 01 17
Provincia: Badajoz



FINANCIA:





**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN
CONTRA EL ACOSO SEXUAL,
POR RAZÓN DE SEXO Y POR
ORIENTACIÓN SEXUAL O
IDENTIDAD DE GÉNERO**

**AYUNTAMIENTO DE
SANTA MARTA**

INDICE

1. MOTIVACIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO	6
3. MARCO CONCEPTUAL	8
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	10
5. COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL.....	11
6. MEDIDAS DE INFORMACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN.	14
7. MEDIDAS DE ACTUACIÓN.....	16
8. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	21
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO.....	25
10. REVISIÓN Y VIGENCIA.....	26
11. DISPOSICIÓN FINAL	26
12. FLUJOGRAMA	27
13. ANEXOS	28
ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA.....	28
ANEXO 2: ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD.....	32
ANEXO 3: MODELO DE NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA	33
ANEXO 4: MODELO DE CITACIÓN.....	34
ANEXO 5: MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES	35
ANEXO 6: MODELO DE REMISIÓN DE RECURSO	38
ANEXO 7: MODELO DE RESOLUCIÓN DE RECURSO DE COMISIÓN.....	40
ANEXO 8: CASOS DE TRANSEXUALIDAD, TRANSGENERIDAD E INTERSEXUALIDAD EN EL AYUNTAMIENTO.....	43



MOTIVACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

1. MOTIVACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Con este protocolo, el Ayuntamiento de Santa Marta adquiere el compromiso de **salvaguardar todos los derechos reconocidos en el mismo** y hacer todo lo que esté a su alcance para **fomentar un entorno laboral que garantice su debida protección**.

Con este objetivo, se compromete a **no tolerar la violencia de género ni ninguna otra forma de violencia** en su ámbito, ya que constituye la **manifestación más extrema de la discriminación por razón de sexo** y, al mismo tiempo, incide negativamente en el respeto de otros derechos fundamentales, **atentando contra la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo de la víctima**.

Así, este Ayuntamiento se compromete a prevenir el **acoso sexual**, el **acoso por razón de sexo** y el **acoso por orientación sexual o identidad de género**, para lo cual aprueba el presente Protocolo como un medio eficaz que contribuya a garantizar el derecho de todas las personas a disfrutar de unos ambientes de trabajo, estudio e investigación exentos de cualquier discriminación por razón de sexo y orientación sexual o de género, así como de **violencia de género**.

Este Protocolo incorpora el **acoso por razón de orientación sexual o identidad de género** dado que constituye una "**causa proscrita de discriminación**" (art. 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea); una "**causa sospechosa de discriminación**" (art. 14 CE); y una forma de **discriminación del sistema sexo-género** en tanto que este sistema está construido sobre la base de la heterosexualidad obligada y dando cumplimiento a la normativa en vigor.

Sobre este aspecto, destacamos entre la normativa existente el **artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos** (1948) que establece la afirmación inequívoca de que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos". El **artículo 2 de la misma declaración** afirma posteriormente que "toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

Así, desde este Ayuntamiento de Santa Marta se considera que:

Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral en el Ayuntamiento de Santa Marta libre de toda discriminación y con pleno respeto a su intimidad y su integridad física y moral.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno, desarrollando sus actividades en un ambiente protector del derecho al libre desarrollo de su personalidad.

Todas las personas miembros del Ayuntamiento de Santa Marta tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad

y salud y a disfrutar de un entorno laboral con todas las garantías, así como a que se reparen las consecuencias derivadas de conductas discriminatorias y delictivas, en caso de que se produjesen

Toda persona que se considere víctima de conductas de **acoso sexual, acoso sexista** o de **acoso por orientación sexual o de identidad de género** tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a plantear una reclamación o denuncia que sea dilucidada mediante el procedimiento previsto en este Protocolo, con participación de los **órganos de gobierno señalados en este Protocolo**.

Con estos principios como base, el Ayuntamiento de Santa Marta se compromete a:

- a) **Prevenir** la aparición de conductas de **acoso sexual, de acoso por razón de sexo** y de **acoso por orientación sexual o de identidad de género**.
- b) Mantener programas activos y permanentes de **prevención** de situaciones de **acoso sexual, acoso por razón de sexo** y por **orientación sexual o de identidad de género**.
- c) **Promover** programas de formación, información y sensibilización dirigidos a todo el personal del Ayuntamiento de Santa Marta a fin de prevenir situaciones de **acoso sexual, de acoso por razón de sexo** y de **acoso por orientación sexual o de identidad de género**.
- d) **Tramitar** las reclamaciones y denuncias que pueda presentar la persona que considere que está en riesgo o situación de acoso,

sus representantes o cualquier otra persona miembro del Ayuntamiento de Santa Marta que en todo caso deberá respetar los principios constitucionales de respeto de la intimidad y dignidad de la persona y tutela judicial efectiva.

De acuerdo con todo lo cual, el Ayuntamiento de Santa Marta desarrolla con el presente Protocolo un procedimiento de **prevención y protección** frente al **acoso sexual**, al **acoso por razón de sexo** y al **acoso por orientación sexual o de identidad de género** con el objeto de amparar los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad y que ha sido informado favorablemente por la Alcaldía, la Oficina de Igualdad y Violencia de Género.

El Ayuntamiento de Santa Marta contribuirá al alcance de una sociedad tolerante e igualitaria, siendo el respeto a la persona, independientemente de su sexo, su orientación sexual o identidad de género, uno de los valores que debe garantizar.



MARCO NORMATIVO

2. MARCO NORMATIVO

El Protocolo para la Prevención e intervención ante Situaciones de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo (Sexista) y Acoso por Orientación Sexual e Identidad de Género del Ayuntamiento de Santa Marta se fundamenta en el marco normativo vigente en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso por razón de sexo y género.

- **Convenio 111** de la OIT contra la discriminación en el empleo.
- **Recomendación de la Comisión 92/131/CEE**, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.
- **Directiva 2006/54/CE**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- **Comunicación de la Comisión** sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, COM 2007 686.
- **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)** que parte del reconocimiento de que "la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del

hombre". En la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer queda plasmado el planteamiento de la Recomendación nº 19 del Comité e incluye dentro de los tipos de violencia contra las mujeres el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares.

- **Constitución Española** (arts. 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1, 40.2)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (arts. 7, 8, 48, 62, además de art. 51 y 62)
- **RD Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público: arts. 14 h y 95.2 b)
- **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM 69/2009**, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- **Ley 31/95**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: art. 14
- **Código Penal**. Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (art. 173.1)
- Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social (RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto), arts. 8.13 y 8.13 bis • Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (artículo 19.1.i)
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación.

- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Resolución de 28 de julio de 2011**, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella (BOE 8 de agosto de 2011, nº 189).
- **Ley 36/2011**, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (arts. 177 a 184).
- **Ley 8/2011**, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura (art. 50)
- **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.



MARCO CONCEPTUAL

3. MARCO CONCEPTUAL

La LOIEMH recoge en su artículo 7 titulado "Acoso sexual y acoso por razón de sexo":

- 1) Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley, constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- 2) Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- 3) Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 4) El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso

Los tipos de acoso sexual son

a) Chantaje sexual. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas

personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

b) Acoso sexual ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.

Y se aborda la violencia digital como medio para llevar a cabo los diferentes tipos de acoso.

Es importante reconocer dos niveles de percepción en el acoso, ya que las personas discriminadas no tienen por qué soportar que un comportamiento **sexista y abusivo** se prolongue en el tiempo o se haga sistemático, ni tampoco se consienta una gradación de la entidad de los mismos. Igualmente, es necesario remarcar que es **innecesaria la repetición** para constituir la conducta sancionada, ya que, en los casos de **acoso sexual** y el **acoso por razón de sexo**, a diferencia del acoso moral o laboral, cada acto se inscribe en un sistema de poder o de subordinación grupal, que les dota inmediatamente de significado discriminatorio. Y es precisamente ese **significado discriminatorio** lo que constituye la conducta sancionada.



ÁMBITO DE APLICACIÓN

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito subjetivo

El presente Protocolo será de aplicación a:

- a) **Personal funcionario y laboral.**
- b) **Personal de administración y servicios funcionario y laboral.**
- c) **Personas trabajadoras autónomas** relacionadas con el Ayuntamiento de Santa Marta por un contrato administrativo o sujeto a la Ley Contratos del Sector Público (Texto Refundido).
- d) **Cualquier persona que preste sus servicios en este Ayuntamiento**, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma (personal afecto a contratatas y subcontratatas y/o puesto a disposición por las ETTs).

A estos efectos se dará a conocer a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades con las que colabora el Ayuntamiento de Santa Marta a fin de que lo incluyan en los convenios de colaboración suscritos con estas empresas y al compromiso de estas de aceptar sus principios inspiradores de forma expresa.

Ámbito territorial

El ámbito de aplicación territorial del presente Protocolo es **cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual** que corresponda, de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo y funcional del Ayuntamiento de Santa Marta.

COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

5. COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

Los órganos encargados de aplicar este Protocolo serán la **Oficina de Igualdad y Violencia de Género** y la **Comisión de Instrucción**, que se denominará **Comisión contra el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género y para la eliminación de la violencia de género**.

COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN

Esta Comisión estará formada **al menos por cuatro personas** en representación de los siguientes colectivos:

- Alcaldía
- Representante legal del Comité de Seguridad y Salud
- La persona responsable de la Oficina de Igualdad
- Las personas trabajadoras o su representación legal.

Las personas asignadas se intentarán que lo sean con carácter estable. Su composición habrá de ser **paritaria**. No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de quien lo padece o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Tampoco si fuera la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En estas situaciones, la parte correspondiente sustituirá al objeto de restablecer la paridad en la Comisión. Se les proveerá de los medios materiales, así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones.

Recibirán formación especializada y continua en materia de acoso, cuyos contenidos estén validados por el Servicio de Igualdad.

Las funciones de esta Comisión son:

- ✓ Resolver los recursos instados contra las conclusiones del informe emitido por la comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo-Oficina de Igualdad y Violencia de Género.
- ✓ Derivar a la Oficina de Igualdad y Violencia de Género cualquier denuncia que puedan recibir.
- ✓ Realizar el seguimiento de la puesta en funcionamiento del Protocolo.
- ✓ Informar y dar seguimiento a todos los casos de acoso que se hayan producido en la organización.
- ✓ Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.
- ✓ Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas.
- ✓ Evaluar, con carácter anual, el desarrollo, funcionamiento e implantación del Sistema de Prevención y del Protocolo de actuación.
- ✓ Promover ante Personal, medidas concretas y efectivas en el ámbito de la entidad y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.
- ✓ Proponer nuevas medidas y modificaciones del protocolo.

- ✓ Y cualquiera otra que se consideren oportunas para los fines recogidos en el presente protocolo y en la promoción de la igualdad en el entorno laboral del Ayuntamiento de Santa Marta.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos, y en caso de empate decidirá, atendiendo a criterios técnicos, supervisados por la Oficina de Igualdad y Violencia de Género.

Es la figura encargada de la primera instancia, quien recibe la denuncia, evalúa, inicia la tramitación del proceso, solicita la práctica de diligencias y medidas cautelares, y quien emite un informe con las conclusiones que estima sobre la denuncia presentada. Su composición cumplirá el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres y sus integrantes deberán contar con formación en género y en prevención de riesgos laborales o asistencia en este ámbito.

Sus funciones serán:

- ☑ Recibir las denuncias que se produzcan en el Ayuntamiento de Santa Marta, relacionadas con acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ☑ Informar a quien lo padece sobre las diferentes vías para resolver el caso de acoso y los medios disponibles tanto dentro como fuera del Ayuntamiento de Santa Marta.
- ☑ Pondrá inmediatamente en conocimiento de quien acosa las conductas puestas en su conocimiento, instándole a cesar en su comportamiento.

- ☑ Solicitar mediante escrito a Alcaldía la adopción de medidas cautelares, incluidas las del artículo 21.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género, hasta el cierre del proceso y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso.
 - ✓ Trasladar a Alcaldía la solicitud de apertura de expediente sancionador.
 - ✓ Realizar el seguimiento para comprobar que el acoso ha cesado.
 - ✓ Solicitar la práctica de las pruebas que considere oportunas, así como las propuestas por las partes, incluyendo interrogatorio de las partes, testimonios, pruebas documentales, informes de expertos en la materia, etc.
- ☑ Acompañar y asesorar a la víctima de acoso para garantizar que el proceso se lleve a cabo correctamente y no se tomen represalias al respecto.
- ☑ Llevar el control y registro de los casos atendidos y custodiar la documentación.
- ☑ Seguir todos los pasos establecidos en el Protocolo para resolver el caso internamente.
- ☑ Elaborar un informe final que incluya la valoración de los hechos denunciados, las circunstancias, las personas implicadas, los hechos probados y las medidas adoptadas, y que se enviará a las partes y a la Comisión, dejando constancia de su recepción.
- ☑ Elaborar un informe anual sobre los casos atendidos, desglosados por sexo, circunstancias del caso, medidas

adoptadas y situación de las partes, que se enviará a la Comisión y a la Concejalía responsable del área de Igualdad.

Se les proveerá de los medios materiales, así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones, y recibirán formación en género e igualdad entre mujeres y hombres, además de en habilidades sociales para la resolución de este tipo de casos. Las personas que formen parte de la comisión no podrán tener una relación personal o profesional jerárquica directa con las personas afectadas o los hechos denunciados, y serán sustituidas por otras a elección de la Comisión. Tampoco podrán participar posteriormente en la Comisión en relación a dicho caso.

REPRESENTACIÓN SINDICAL

La representación sindical de los y las trabajadoras juega un papel importante y, como tal, participará en las medidas de prevención que se desarrollen. Podrá denunciar situaciones de acoso, vigilará el cumplimiento de la normativa en materia laboral y de condiciones de trabajo, y promoverá campañas de sensibilización e información, así como el apoyo y la representación de las empleadas y empleados públicos que expresamente lo soliciten.

Con independencia del deber de sigilo en cuanto a los hechos que puedan tener conocimiento, deberán desarrollar acciones y medidas para la erradicación de la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral. Además, deberán pronunciarse firmemente contra la cultura de la impunidad que ha amparado hasta la actualidad estas conductas.

MEDIDAS DE INFORMACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN

6. MEDIDAS DE INFORMACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN.

El Ayuntamiento de Santa Marta asume la obligación de dar a conocer a toda su plantilla el contenido del presente protocolo mediante un plan de difusión, así como a las nuevas incorporaciones, a las empresas proveedoras y al entorno, como muestra de la política adoptada como entidad empleadora para prevenir y combatir cualquier muestra de **acoso sexual y/o acoso por razón de sexo** en el entorno de trabajo.

Se hará llegar una copia del protocolo a todo el personal del Ayuntamiento de Santa Marta, se incluirá en la intranet municipal y se colocará en los paneles informativos.

Se incluirá dentro de los pliegos de contratación, convenios, acuerdos, etc., una cláusula que obligue a la empresa o persona contratada al cumplimiento del presente protocolo. Si el sujeto activo del presunto acoso quedara fuera **ámbito de influencia** de este Ayuntamiento, éste último se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación que une a ambas empresas/administración quedará extinguida.

La LOIEMH en el artículo 48 establece las "Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo", e indica que como instrumento de dicha prevención las empresas deberán promover:

- a) "condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual

b) "arbitrar procesos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones"

c) "establecer medidas que deberán negociarse con los representantes sindicales de los trabajadores tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas".

Las medidas preventivas se integrarán en todas las decisiones estratégicas que conduzcan a un cambio en la cultura de la organización. Estas medidas persiguen impedir que se generen situaciones de acoso o **erradicar las condiciones que favorecen el acoso sexual o el acoso por razón de sexo.**

Se garantizará la formación a toda la plantilla del presente protocolo quienes podrán proponer medidas preventivas y cursos de formación, con el acuerdo de la Comisión de Igualdad.

Los contenidos formativos serán diseñados a propuesta del Servicio de Igualdad, incluyendo conceptos como: acoso sexual y acoso por razón de sexo, protocolo (funcionamiento y mecanismos), violencia contra las mujeres, habilidades comunicativas y gestión de equipos.

Algunas medidas que pueden contribuir a minimizar los factores de riesgos y a fomentar un entorno laboral de respeto y libre de cualquier discriminación, además de las recogidas en los epígrafes anteriores, son:

- ✓ Establecer medidas específicas para la integración de la igualdad de mujeres y hombres dentro de la organización a través de mecanismos como los planes internos de igualdad u ordenanzas de igualdad de mujeres y hombres.

- ✓ Favorecer el flujo de información entre las personas, promover un liderazgo flexible, la cohesión grupal, la colaboración intraorganizacional.
- ✓ Incorporar situaciones y conductas relacionadas con el acoso en la evaluación de los riesgos psicosociales/laborales que tengan presentes factores "estructurales" tales como las relaciones de poder en el trabajo, el sistema sexo-género, los roles y estereotipos y las formas de organización del trabajo,
- ✓ Desaprobar con contundencia cualquier tipo de conducta abusiva y/o discriminatoria.

Desde Alcaldía, representación de las y los trabajadores, Comité de Seguridad y Salud y Oficina de Igualdad, principalmente, y como actores clave en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro del Ayuntamiento, observarán los siguientes aspectos:

- ✓ Los comportamientos y actitudes que se producen en el trabajo: conversaciones, observación...
- ✓ Resultados negativos en los estudios de clima organizativo a partir de estudios anónimos, encuestas de opinión, etc. Entrevistas con quienes finalizan su relación contractual con el Ayuntamiento de Santa Marta.
- ✓ Bajas reincidentes o de larga duración.
- ✓ Absentismo y/o rotación
- ✓ Quejas en determinados puestos de trabajo o áreas.
- ✓ Retroalimentación de empresas proveedoras, entidades con las que se colabore, etc.

Todo aquello **reseñable en relación a lo expuesto anteriormente será comunicado a la Comisión.**

MEDIDAS DE ACTUACIÓN

7. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

El artículo 48 de la LOIEMH indica que las empresas deberán "dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo". Para ello, se articula el proceso interno descrito en el presente protocolo.

Los principios rectores de la actuación son los siguientes:

1. Las personas denunciantes tienen derecho a recibir una respuesta a su denuncia.
2. La persona que ha sufrido el acoso tendrá derecho a solicitar asesoramiento jurídico sobre las vías judiciales y/o administrativas de las que tiene a su disposición. Igualmente, tendrá derecho a recibir asistencia psicológica y así lo solicitará, y se determinará por la Comisión/Asesoría.
3. La obligación general de poner en conocimiento de los superiores o personas asignadas los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que se conozcan, así como la obligación de todo responsable público de tramitar las denuncias en el ámbito de su competencia, y la obligación general de todas las estructuras de prestar colaboración a los órganos encargados de realizar la investigación y valoración de los casos.
4. **La protección de la persona acosada en cuanto a su salud y seguridad, que se concreta normalmente en la posibilidad de adoptar medidas cautelares desde el principio del proceso.**

5. **La garantía de la dignidad y del derecho a la intimidad a lo largo de** todo el proceso. Las actuaciones deben realizarse con discreción y prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas (parte denunciante y denunciada, testigos, etc.).
6. **Principio de confidencialidad.** Las personas que intervengan en el proceso tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva en el tratamiento, cesión, conservación, custodia y archivo de la información a la que tengan conocimiento, tanto durante el proceso como después. Véase anexo II. Se asignarán códigos alfanuméricos identificativos de las partes, preservando así su identidad. La documentación será custodiada en un lugar seguro.
7. **Principio de sumariedad.** El proceso se llevará a cabo con la mayor celeridad posible, respetando los principios de imparcialidad, contradicción y actuación de buena fe. Se establece el plazo de 15 días hábiles de resolución y, de forma excepcional y muy justificada, el plazo se podrá prorrogar en 30 días hábiles más.
8. **Principio de seguridad jurídica e imparcialidad.**

PROCEDIMIENTO FORMAL DE ACTUACIÓN

Este protocolo solo contempla un tipo de proceso y ha sido dividido en dos fases o instancias, una liderada por la Asesoría y la segunda por la Comisión.

No contempla otro tipo de proceso, como los conocidos como previos, informales, de negociación o mediación, etc., porque considera que son conductas consideradas como faltas muy graves

según la legislación laboral, que atentan contra derechos fundamentales como la igualdad, la dignidad, la salud y el derecho a una vida libre de violencia. Estos procesos no ofrecen las garantías necesarias. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género prohíbe la mediación en casos de violencia de género, y el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son dos formas de violencia machista.

Durante todo el proceso se podrá contar con la asistencia de una asesoría especializada en la materia, como el Instituto de la Mujer de Extremadura. Los plazos establecidos en este proceso podrán ser modificados, por la Asesoría y/o Comisión, y comunicados a las partes, en función de la gravedad de las faltas presentadas (leves, graves y muy graves), con el fin de evitar que prescriban según lo establecido en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

1º. Garantías del Procedimiento

Para que el desarrollo del procedimiento se lleve a cabo con todas las garantías, se establecerán todos los medios para **proteger la confidencialidad y la intimidad** de todo el personal que participe en el mismo, así como de las personas implicadas. Se pretende así proporcionar un medio de actuación que acabe con el sentimiento de desprotección ante este tipo de conductas, así como con el miedo a posibles represalias y venganzas. A tal efecto, desde el inicio, se asignará un código numérico identificativo tanto a la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora, con el objeto de preservar la identidad de las mismas.

Los datos de carácter personal que se proporcionen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la normativa de protección de datos de carácter personal.

2º Primera Instancia

Denuncia y legitimación activa

Tendrán legitimación activa para interponer denuncias las siguientes personas:

- La persona presuntamente acosada y/o su representante legal.
- La representación sindical, previa autorización de la persona afectada.
- Cualquier empleada o empleado del Ayuntamiento de Santa Marta que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Al ser un riesgo laboral de carácter psicosocial, de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa, así como cualquier otra persona, están obligadas a actuar y promover las medidas necesarias de denuncia para impedir dicho acoso.

Forma y presentación

Se presentará por escrito ante la Oficina de Igualdad y Violencia de Género, identificando a las partes (acosada y acosadora) y detallando los hechos objeto de denuncia y demás circunstancias que considere relevantes.

Se señalarán los medios de prueba que se consideren oportunos: **documental, testifical**, etc., aportando indicios suficientes.

Al final, se identificará la persona denunciante junto con su firma. Podrá hacerse llegar por cualquier medio que certifique su recepción: **email, certificado, burofax**, etc.

No se admitirán las denuncias anónimas, genéricas o dirigidas a personas no identificadas de forma concreta.

Se presentará ante la Oficina de Igualdad y Violencia de Género y, si no fuera posible, subsidiariamente, en Alcaldía, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, Representante de los y las trabajadoras o Servicio de Igualdad, quienes darán traslado de la misma a la Asesoría a la mayor brevedad.

Instrucción

Recibida por la Oficina de Igualdad y Violencia de Género la denuncia presentada, abrirá la investigación y podrá ordenar la subsanación de la denuncia si en la misma apreciara que faltaran elementos indispensables para la tramitación de la misma.

Se asignará un código numérico, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad. Después, ordenará la práctica de las diligencias que considere oportunas, admitidas en Derecho, así como las propuestas por las partes siempre que guarden relación con el asunto denunciado.

Están exentos de prueba los hechos sobre los que exista plena conformidad de las partes. No será necesario probar los hechos que gocen de notoriedad absoluta y general.

De cada prueba practicada se dejará constancia y si se tratara de una entrevista, se imprimirá el resultado de la misma y se firmará por la parte entrevistada y por la Oficina de Igualdad y Violencia de Género.

La Oficina de Igualdad y Violencia de Género advertirá **a la parte denunciada su obligación de aportar pruebas suficientes sobre la ausencia de discriminación en su actuación.**

La inversión de la carga de la prueba es un elemento fundamental recogido en la LOIEMH. Por tanto, y en base a la misma, los procesos en los que se reclamen actuaciones discriminatorias por razón de sexo, que se materializan en conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, corresponde a la parte demandada la prueba de ausencia de discriminación en su actuación y de la proporcionalidad de sus actos. **A la parte demandante corresponde aportar indicios de discriminación suficientes para que se desencadene la inversión de la carga de la prueba.**

Medidas cautelares

Se podrá adoptar cualquier medida cautelar que se considere oportuna con el fin de proteger a quien lo enfrenta y evitar el agravamiento de los hechos y la victimización secundaria. Se velará para que quien enfrente estos tipos de acoso siga en las mismas condiciones de trabajo si ésa fuera su voluntad, y en cualquier caso tendrá derecho a solicitar el cambio de puesto o de horario.

Si se encontrara en situación de incapacidad temporal, el o la representante del servicio de prevención de riesgos laborales propondrá la derivación a las personas facultativas médicas, personas expertas y profesionales que puedan prestarle el apoyo necesario.

Se le ofrecerá ayuda psicológica, protección y otras ayudas que se consideren oportunas para facilitar apoyo para su recuperación. Cualquier medida que en este sentido se adopte, deberá contar con su consentimiento y será comunicada a la Oficina/Comisión para su constancia en el expediente. Estas medidas, en ningún caso, le podrán suponer un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Informe de conclusiones

Se elaborará un informe final sobre la valoración de los hechos denunciados, circunstancias, personas implicadas, hechos acreditados y medidas adoptadas que dará traslado a las partes y la Comisión, dejando constancia de su recepción.

La Comisión dispone de un plazo de 20 días hábiles desde la recepción efectiva de la denuncia para la emisión del preceptivo informe de conclusiones. Si de la práctica de las diligencias se demorara la recepción de alguna de ellas, dispondrá excepcionalmente de 10 días de prórroga para la emisión del informe.

Dadas las características del delito de acoso, la Comisión velará por emitir el informe de conclusiones a la mayor brevedad, independientemente del ulterior recurso. Si el acoso se verifica, se acordarán las medidas disciplinarias oportunas y se dará seguimiento a las partes. Si, por el contrario, no queda verificado, se archivará la denuncia una vez haya transcurrido el plazo para recurrir dicho informe.

Ello no obsta para que quien enfrente el acoso inicie judicialmente las acciones legales que considere oportunas. Si en esta fase se concluyera y quedara acreditado que la persona denunciante ha

denunciado con acreditada mala fe, se emprenderán las sanciones oportunas.

Recurso

Las partes tienen la posibilidad de presentar un recurso a las conclusiones emitidas y acordadas en el informe de la Comisión. El recurso se presentará ante la Comisión en el plazo de cinco días hábiles tras la recepción del informe. Si se presentara después de ese plazo, se tendrá por no presentado. La Comisión lo trasladará a la Comisión en los dos días hábiles siguientes.

3º Segunda Instancia

Recibido por la Comisión el recurso de cualquiera de las partes, dará traslado a la parte recurrida para que presente en el plazo de cinco días hábiles su oposición al recurso.

Las personas que integren la Comisión deberán respetar el principio de confidencialidad y sigilo y firmarán el Acuerdo previsto en el presente protocolo. Durante esta instancia, la Comisión podrá solicitar la práctica de nuevas diligencias si hubiesen ocurrido nuevos hechos o complementarias si considerara insuficientes las practicadas en la primera instancia.

En el plazo de 20 días hábiles resolverá dicho recurso acordando, al igual que en primera instancia, si el acoso ha quedado probado o no y las medidas y sanciones a aplicar o en su caso, el archivo de la denuncia. Este plazo se podrá prorrogar excepcionalmente diez días más si hubiese demora en la práctica de las diligencias acordadas.



RÉGIMEN DISCIPLINARIO

8. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Tipificación de faltas

A continuación, se recogen algunos comportamientos y su clasificación según su gravedad.

Esta lista no excluye la consideración como falta de otro tipo de comportamientos que se produzcan y que serán clasificados por la Comisión, según proceda.

Se considerarán **leves** las siguientes faltas:

1. En acoso sexual:

- a) Decir piropos sexistas.
- b) Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- c) Hablar sobre las habilidades o capacidades sexuales.
- d) Chistes de contenido sexual.
- e) Comentarios sexuales.
- f) Gestos y miradas insinuantes.
- g) Mirar de forma lasciva al cuerpo.
- h) Observaciones, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, gestos obscenos y abusos verbales deliberado

2. En acoso por razón de sexo:

- a) Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr en plazos irracionales.
- b) Asignar a una persona a causa de su sexo responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.
- c) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones.
- d) Utilizar un humor sexista.
- e) Ridiculizar, menospreciar las capacidades. Habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- f) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.
- g) Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
- h) Provocar acercamientos.
- i) Cualquier otra del mismo grado de gravedad

Se considerarán **graves** las siguientes faltas:

1. En acoso sexual:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras
- b) Gestos obscenos dirigidos
- c) Preguntar sobre la vida sexual
- d) Contacto físico innecesario, rozamientos de partes sexuales
- e) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios

- f) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo
- g) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología, la orientación sexual o el género.
- h) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente
- i) La impartición de órdenes vejatorias
- j) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.

2. En acoso por razón de sexo:

- a) Denegar arbitrariamente los derechos laborales en materia de género a los cuales se tiene derecho.
- b) Ejecutar conductas discriminatorias por razón de sexo.
- c) Arrinconar, aislar y/o incomunicar a una persona.
- d) Buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- e) Realizar un acercamiento físico excesivo.
- f) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Serán consideradas como **muy graves** las siguientes faltas:

En acoso sexual

- a. El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en

ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

- b. El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
- c. La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- d. Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada
- e. La agresión física.
- f. Realizar insinuaciones directas.
- g. Envío de comunicaciones de contenido sexual de carácter ofensivo.
- h. Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado: pellizcar, tocar, masajes no deseados etc.

En acoso por razón de sexo:

- a) Despreciar el trabajo realizado por personas por razón de su sexo.
- b) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para su realización.
- c) Llegar a la fuerza física para demostrar la superioridad de un sexo sobre el otro.

Sanciones

Se considera como una falta disciplinaria muy grave el acoso sexual y del acoso por razón de sexo y la medida es el despido disciplinario (artículo 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores), además de constituir un delito recogido en el artículo 184 del Código Penal.

En los casos pertinentes, se instará la apertura un expediente sancionador por la Comisión de una falta leve, grave o muy grave, en función de los hechos probados, y siempre teniendo muy presente la prescripción de las mismas.

Se consideran agravantes:

- a) La reincidencia.
- b) La pluralidad de víctimas.
- c) Víctima con discapacidad.
- d) Especial vulnerabilidad de la víctima.
- e) Graves consecuencias psicológicas en la víctima acreditadas médicamente.
- f) Entorpecer, represaliar, coaccionar y/o amenazar en el proceso de investigación a la víctima, testigos, familiares, Asesoría o Comisión.
- g) La relación de la víctima con el Ayuntamiento no sea de funcionaria o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- h) La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- i) Acoso producido durante proceso de selección, promoción y/o por parte de una persona de la representación legal de la plantilla o de

Personal. Es circunstancia atenuante no tener anotada sanción alguna en su expediente. La concurrencia de una o varias agravantes, agravará la sanción a aplicar.

j) El uso de medios digitales.

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Sindicatos y Alcaldía, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Medidas complementarias

Al finalizar el proceso, se podrán acordar medidas complementarias tales como:

1. Para que las partes no convivan en el mismo entorno laboral la posibilidad de cambios de puesto de trabajo si así se solicita y es aconsejado por el servicio de prevención del Ayuntamiento de Santa Marta teniendo la víctima preferencia para optar por permanecer en su puesto de trabajo o por solicitar un traslado.
2. Medidas de seguimiento de la persona acosadora (si no ha finalizado en despido) para asegurarse de que no se repiten los hechos denunciados ni hacia nuevas personas.
3. En el caso de que quien enfrenta el acoso hubiera padecido represalias o perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, el Ayuntamiento de Santa Marta tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontraran antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

4. Finalizado el proceso y acreditado el acoso, se prestará asistencia jurídica a la quien padece el acoso en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la misma u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso de investigación.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión elaborará anualmente estadísticas, desagregadas por sexos, con el número de intervenciones realizadas cada año, el tipo de acoso, proceso y medidas adoptadas, que remitirá al Servicio de Igualdad.

La Comisión evaluará el protocolo, su funcionamiento e implantación, y propondrá mejoras. Dará seguimiento al protocolo anualmente con el fin de conocer los datos sobre las características del acoso sexual y acoso por razón de sexo, conocer las medidas adoptadas, así como su efectividad y eficacia, y corregir las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

La Oficina de Igualdad y Violencia de Género realizará una memoria anual de las actividades realizadas y asuntos atendidos, que contendrá la información recibida de los departamentos anteriores.

Si en la aplicación del protocolo se produjera alguna duda sobre su interpretación, la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento será el órgano competente para resolverla.

El presente protocolo será remitido a los grupos políticos que conforman el Ayuntamiento para su aprobación por el Pleno.

Igualmente, será remitido al Boletín Oficial de la Provincia para su publicación en los sesenta días siguientes a su aprobación. Será recogido en el Acuerdo Colectivo en lo relativo al principio de igualdad y la tutela contra la discriminación, e se incluirá en su integridad como anexo del mismo.

REVISIÓN Y VIGENCIA

DISPOSICIÓN FINAL

10. REVISIÓN Y VIGENCIA

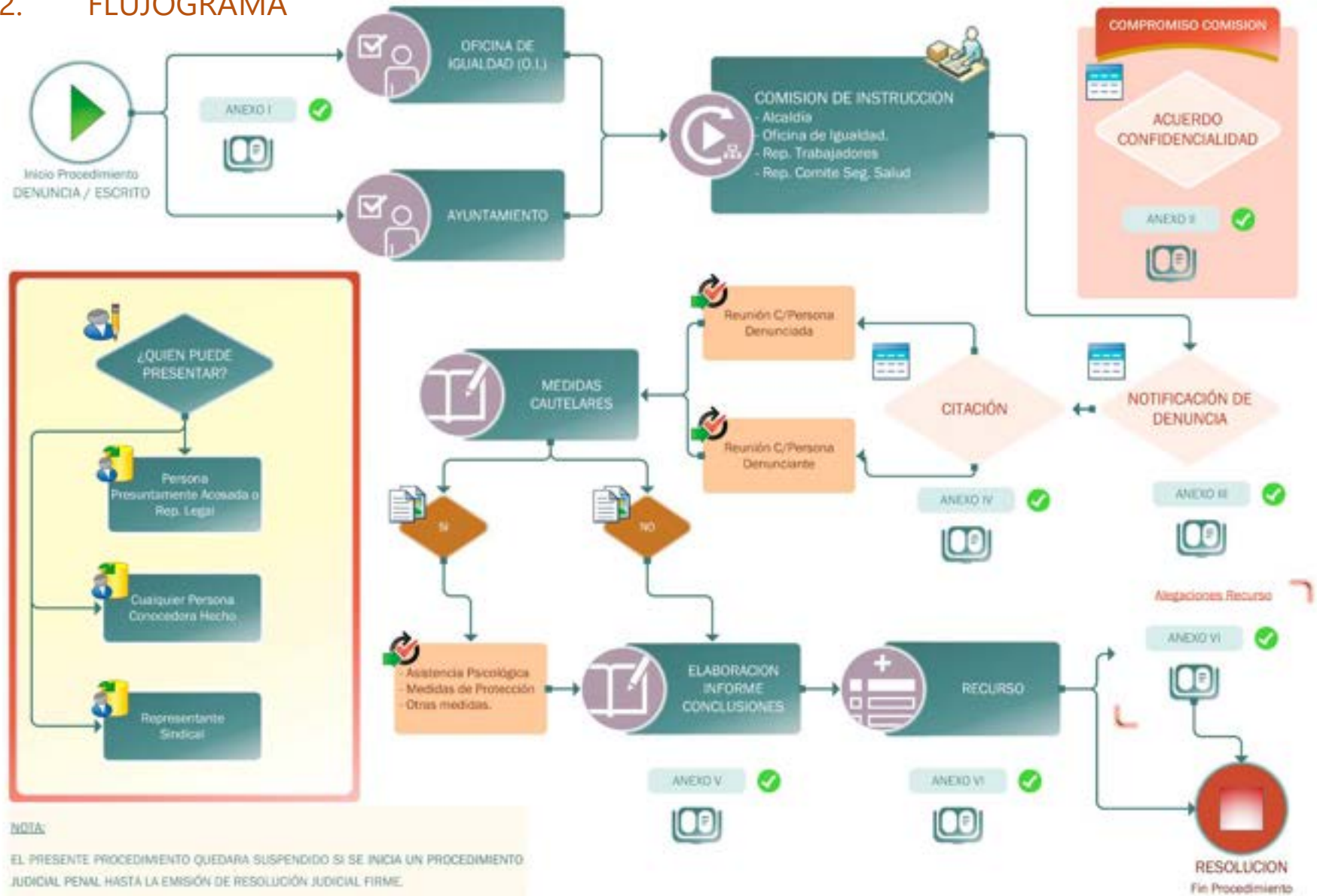
El presente protocolo será de duración indefinida. Podrá ser revisado anualmente si se considerara necesaria su modificación para mejorar la consecución de los objetivos planteados. Si una norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Los procedimientos previstos en este Protocolo no serán obstáculo para que la persona denunciante, en cualquier momento, pueda acudir a la vía jurisdiccional y ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. La existencia de cualquier procedimiento disciplinario o de un proceso judicial sobre el mismo asunto suspende automáticamente la aplicación del presente Protocolo.

11. DISPOSICIÓN FINAL

Este **Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el pleno del Ayuntamiento. La Comisión** contra el acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad de género y para la eliminación de la violencia de género, **se constituirá en un plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor del Protocolo.**

12. FLUJOGRAMA



13. ANEXOS

ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA

Datos Generales Código	
-------------------------------	--

Datos de la víctima	
Nombre y Apellidos	
D.N.I.	
Domicilio	
Localidad	
Provincia	
Código Postal	
Teléfono	
¿Es o ha sido trabajador/a del Ayuntamiento?	
Relación laboral entre la persona denunciante y denunciada	Superior nivel jerárquico <input type="checkbox"/> Mismo nivel jerárquico <input type="checkbox"/> Inferior nivel jerárquico <input type="checkbox"/>

Datos de la persona denunciada	
Nombre y Apellidos	
D.N.I.	
Domicilio	
Localidad	
Provincia	

Código Postal	
Teléfono	
¿Es o ha sido trabajador/a del Ayuntamiento?	
Relación entre víctima y persona denunciada	
Relación laboral	
Relación laboral entre la persona denunciante y denunciada	Superior nivel jerárquico <input type="checkbox"/> Mismo nivel jerárquico <input type="checkbox"/> Inferior nivel jerárquico <input type="checkbox"/>

Datos relevantes	
¿Trabajan juntas directamente víctima y persona denunciada?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
¿La persona denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico la situación que denuncia?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Responsable jerárquico	
¿Existe algún procedimiento judicial por el mismo motivo que esta denuncia?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
¿Lo ha puesto en conocimiento de la Inspección de Trabajo?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
¿Ha denunciado con anterioridad a la misma persona?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
¿Ha requerido o requiere asistencia médica?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
¿Ha requerido o requiere asistencia psicológica?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

¿Ha requerido o requiere asistencia jurídica?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Información adicional	
Descripción detallada de hechos denunciados	
Pruebas que soportan el relato de hechos	
Enumeración de pruebas aportadas a la presente denuncia	
Identificación de testigos de los hechos denunciados	

Documentos públicos/privados

¿Conoce otras víctimas? En caso afirmativo especifíquelo

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Firmado: _____

ANEXO 2: ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Don/Dña. NOMBRE Y APELLIDOS DE LA PERSONA	D.N.I.

Son personas integrantes de la Comisión del Presente Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo. Todas las partes se reconocen recíprocamente la capacidad legal necesaria para la suscripción del presente acuerdo, y al efecto,

ACUERDAN

Que guardarán secreto y estricta confidencialidad sobre los hechos que conozcan derivados del presente protocolo y especialmente, sobre los datos de carácter personal a los que tengan acceso y se comprometen a no revelar ni divulgar dicha información a terceros y a no hacer uso de la misma para fines distintos a los establecidos en el Protocolo, con especial observancia de la normativa relativa a la protección de datos de carácter personal.

Por lo que firman el presente documento en (...) a dede 20...

Nombres y Firmas

ANEXO 3: MODELO DE NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA

Doña/Don. _____

En calidad de **integrante de la Comisión del Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo del Ayuntamiento**, aprobado en _____ de _____ de 20____ me pongo en contacto con usted, Don/Dña. _____ para **notificarle que se ha puesto en marcha el procedimiento de garantía correspondiente y poner en su conocimiento del contenido de la denuncia recibida y del procedimiento iniciado con el código _____** le emplazamos para que pueda concurrir a una reunión que tendrá lugar en _____ el día _____ de _____ de 20____ a las _____ horas.

Le informamos que **su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.**

Le adjuntamos una copia del Protocolo para su información y referencia,

En _____ a _____ de _____ de 20_____

Firmado (Nombre y puesto)

RECIBÍ (Fecha y firma).

ANEXO 4: MODELO DE CITACIÓN

Doña/Don. _____

En calidad de integrante de la Comisión del Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Santa Marta aprobado en _____ el _____ de _____ de 20____ me pongo en contacto con usted, Doña/Don. _____ para citarle a una reunión que tendrá lugar en _____ el día _____ de _____ de 20____ a las _____ horas con objeto de:

En _____ a _____ de _____ de 20____

Firmado (Nombre y puesto)

RECIBÍ (Fecha y firma).

ANEXO 5: MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES

Datos de la denuncia	
CÓDIGO:	
FECHA DE DENUNCIA:	
Nombre y apellidos persona denunciante	
Nombre y apellidos persona denunciada	
Nombre y apellidos víctima	
DESCRIPCIÓN DE HECHOS	
DESCRIPCIÓN DEL PROCESO	



¿Se han requerido la adopción de medidas cautelares?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, detállense:	
CONCLUSIONES FINALES	
Tipo de acoso	
Tipificación como falta:	
¿Han concurrido circunstancias atenuantes?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, detállense:	
¿Han concurrido circunstancias agravantes?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, detállense	

¿Ha quedado verificado el acoso?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
¿Se procede a archivar la denuncia?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
¿Procede el establecimiento de medidas disciplinarias?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

FIRMA DE LA COMISIÓN

Firmado: _____

ANEXO 6: MODELO DE REMISIÓN DE RECURSO

DATOS GENERALES	
CÓDIGO:	
Datos de la parte recurrente	
Nombre y Apellidos	
Datos de la parte recurrida	
Nombre y Apellidos	
¿Ambas partes presentan recurso?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
¿Se presenta el recurso en plazo?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Informe de conclusiones	
Fecha	
Medidas	
Sanciones	
Fecha de notificación a la parte denunciante:	
Fecha de notificación a la parte denunciada:	

Documentación que se adjunta:

Denuncia

Informe de valoración de:

Recurso/s:

Otro

FIRMA DE LA COMISIÓN

Firmado: _____

ANEXO 7: MODELO DE RESOLUCIÓN DE RECURSO DE COMISIÓN

NÚMERO DE RECURSO	
CÓDIGO	
Identificación parte recurrente	
Identificación parte recurrida	
Fecha de informe de valoración Asesoría	
Antecedentes	

PRIMERA INSTANCIA

Descripción del proceso
Fecha de supervisión de cumplimiento de medidas adoptadas:

SEGUNDA INSTANCIA

Nuevas pruebas practicadas	
¿Han concurrido circunstancias atenuantes?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Detállense en el caso de que hayan concurrido	
¿Ha quedado verificado el acoso?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
¿Se procede a archivar la denuncia?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
¿Procede el establecimiento de medidas disciplinarias?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Detállense en el caso de que hayan concurrido	

Por todo ello, la Comisión constituida con fecha _____
de _____ de _____ 20_____ y formada por:

- Dña./Don _____

- Dña./Don _____

- Dña./Don _____

- Dña./Don _____

- Dña./Don _____

- Dña./Don _____

- Dña./Don _____

Concluye

Y por tanto resuelve el recurso presentado por
Doña/Don _____

Confirmando/Revocando el informe de la Comisión

ANEXO 8: CASOS DE TRANSEXUALIDAD, TRANSGENERIDAD E INTERSEXUALIDAD EN EL AYUNTAMIENTO

Este documento se presenta con el objeto de atender adecuadamente, por parte del Ayuntamiento de Santa Marta, los requisitos y procedimientos necesarios para regularizar la situación administrativa de las personas transexuales, transgénero e intersexuales pertenecientes al Ayuntamiento.

La identidad de género se configura a través tanto de la vivencia íntima del propio género, incluyendo el cuerpo y la sexualidad, como de la vivencia social del género en aspectos como la vestimenta, el lenguaje y otras pautas de comportamiento que se identifican con la socialización de la persona.

Así pues, la definición de **sexo-género** de una persona va mucho más allá de la apreciación visual de sus órganos genitales externos en el momento del nacimiento y no es un concepto puramente biológico, sino también psicosocial. La **identidad sexual o de género** se construye a lo largo de la vida, conformándose mediante el autoconcepto y la percepción de las personas del entorno. Sin embargo, se produce una asignación de **sexo-género** en el momento del nacimiento que, por norma, se basa en los órganos genitales externos. No siempre coincide este **sexo asignado** al nacer con el **sexo-género** sentido y se configura la llamada **identidad transexual o transgénero** que forma parte de la diversidad que caracteriza a los seres humanos.

La realidad de las personas transexuales y transgénero no siempre es visibilizada, comprendida, valorada e integrada con naturalidad a nivel social debido a obstáculos de distinta naturaleza que conectan con un sistema de creencias profundamente sexistas y transfóbicas (en base a aspectos como el binarismo de género o el sistema cissexista). Por ello, se hace necesario atender los requerimientos de asistencia que realicen las personas transexuales, transgénero e intersexuales.

En la actualidad, se propugna una despatologización de las identidades trans e intersexuales y se tiende a considerarlas como manifestaciones de la diversidad sexual del ser humano. En este sentido, la **identidad de género** debe tratarse como una cuestión de derechos humanos y, por tanto, de principios básicos de igualdad y no discriminación.

El amplio marco normativo internacional que se ha establecido para asegurar estos derechos ha hecho mención explícita a la **libre manifestación de la identidad y la expresión de género** y a la prohibición de toda discriminación por razón de identidad sexual y de género. De acuerdo con esto, destacamos entre la normativa existente el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), que establece la afirmación inequívoca de que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos".

El artículo 2 de la misma declaración afirma posteriormente que "toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social,

posición económica, nacimiento o cualquier otra condición". Mandato que la propia ONU ha declarado en la Resolución 17/19, del Consejo de Derechos Humanos, del año 2011, que implica el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género.

En el ámbito europeo, la Resolución del Parlamento Europeo de 12 de septiembre de 1989, sobre la discriminación de las personas transexuales, reconoce que ha de ser cada persona quien determine las características o singularidades de su identidad como ser humano. En la misma línea, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) establece que "la Unión está fundada sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad", y, en el artículo 21, prohíbe toda discriminación, haciendo referencia expresa a la ejercida "por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual".

Entre las posteriores resoluciones sobre el derecho a la **libre manifestación de la identidad de género** cabe destacar el informe del Comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa, de julio de 2009, y la Recomendación CM/Rec (2010)5 del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los estados miembros sobre medidas para combatir la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género, adoptada el 31 de marzo de 2010; las directrices para promover y proteger el disfrute de todos los derechos humanos por las personas LGBTI, aprobadas por el Consejo

de la Unión Europea el 24 de junio de 2013, o los informes de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea sobre la homofobia, transfobia y discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género de los años 2010 y 2014.

En el marco estatal, la Constitución española (1978), en su artículo 14, reconoce la igualdad formal y en el 9.2, protege la igualdad de toda la ciudadanía sin realizar ningún tipo de distinción. El artículo 10 incide en el libre desarrollo de la personalidad y los artículos 18, 27, 35 y 43 reconocen el respeto a la intimidad y a la propia imagen.

Por su parte, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en su Capítulo III, de Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato (art. 27 a 43), establece medidas para la no discriminación por razón de orientación sexual, entre otras. En el desarrollo al respeto a la identidad sexual se promulgó la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, que permite el cambio de la inscripción relativa al sexo en el registro civil y con ello el cambio del nombre, de la documentación oficial y del estatus ciudadano adscrito al sexo registrado. El Estado español, sin embargo, no se ha limitado al simple reconocimiento del cambio de sexo registral, sino que se ha proscrito la discriminación en el trabajo, y la identidad de género se recoge en la Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de protección a la infancia y la adolescencia, y en la reciente reforma del Código Penal.

En este sentido, el Ayuntamiento de Santa Marta quiere hacer explícito el respeto a la igualdad de derechos, a los valores de pluralidad y diversidad sexual presentes en la normativa europea y

española, así como el reconocimiento de los derechos de estas personas y la eliminación de trabas que perjudiquen el desenvolvimiento de sus vidas en el ámbito del Ayuntamiento de Santa Marta.

El objetivo del presente documento es **recomendar el desarrollo de actuaciones** que, con el fin de proteger el ejercicio de los derechos de identidad y expresión de género, permitan atender adecuadamente a las personas transexuales, transgénero e intersexuales y favorecer la plena integración de las personas no conformes con el sexo asignado al nacer, impidiendo cualquier forma de exclusión y asegurando el respeto a las mismas en el Ayuntamiento de Santa Marta.

1. Cambio de nombre de uso común.

Nuestra legislación internacional, estatal y autonómica ampara el cambio de identidad de una persona que desee ser reconocida como integrante de un sexo/género diferente al asignado al nacer. Uno de los aspectos legales de esta transición es la modificación del nombre.

La ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, prevé el cambio de nombre de uso legal, pero requiere un margen de al menos dos años para que sea efectivo, tiempo necesario para obtener la certificación médica. Esto provoca una paradoja entre la apariencia física y el nombre durante dicho periodo. Por lo tanto, desde el Ayuntamiento de Santa Marta se establecerán las condiciones para que las personas sean tratadas y llamadas de acuerdo con el nombre del género con el que se identifican. El cambio de nombre de uso común implica el uso de un nombre elegido por la persona interesada y solo tiene

efectos en los procedimientos internos que se regulan en el presente documento.

Plazos de ejecución: El proceso de cambio de nombre de uso común, desde el momento en que se acepta la solicitud de la persona interesada, no excederá las tres semanas en total desde la solicitud.

Documentación administrativa:

- a) Las solicitudes serán formuladas por las personas interesadas.
- b) Los trámites para la expedición de la documentación administrativa serán gratuitos, no requerirán intermediación alguna y en ningún caso implicarán la obligación de aportar o acreditar cualquier tipo de documentación médica.
- c) Se garantizará que las personas sean tratadas de acuerdo con su identidad de género libremente determinada y se respetará la dignidad y privacidad de la persona concernida.
- d) No se alterará la titularidad jurídica de los derechos y obligaciones que correspondan a la persona ni se prescindirá del número del Documento Nacional de Identidad, siempre que sea necesario. Cuando, debido a la naturaleza de la gestión administrativa, sea necesario registrar los datos del Documento Nacional de Identidad, se recogerán las iniciales del nombre legal, los apellidos completos y el nombre elegido por razones de identidad de género.
- e) Se establecerán los mecanismos administrativos necesarios y coordinados para adaptar los archivos, bases de datos y demás ficheros del Ayuntamiento de Santa Marta, eliminando cualquier referencia a la identificación anterior de la persona.

Procedimiento: Con el objetivo de preservar el principio de confidencialidad, el Ayuntamiento de Santa Marta establece como punto de recepción único de las solicitudes a la Oficina de Igualdad y Violencia de Género u órgano competente en diversidad sexual y de género. Esta oficina será responsable de recibir consultas o solicitudes de cambio de nombre y actuará como intermediaria entre la persona interesada y los servicios administrativos municipales involucrados en los procesos generados.

La implementación del procedimiento de cambio de nombre de uso común consta de cuatro fases:

- a) Recepción de la solicitud de la persona interesada. Se presentará por escrito la petición de inicio del proceso, indicando el nombre seleccionado como nombre de uso común.
 - b) Inicio del procedimiento. Una vez recibida la solicitud, se iniciarán los trámites en coordinación con el área de Personal del Ayuntamiento.
 - c) Ejecución de la solicitud. Los servicios competentes llevarán a cabo la modificación solicitada. d) Resolución y comunicación a la persona solicitante. Los servicios implicados informarán sobre la resolución de la solicitud a la Oficina de Igualdad y Violencia de Género, quien se encargará de notificar a la persona solicitante.
- Catálogo de registros con utilización del nombre de uso común: La persona interesada, mediante la presentación de la documentación justificativa, puede solicitar el cambio de nombre de uso común.

2. Cambio de nombre de uso legal

Podrán solicitar el cambio de nombre de uso legal aquellas personas que hayan modificado previamente la asignación del sexo y nombre propio en el Registro Civil, y que posean su nuevo Documento Nacional de Identidad correctamente actualizado.

La tramitación y expedición de documentos con fecha anterior a la rectificación registral, como indica la Ley 3/2007, de 15 de marzo, se realizará a petición de la persona interesada y no implicará el pago de tasas por parte de la solicitante.

Procedimiento: Con el objeto de preservar el principio de confidencialidad, el Ayuntamiento de Santa Marta establece como puerta única de recepción de las solicitudes a la Oficina de Igualdad y Violencia de Género u órgano con competencias en diversidad sexual, a la que se derivarán las consultas o demandas de cambio de nombre y que hará funciones de intermediación entre la persona interesada y los servicios administrativos municipales implicados en los procesos que se generen.

La implementación del procedimiento de cambio del nombre de uso legal consta de cuatro fases:

a) Recepción de la solicitud de la persona interesada. La solicitud escrita de petición del inicio del proceso (anexo 1) deberá acompañarse de una fotocopia validada del nuevo D.N.I.

b) Inicio del procedimiento. Una vez recibida la solicitud, se inician los trámites en coordinación con el servicio de Personal del Ayuntamiento.

c) Ejecución de la solicitud. A través de los servicios con competencias en la modificación solicitada.

d) Resolución y comunicación a la persona solicitante. Los servicios implicados informarán a la Oficina de Igualdad y Violencia de Género sobre la resolución de la solicitud, quien a su vez informará a la persona solicitante.

Catálogo de registros con utilización del nombre de uso legal: La persona interesada, mediante la presentación de la documentación justificativa, puede solicitar el cambio de nombre de uso legal.

3. Principios de no discriminación por motivos de identidad de género.

El personal del Ayuntamiento de Santa Marta tiene derecho a mostrar los rasgos distintivos de la personalidad que supongan el cambio y la evolución de su proceso de identidad y expresión de género, debiéndose respetar su imagen física, la elección de su indumentaria, así como el acceso y uso de las instalaciones municipales conforme a su identidad y expresión de género sentida.

4. Medidas de prevención e intervención ante situaciones de discriminación, acoso o violencia por motivos de identidad sexual o de género.

El Ayuntamiento de Santa Marta dispone del Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que está a disposición de todo el personal del Ayuntamiento.