

**I PLAN** de  
**IGUALDAD**  
de  
**OPORTUNIDADES**

*entre mujeres y hombres*

*(2023-2027)*

*Municipio de Vélez-Blanco*





**AYUNTAMIENTO  
DE  
VÉLEZ-BLANCO**



**DIPUTACIÓN  
DE  
ALMERÍA**

Organiza: Ayuntamiento de Vélez-Blanco.

Agradecimientos: Al personal del Ayuntamiento de Vélez-Blanco, a las personas que componen la Comisión Municipal de Igualdad y a todas las personas, entidades y colectivos ciudadanos que han contribuido y mejorado con sus aportaciones la elaboración de este I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para el municipio.

Elaboración, redacción, edición y diseño: Formación Vida Social S.L.U.

Impresión: Gráficas LUCMAR.

Financiación: Diputación de Almería.

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida o transmitida de manera alguna ni por algún medio, ya sea mecánico, electrónico, químico, óptico, de grabación o de fotocopia, sin permiso del editor.

# ÍNDICE

## **PARTE I. INTRODUCCIÓN, FUNDAMENTACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

01. INTRODUCCIÓN	6
02. CONTEXTO NORMATIVO DE LAS POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD	10
03. INCLUSIÓN DE OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	17
04. PRINCIPIOS RECTORES	21
05. PROCESO DE ELABORACIÓN	23
06. ESTRUCTURA DEL I PMIO	28

## **PARTE II. DIAGNÓSTICO, OBJETIVOS Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS**

07. ESTUDIO-DIAGNÓSTICO DE GÉNERO	31
08. OBJETIVOS GENERALES	73
09. LÍNEAS ESTRATÉGICAS	75
10. TEMPORALIZACIÓN Y VIGENCIA	91

## **PARTE III. MODELO DE GESTIÓN, IMPLANTACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD**

11. APROBACIÓN PLENARIA	93
12. PLAN DE COMUNICACIÓN	96
13. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	98
14. IMPLANTACIÓN PRESUPUESTARIA	101

## **PARTE IV. ANEXOS**

ANEXO I. GLOSARIO	103
ANEXO II. CUESTIONARIO ONLINE PARA EL DIAGNÓSTICO	106
ANEXO III. FICHAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	109



# PRESENTACIÓN

Como alcaldesa de Vélez-Blanco es para mí muy satisfactorio presentar el “I Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Vélez-Blanco”, como administración pública más cercana a la ciudadanía, tenemos la obligación de implementar políticas para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, siendo el presente Plan una herramienta a través de la cual involucrar a todas las áreas municipales, la ciudadanía, tanto mujeres como hombres, así como asociaciones, colectivos, agentes e instituciones para que aporten su granito de arena y convertir Vélez-Blanco en un municipio más igualitario y libre de violencias contra las mujeres.



Han sido meses de trabajo desde que el pasado 24 de julio de 2023 se dieron los primeros pasos con la aprobación inicial de elaboración de este proyecto, desde entonces hemos estado inmersos en las distintas fases de trabajo hasta conseguir un documento que plasma el compromiso del equipo de gobierno para trabajar por un municipio más justo y más igualitario.

Este documento contempla ochenta medidas con la finalidad de reducir las brechas de género, garantizar la transversalidad en la gestión municipal, promover nuevos valores para avanzar hacia una sociedad más igualitaria y combatir todas las violencias que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo. Estoy segura que con la implicación de todas las áreas de este ayuntamiento y el equipo humano que conforma la Comisión Municipal de Igualdad, este plan tendrá un impacto positivo en nuestro municipio, consiguiendo que la igualdad de género sea posible.

Sin la participación de la ciudadanía este propósito sería imposible, por lo que como alcaldesa de Vélez-Blanco, agradezco enormemente la colaboración e implicación de las personas que forman parte de la Comisión Municipal de Igualdad, encargada de la coordinación, supervisión y seguimiento del I Plan de Igualdad del Municipio, así como la participación e implicación de los vecinos y vecinas de Vélez-Blanco, haciendo entre todos y todas que sea posible mejorar como municipio.

Ana María López López  
Alcaldesa de Vélez-Blanco



01 |

# *INTRODUCCIÓN*

# 1. INTRODUCCIÓN

Villa situada en el extremo norte de la provincia, en el límite con la provincia de Murcia. Su término municipal es un lugar de asentamiento continuado desde los tiempos prehistóricos. La mejor representación del Paleolítico Superior y del Neolítico se encuentra en la Cueva de Ambrosio. En cuanto a la pintura rupestre destacan los abrigos de Santonge y sobre todo la Cueva de los Letreros, declarada Monumento Nacional.

Las primeras manifestaciones de los pueblos ibéricos datan de los siglos VII y VI a. C. localizados en cerros de mediana altura y junto al río o cerca de manantiales de agua. Más tardío será los restos encontrados en el mismo Vélez-Blanco. La época romana se caracteriza por la proliferación de villas por todo el término municipal, su ocupación se extiende en el tiempo desde el siglo I al siglo V.

En el periodo de Al-Ándalus continuarán los núcleos anteriores en forma de alquerías y empieza a adquirir importancia el propio Vélez-Blanco por su posición estratégica. También empezará aparecer su nombre Velad al-Abyadh. El periodo nazarí ve potenciada su capacidad defensiva para reforzar las fronteras del Reino de Granada. En el siglo XIV aparece como fortaleza inexpugnable por su solidez y por su doble recinto de murallas.

Tras la conquista cristiana, Isabel la Católica cede la villa en el 1503 a don Pedro Fajardo, éste la convierte en cabeza de su señorío. El castillo se construirá entre los años 1505 y 1516 en el que se incluiría la antigua alcazaba árabe.

Terminada la Guerra de las Alpujarras (1568-1570), los moriscos que quedaron fueron repartidos fuera del Reino de Granada. Vélez-Blanco quedaría despoblado y la repoblación se llegó a cabo en el año 1574 con doscientos pobladores procedentes en su mayoría del Levante.

Durante los siglos XVII y XVIII se consolidarán los nuevos pobladores ampliándose el casco urbano y afianzando sus costumbres y formas de cultivo que cambiará en parte su paisaje. El siglo XIX traerá nuevos aires con la abolición de los señoríos; la ampliación de la zona industrial con nuevos molinos harineros, fábricas de hilaturas y tejidos; y esta comarca sería de las primeras en ser incluidas en el servicio de repoblación forestal creado en el 1888. El predominio administrativo de la comarca pasará a Vélez-Rubio.

Con los inicios del siglo XX se desmantela el castillo con la venta de la ornamentación interior a un anticuario francés, hoy día se puede contemplar en el Museo Metropolitano de Nueva York. El declive demográfico de la segunda mitad del siglo, se empieza a parar hoy día e incluso se observa un incremento, hecho que nos revela de una sociedad dinámica que afronta con ilusión los años venideros.





El Ayuntamiento de Vélez-Blanco está firmemente comprometido en la promoción de la igualdad de género en el municipio, para ello se vale de un instrumento de trabajo integral denominado Plan Municipal de Igualdad, que consiste en un conjunto ordenado de medidas, definidas a partir de un estudio-diagnóstico previo de la situación del municipio en materia de igualdad, cuyo objetivo es favorecer la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En concreto, la finalidad es favorecer que las políticas que se impulsen desde el Ayuntamiento tengan un impacto positivo en la consecución de la igualdad, y contribuir, desde un enfoque de garantía de derechos, a construir un municipio equitativo, más justo y sin discriminaciones.

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental que, sin embargo, no se refleja en la vida cotidiana de forma efectiva y real. Las actitudes discriminatorias siguen arraigadas en nuestra sociedad y se manifiestan como el origen de muchos de los problemas que todavía hoy acucian a las mujeres, impidiendo dicha igualdad. La persistencia de desigualdades de género en múltiples ámbitos como el empleo, la corresponsabilidad, la conciliación, los recursos económicos, la salud, la participación social o la violencia de género, son la principal razón que justifica la adopción de políticas públicas para consolidar los progresos alcanzados y contribuir a reducir las desigualdades existentes.

El Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Blanco, con la aprobación del I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres, se compromete a la elaboración de un plan de acciones encaminadas a lograr la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad.

Los ayuntamientos son la administración más cercana a los ciudadanos, ante la que los vecinos/as plantean todas sus demandas, la primera a la que acuden cuando tienen un problema. Por ello deben ser, los que han de responder con mayor rapidez, de un modo ágil, eficaz y eficiente, siendo punta de lanza frente a los nuevos retos que se plantean. La diversidad y heterogeneidad del mundo local ofrecen un escenario idóneo para la puesta en común de los problemas y las soluciones.

Diseñar el I Plan de Igualdad de Vélez-Blanco ha requerido, como paso previo, la elaboración de un completo diagnóstico que contemple su situación actual en materia de igualdad de oportunidades y que permita obtener información actualizada relativa a las desigualdades de género en los diferentes ámbitos de actuación municipal.



Para ello ha sido fundamental contar con la colaboración de toda la ciudadanía, de los agentes y entidades sociales. El compromiso de avanzar en esta materia debe ser asumido por todas las personas y entidades sociales de Vélez-Blanco, por lo que ha sido necesario y fundamental contar con su participación en el proceso.

En nuestro afán de garantizar la participación de la ciudadanía se ha elaborado un breve cuestionario en línea, este cuestionario online juega un papel esencial para el Ayuntamiento puesto que, una vez obtenidos los resultados se ha podido realizar una radiografía general del estado de Vélez-Blanco en cuestiones de igualdad, para así detectar y señalar las debilidades que tenemos que trabajar y las fortalezas que hay que potenciar a partir del I Plan Municipal de Igualdad de Vélez-Blanco.

Este Plan de Igualdad ha sido concebido teniendo en cuenta la normativa internacional, europea, estatal y autonómica, así como la legislación y planes que afectan a las entidades locales, este Plan se ha elaborado en base a seis

#### **PRINCIPIOS RECTORES:**

- Enfoque integral.
- Transversalidad.
- Coordinación.
- Diversidad.
- Calidad.
- Viabilidad.

La estructura del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Vélez-Blanco cuenta con cuatro grandes **ÁREAS DE ACCIÓN:**

- Política Institucional de Género y Transversalidad.
- Participación Social y Empoderamiento.
- Innovación y Transformación Social.
- Prevención y Atención en materia de Violencia de Género.

A su vez, cada área cuenta con una serie de objetivos estratégicos que se articulan en un total de 80 medidas que nos van a permitir intervenir sobre las situaciones de desigualdad existentes.

En definitiva, el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres es una manifestación de nuestro compromiso para contribuir a la mejora de nuestro municipio.



02 |

*Contexto normativo*

## 2. CONTEXTO NORMATIVO

El I PMIO viene fundamentado por un amplio respaldo regulatorio y normativo, el cual sirve de paraguas bajo el que alinear una serie de retos compartidos.

A NIVEL INTERNACIONAL	
<b>Carta de las Naciones Unidas, 1945</b>	Establece los derechos de las mujeres como un principio básico.
<b>Declaración Universal de los derechos Humanos, 1948.</b>	Manifiesta en su artículo 1: Toda persona tiene todos los <b>derechos</b> y libertades proclamados en esta <b>Declaración</b> , 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.
<b>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) ratificada por el Estado Español en 1983.</b>	Se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana. Denominada “la Carta de los Derechos de la Mujer” es un documento fundamental para la defensa de los derechos de las mujeres.
<b>Convención de Ginebra de 28 de julio de 1951.</b>	Protocolo de 1967 y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.
<b>CONFERENCIAS MUNDIALES sobre las Mujeres</b>	<b>I Conferencia Mundial</b> en México, 1975.
	<b>II Conferencia Mundial</b> en Copenhague, 1980. Aprobación de la Declaración de la participación de las mujeres en la promoción de la paz y la cooperación internacional en la que se tuvieron en cuenta los problemas específicos de las mujeres.
	<b>III Conferencia Mundial</b> en Nairobi, 1985. Primera aproximación a la transversalidad de la perspectiva de género.
	<b>IV Conferencia Internacional de la Mujer</b> en Beijing de 1995: Análisis de la estructura de la sociedad y las relaciones de las mujeres y hombres, con la finalidad de asegurar que las mujeres ocupen el lugar que les corresponde como ciudadanas.
	<b>Conferencias de Nueva York.</b> Revisión de la Plataforma de Acción de Pekín de evaluación de los logros y obstáculos en el desarrollo de la Plataforma de Acción, 2000.
<b>Marco de Asociación Estratégica entre ONU Mujeres y España Año 2015.</b>	Convenio por el cual se establecía un nuevo Marco de Asociación Estratégica entre ONU mujeres y España para promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género.
<b>Agenda 2030</b>	Agenda de desarrollo mundial para los próximos 15 años que incluye un objetivo específico (concretamente el objetivo 5) destinado a alcanzar la igualdad de género.

Tabla 1. Tabla marco normativo a nivel Internacional. Fuente: Elaboración propia.

La Unión Europea, desde su constitución, ha ido estableciendo su política de igualdad a través de tratados, directivas o planes de trabajo para aspectos concretos. Desde la constitución de la Unión Económica Europea, la igualdad se constituyó como uno de los principios fundamentales de este nuevo orden. Dentro de las políticas de la Unión Europea, la igualdad es un principio prioritario.



**A NIVEL EUROPEO**

<b>Directivas de la Unión Europea</b>	<b>Directiva 92/85/CE</b> , relativa a la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz, o esté en período de lactancia.
	<b>Directiva 97/80/CE</b> , invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.
	<b>Directiva 2002/73/CE</b> relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo.
	<b>Directiva 2004/113/CE</b> , La presente Directiva tiene por objeto crear un marco para combatir la discriminación sexual en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
	<b>Directiva 2006/54/CE</b> relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
<b>Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales del Consejo de Europa (1950).</b>	Ratificado por España en 1977. Tiene por objeto proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas sometidas a la jurisdicción de los Estados miembros y concretamente en su Art. 14 indica la prohibición de discriminación por razón de sexo.
<b>Tratado de Roma, 1957</b>	Por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Recoge el derecho a la igualdad incidiendo fundamentalmente sobre la igualdad retributiva que debería de regir entre hombres y mujeres pertenecientes a los distintos Estados adheridos al Tratado.
<b>Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 1992)</b>	Contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no obstará para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positivas.
<b>El Tratado de Ámsterdam (1997)</b>	Ratificado por España en 1998. Avanza hacia una igualdad de hecho, que requiere la eliminación de las aún persistentes discriminaciones y que debe pasar por el reconocimiento y legitimación de acciones positivas. Marca un hito para los Estados de la Unión, al contemplar el principio de igualdad entre hombres y mujeres y el principio de no discriminación por razón de sexo, como un objetivo a integrar en todas las políticas y acciones de los Estados miembros.
<b>Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)</b>	Los artículos 20 y 21 establecen tanto el principio de igualdad ante la Ley como la prohibición de discriminación. Solicita a las Instituciones Europeas, a los Estados miembros y a los gobiernos de los países asociados, el reconocimiento, el respeto y la protección de los derechos fundamentales de la mujer y del principio de igualdad política, social y económica entre los sexos.
<b>Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2001-2005).</b>	La transversalidad de género fue impulsada en el ámbito de la Unión Europea y expresa la necesaria coherencia entre las diferentes políticas y actuaciones, para conseguir una promoción efectiva de la mujer en todos los campos: empleo, investigación, sanidad, educación, cultura, justicia, etc.
<b>Tratado de la Constitución Europea (2004).</b>	<i>Artículo I-2</i> incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el Artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.
	<i>Artículo II-81</i> prohíbe toda discriminación, y en particular 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.



<b>Tratado de la Constitución Europea (2004).</b>	<i>Artículo II-83:</i> La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.
<b>Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2005-2006).</b>	Destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la misma.
<b>Plan de trabajo de la Unión Europea para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)</b>	Señala las desigualdades todavía existentes en nuestra sociedad, derivadas fundamentalmente de un entorno económico muy competitivo, donde la flexibilidad y la movilidad en el empleo son elementos consustanciales al mercado laboral.
<b>Carta de la Mujer (marzo 2010)</b>	Adoptada por la Comisión Europea, renovando su compromiso por la igualdad entre sexos e insistiendo en la necesidad de incorporar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, de forma transversal, en todas sus políticas.
<b>Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)</b>	Recoge las prioridades definidas por la Carta de la Mujer y describe las acciones claves en este período y los objetivos de la Unión Europea en materia de igualdad que consisten en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y en luchar contra toda discriminación basada en el sexo.
<b>Convenio sobre la Prevención y la Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres y la Violencia Doméstica (mayo de 2011)</b>	Se trata del primer instrumento legalmente vinculante en el mundo que crea un marco legal integral para prevenir la violencia, proteger a las víctimas y garantizar que los abusos no queden impunes. Define y criminaliza varias formas de violencia contra las mujeres, como el matrimonio forzoso, la mutilación genital, el acoso sexual o la violencia física y psicológica contra las mujeres.
<b>II Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social.</li> <li>- Promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres.</li> <li>- Combatir todas las formas de violencia contra la mujer.</li> </ul>

Tabla 2. Tabla marco normativo a nivel europeo. Fuente: Elaboración propia.

La Constitución Española de 1978, en sus artículos 1 y 14, proclama como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico la igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Ello se refuerza en el artículo 9.2 que establece la obligación de los poderes públicos de 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.

Este derecho fundamental ha sido regulado a través de normas que afectan a los ámbitos internacional, nacional y autonómico y por ende, a las Corporaciones Locales, que como administración más cercana a la ciudadanía hace visible la promoción de igualdad de oportunidades entre sus vecinos y vecinas.



A NIVEL ESTATAL	
<b>Ley 39/1999</b>	Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
<b>Ley 27/2003</b>	Reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.
<b>Ley Orgánica 1/2004</b>	Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia.
<b>Ley Orgánica 3/2007</b>	Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Esta Ley ha configurado un nuevo marco jurídico que pretende alcanzar y hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación por razón de sexo en cualquier ámbito de la vida. La mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.
<b>Pacto de Estado contra la Violencia de Género.</b>	Aprobado el 28 de septiembre de 2017 y ratificado por todas las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía y la Federación Española de Municipios y Provincias, al objeto de impulsar políticas que persigan la erradicación de la violencia sobre la mujer como una verdadera política de Estado.
<b>4 planes de Igualdad de Oportunidades.</b>	I Plan (1988-1990)
	II Plan (1993-1996)
	III Plan (1997-2000)
	IV Plan (2003-2006).
<b>3 planes Estratégicos.</b>	I Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades(2008-2011).
	II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016).
	III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (2022-2025).

Tabla 3. Tabla marco normativo a nivel Estatal. Fuente: Elaboración propia.

La especial configuración de España como un estado autonómico, conlleva que sean diversos los Poderes Públicos que deban proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Comunidad Autónoma Andaluza, vinculada a lo establecido a través de tratados y normas constitucionales y, muy especialmente, al fuerte compromiso asumido en su Estatuto de Autonomía, ha realizado importantes avances normativos que constituyen el impulso necesario en el desarrollo de acciones positivas que fomentan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que previenen situaciones de violencia contra la mujer.



A NIVEL AUTONÓMICO	
<b>Estatuto de Autonomía para Andalucía.</b>	El artículo 10.2. Afirma que “La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política y social”. Asimismo, en el <i>artículo 15</i> “garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos”.
<b>Ley orgánica 2/2007</b>	De 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía.
<b>Ley 12/2007</b>	De 26 de noviembre de la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
<b>Ley 13/2007</b>	De 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género.
<b>Ley 9/2018</b>	De 8 de octubre, por la que se modifica la ley 12/2017 de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Esta ley refuerza la Ley estatal en nuestra Comunidad Autónoma en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género, siendo de aplicación a la Administración de la Junta de Andalucía, a las entidades que integran la Administración local y a las personas físicas y jurídicas, en los términos establecidos en la Ley.
<b>Ley 7/2018</b>	La nueva ley de violencia de género de Andalucía se adapta al <u>Convenio de Estambul</u> , instrumento vinculante en el ámbito europeo ratificado por España en 2014. Amplía el concepto de víctima y tipifica diferentes formas y manifestaciones de violencia de género. Introduce y define el feminicidio y la violencia vicaria e incorpora el Observatorio Andaluz de la Violencia de Género.
<b>Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía (2022-2028)</b>	Aprobada el 8 de marzo de 2022. El presente Plan Estratégico está planteado como marco que proporciona unos Objetivos y Líneas que actúan de guía y unas herramientas para facilitar y orientar la acción en materia de igualdad a los poderes públicos de Andalucía desde la mayor flexibilidad y autonomía para que estos agentes definan sus propios planes de igualdad con sus recursos y en sus ámbitos competenciales con cargo a sus propios presupuestos.

Tabla 4. Tabla marco normativo a nivel Autonómico. Fuente: Elaboración propia.

La Diputación de Almería, desde 1986 desarrolla políticas de igualdad, priorizando la atención a las mujeres de la provincia de Almería en sus diversas problemáticas.

Con la aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres de la Provincia de Almería en 1998 hasta la VI Plan Estratégico Provincial para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2020-2024, han sido seis los Planes Provinciales de Igualdad implementados.

La trayectoria y experiencia acumulada por profesionales y agentes sociales cimienta también este I PMIO del municipio de Vélez-Blanco.



A NIVEL PROVINCIAL	
<p><b>La V Estrategia Provincial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Almería</b> (2012-2015)</p>	<p>En sus medidas 7 y 8, indican:  <i>“Incentivar a las entidades locales en la elaboración y ejecución de planes, proyectos y actuaciones para la igualdad en sus municipios y afianzar y potenciar el compromiso para el desarrollo de políticas de género a través de una Red de Ayuntamientos para el intercambio y buenas prácticas de Igualdad en clave Local”.</i></p>
<p><b>La VI Estrategia Provincial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Almería</b> (2020-2024)</p>	<p>Aprobada por la Diputación Provincial de Almería el 29 de diciembre de 2020. En sus medidas 34, 35 y 36 indica:  <b>→Medida 34.</b> Reforzar el apoyo a los municipios en el desarrollo de acciones y programas de igualdad de género, incluidos la realización de los diagnósticos y los planes de igualdad.  <b>→Medida 35.</b> Impulsar los compromisos aprobados en el pleno de cada ayuntamiento para la integración del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres según modelo definido por Diputación.  <b>→Medida 36.</b> Fomentar la formación en planes de igualdad de oportunidades para personal político y técnico de los municipios</p>

Tabla 5. Tabla marco normativo a nivel Provincial. Fuente: Elaboración propia.

En el ámbito local, es fundamental el principio de subsidiariedad, que recoge la autodeterminación que tienen los países de la Unión Europea, para elaborar sus propias políticas de igualdad. Este principio se aplica a todos los niveles de gobierno (europeo, nacional, regional y local).

A NIVEL MUNICIPAL	
<p><b>La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.</b> (2005-2006)</p>	<p>Destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta”. Parte de la premisa de que la igualdad de mujeres y hombres “es un derecho fundamental para todas las personas y constituye un valor capital para la democracia”.</p>
<p><b>Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.</b></p>	<p>Establece en el artículo 28 que: "Los Municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente".</p>
<p><b>Ley 27/2003 de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, que reforma la Ley 7/1985.</b></p>	<p>En su Disposición Transitoria 2ª, establece que los municipios ostentarán cuantas competencias de ejecución no se encuentren conferidas por la legislación sectorial a otras Administraciones Públicas en las materias del hasta ahora artículo 28, entre las que se encuentra la promoción de la mujer.</p>
<p><b>Estrategia Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres.</b></p>	<p>Se realizó una estrategia que abarcó el periodo 2017-2019.</p>

Tabla 6. Tabla marco normativo a nivel municipal. Fuente: Elaboración propia.



03 |

*Objetivos de  
desarrollo sostenible*

### 3. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, es un plan de acción que afecta a todos los países del mundo y les responsabiliza del logro de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a desarrollar en el plazo de 15 años (de 2015 a 2030). Esta Agenda supone un avance sustancial para el logro de la igualdad en la medida en que, por un lado, se establece como objetivo específico (objetivo 5) “Lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas” y, por otro, se reconoce la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas como ejes fundamentales para el logro del resto de objetivos y metas propuestos.

La clave de los ODS es actuar localmente pensando de forma global, por lo que el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Vélez-Blanco, contribuye al cumplimiento de estos objetivos para ser un municipio más igualitario.

Los gobiernos locales son los verdaderos protagonistas de las políticas activas y transformadoras de nuestra sociedad, en este sentido, el Plan se alinea específica y principalmente teniendo en cuenta los ODS con perspectiva de género siendo los siguientes:

#### → **ODS 5. Igualdad de Género.**

**Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.** Para cumplir en su totalidad con este objetivo, se han establecido 9 metas de actuación:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas en todo el mundo.
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.



- Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz, forzado y la mutilación genital femenina.
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia según proceda en cada país.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros.

Además del Objetivo 5, la Agenda 2030 recoge otros objetivos con metas vinculadas al avance de la igualdad de mujeres y hombres:

→ **ODS 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo.**

Reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños y niñas de todas las edades que viven en la pobreza.

Garantizar que todos los hombres y mujeres tengan los mismos derechos a los recursos económicos.

Crear marcos normativos sólidos para tener en cuenta las cuestiones de género en las estrategias de desarrollo en favor de los y las pobres.

→ **ODS 2. HAMBRE CERO.**

Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.

→ **ODS 3. SALUD Y BIENESTAR**

Reducir la tasa mundial de mortalidad materna.

Garantizar el acceso universal a servicios de salud sexual y reproductiva.



#### → **ODS 4 EDUCACION DE CALIDAD**

→Velar por que todas las niñas y todos los niños tengan una enseñanza primaria y secundaria completa, gratuita, equitativa y de calidad.

→Velar por que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y enseñanza preescolar.

→Asegurar el acceso en igualdad para todos los hombres y las mujeres a formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

→Eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables.

→Garantizar que todos los y las jóvenes y al menos una proporción sustancial de las personas adultas, hombres y mujeres, tengan competencias de lectura, escritura y aritmética.

→Garantizar que todos los y las estudiantes adquieran conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible mediante la educación de la igualdad de géneros, entre otros.

→Construir y adecuar instalaciones escolares que tengan en cuenta las cuestiones de género y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguro, no violento, inclusivo y eficaz.

#### → **ODS 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO**

Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los y las jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido, en particular para las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

#### → **ODS 10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES**

Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

#### → **ODS 11. CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES**

Proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todas las personas, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres.

#### → **ODS 17. ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS**

Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.



04 |

*Principios rectores*

## 4. PRINCIPIOS RECTORES

Tomando como referencia los principios y criterios generales que deben regir la actuación de los Poderes Públicos, de acuerdo al Título V Capítulo I de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (la integración transversal de la igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social y cultural, representación equilibrada, coordinación y cooperación, atención a la diversidad y a la diferencia, conciliación y corresponsabilidad, reparto equitativo de los tiempos...), el I PMIO se elaborará en base a seis **PRINCIPIOS RECTORES:**

**1-Enfoque Integral** en el que se tome conciencia de las múltiples dimensiones del sistema de género que generan desigualdad mediante un compromiso explícito que garantice la aplicación de actuaciones relacionadas con la sensibilización, prevención y atención que movilice a todos los ámbitos de la sociedad para la toma de decisiones.

**2-Transversalidad** promoviendo e impulsando la igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades y medidas generales, contribuyendo de esta forma a la incorporación de la dimensión de la igualdad y la perspectiva de género en el conjunto de políticas y actuaciones municipales.

**3-Coordinación** entre todas las partes implicadas (Instituciones, Organizaciones, Entidades, Asociaciones, Departamentos, Profesionales...) para que las actuaciones sean programadas y planificadas de antemano permitiendo así una optimización de recursos y una mejora en la atención a la ciudadanía, tanto cuantitativa como cualitativamente.

**4-Diversidad** tomando esta como fuente de potencialidad y riqueza, en la que prime el respeto a esta sin excluir la búsqueda de referentes comunes.

**5-Calidad** y búsqueda de mejora continua en la prestación de servicios incorporando mecanismos de control y evaluación de las actuaciones programadas en las diferentes líneas estratégicas.

**6-Viabilidad** de las líneas estratégicas, objetivos generales y específicos, medidas e indicadores. Serán claras y concretas para asegurar que son posibles de implementar tanto a nivel de inversión, operativo o técnico.



05 |

*Proceso de elaboración*

## 5. PROCESO DE ELABORACIÓN

La elaboración del I PMIO del municipio de Vélez-Blanco, es el resultado de un proceso de trabajo que dividimos en 6 fases encadenadas (véase Figura 1).

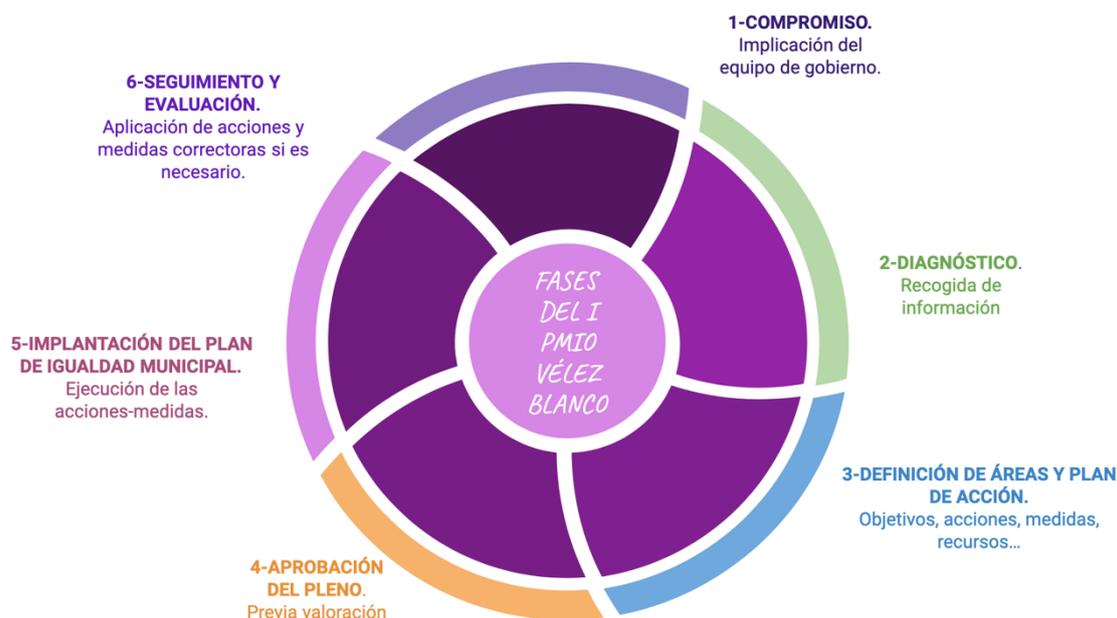


Figura 1. Esquema que describe el proceso de elaboración del I PMIO. Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se describen brevemente cada una de ellas.

**1. Compromiso que debe adquirir la entidad local:** el plan municipal de igualdad debe implicar el compromiso del equipo de gobierno, tanto en su elaboración como para su puesta en marcha y consecución. Este plan de igualdad debe ser un trabajo consensuado, que ha de contar con la participación y colaboración también de agentes sociales, las asociaciones locales, empresarios, la sociedad civil, etc.

El acuerdo de compromiso de elaborar, desarrollar y evaluar el I PMIO de Vélez-Blanco, quedó aprobado en la Junta de Gobierno Local, en Sesión Ordinaria, celebrada el día 24 de junio de 2023.

Con el objeto de desarrollar el I PMIO en el municipio de Vélez-Blanco 2024-2027, el Ayuntamiento de Vélez-Blanco y representación de Agentes Sociales acuerdan la creación de la Comisión de Igualdad Municipal el día 4 de octubre de 2023.



Esta comisión tiene entre sus funciones:

a) Supervisar y coordinar la aplicación, seguimiento y evaluación de las acciones realizadas durante la elaboración del I Estudio-Diagnóstico de Género en el municipio.

b) Supervisar y coordinar la aplicación, seguimiento y evaluación de las acciones realizadas durante la Implantación del I Plan de Igualdad Municipal facilitando la consecución de los objetivos.

c) Participar en la difusión del I Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima implicación del conjunto de la ciudadanía y la sociedad en general.

d) Realizar el seguimiento de la aplicación del I Plan de Igualdad Municipal.

e) Realizar una memoria anual que recoja dicho seguimiento y evaluación.

f) Realizar informes sobre la situación de Igualdad, proponiendo las recomendaciones que considere oportunas.

g) Proponer medidas para un nuevo Plan de Igualdad en el futuro.

**2. Fase de Diagnóstico:** Para la elaboración del diagnóstico se han tenido en cuenta, por un lado, la importancia de los elementos demográficos, sociales, económicos y culturales que determinan la situación de la ciudadanía del municipio, por otro lado, analizado sus propias percepciones, opiniones, valoraciones, visiones y expectativas respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Un correcto diagnóstico permitirá conocer y comprender el estado del municipio en materia de igualdad, identificar necesidades, elaborar conclusiones y servirá de base para establecer los contenidos y las principales líneas de actuación del I PMIO.

**3. Definición de áreas y Plan de Acción:** El I PMIO de Vélez-Blanco, se estructura en cuatro grandes **LÍNEAS ESTRATÉGICAS**, que incluirá cada una de ellas su correspondiente **objetivo general en tanto metas a alcanzar, así como sus objetivos específicos u operativos**, en tanto logros que sumados contribuyen al logro del objetivo general de cada área.

- Política Institucional de Género y Transversalidad. Objetivo: Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del ayuntamiento, política municipal, organización y administración municipal e imagen del ayuntamiento.

- Participación Social y Empoderamiento: Objetivo: Fomentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, favorecer la adquisición de procesos que fomenten la autonomía y empoderamiento de la mujer.

- Innovación y Transformación Social: Objetivo: Contribuir con los programas y políticas del Ayuntamiento a la transformación de nuestro municipio, propiciando



un cambio directo hacia una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres.

- Prevención y Atención en materia de Violencia de Género: Objetivo: Contribuir a la erradicación de la Violencia de Género y Violencias Machistas en el municipio de Vélez-Blanco.

Cada una de las medidas planteadas dentro de cada línea estratégica contiene su indicador o indicadores para que de manera objetiva se prevea el grado de cumplimiento de esta, así como el Área o Departamento municipal responsable de su ejecución y su calendarización.

**4. Valoración y aprobación por el Pleno:** El I PMIO debe ser valorado y aprobado por el Pleno Municipal, puesto que debe contar con el mayor compromiso posible para garantizar su cumplimiento.

**5. Implantación del Plan:** Puesta en marcha de este a través de la ejecución de las acciones y medidas planteadas en el plan dentro del calendario fijado, para poder alcanzar los objetivos planteados. Sin olvidarnos de la necesidad de llevar a cabo un seguimiento y una evaluación posterior, para aplicar las correcciones que pueda ser necesario. La Comisión Municipal de Igualdad será la encargada de dicha implantación.

**6. Seguimiento y Evaluación:** El seguimiento de la implantación del plan de igualdad municipal es fundamental para poder detectar si se producen desviaciones de lo planeado y es o no necesario aplicar medidas correctoras.

El seguimiento será regular. Además, es importante entender que el plan de igualdad es algo flexible y dinámico, es decir, que se puede modificar y adaptar sobre la marcha en función de la propia realidad del municipio y sus necesidades. A través del seguimiento es cómo podemos aplicar esa adaptabilidad.

La evaluación, que también llevará a cabo la comisión de igualdad, se centrará en tres pilares:

- **Los resultados obtenidos:** ¿Se han alcanzado los objetivos propuestos en el plan? ¿En qué medida? ¿Dentro del plazo establecido?
- **Proceso:** Se valorarán los recursos humanos y materiales empleados, así como el cumplimiento del calendario previsto.
- **Impacto de género:** Valoración de los resultados obtenidos, comparando la situación de partida con la situación actual.



La evaluación se llevará a cabo en dos fases diferentes:

- 1. Evaluación anual:** se llevarán a cabo al final de cada uno de los años de vigencia, como una medida de control para determinar si se están logrando o no los objetivos previstos en el calendario de ese año. Y en caso de no ser así, llevar a cabo una redefinición de las acciones a tomar y ajustarlas a la nueva situación.
- 2. Evaluación final:** se llevará a cabo cuando finaliza la vigencia del Plan. De las conclusiones de esta evaluación se podrá determinar si el Plan y las acciones llevadas a cabo han sido acertados y han ayudado a mejorar la situación de partida o, por el contrario, es necesario redefinir los métodos y las acciones para poder seguir mejorando cada área en materia de igualdad.



06 |

*Estructura del*

*1 P/M/O*

## 6. ESTRUCTURA DEL I PMIO

### PARTE I. INTRODUCCIÓN, FUNDAMENTACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

- 0.0. PRESENTACIÓN.
- 0.1. INTRODUCCIÓN.
- 0.2. CONTEXTO NORMATIVO.
- 0.3. INCLUSIÓN DE LOS ODS.
- 0.4. PRINCIPIOS RECTORES.
- 0.5. PROCESO DE ELABORACIÓN.
- 0.6. ESTRUCTURA DEL I PMIO.

### PARTE II. DIAGNÓSTICO, OBJETIVOS Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS

- 0.7. ESTUDIO-DIAGNÓSTICO DE GÉNERO.
- 0.8. OBJETIVOS GENERALES.
- 0.9. LÍNEAS ESTRATÉGICAS.

### PARTE III. MODELO DE GESTIÓN, IMPLANTACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD.

10. TEMPORALIZACIÓN Y VIGENCIA.
11. APROBACIÓN PLENARIA.
12. PLAN DE COMUNICACIÓN.
13. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.
14. IMPLANTACIÓN PRESUPUESTARIA.

### PARTE IV. ANEXOS

- ANEXO 1. GLOSARIO.
- ANEXO 2. CUESTIONARIO ONLINE PARA EL DIAGNÓSTICO
- ANEXO 3. FICHAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. FICHA AUTOADMINISTRADA.

El documento se divide en 3 apartados principales:

- I. Una parte introductoria que resume el contexto y marco de referencia.
- II. Una parte sustantiva que describe los 4 ejes de intervención.
- III. Una última parte de gestión, seguimiento y evaluación, que dibuja las estrategias y procedimientos de trabajo que habrá que perfilar en los planes anuales de gestión.

Para los **ejes de intervención**, se ha optado por seguir la estructura del VI Plan Estratégico Provincial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Provincial de Almería, en vez de modelos organizados por áreas municipales, por varias razones:

- Porque el énfasis en los procesos de trabajo y la filosofía de la transversalidad de género requiere **superar la tendencia a la compartimentalización de la intervención** para fomentar modelos de trabajo cada vez más integrados.
- Porque se ha querido recentrar las políticas de igualdad en torno a ejes prioritarios, para evitar una dispersión demasiado grande de los recursos y las acciones.
- Porque se ha diseñado un plan que se quiere realista y cuyo avance de las diferentes áreas implicadas.



# CÓMO INTERPRETAR LAS MEDIDAS

*EJE 1.  
Política  
institucional de  
género y  
transversalidad*



En primer lugar, se mostrará la portada de cada uno de los 4 ejes de intervención de este I PMIO junto con el título del mismo.

Cada uno de los ejes cuenta con un objetivo general, expuesto al inicio del desarrollo del eje y sus diferentes objetivos específicos.

Dentro de los objetivos específicos encontramos las medidas de cada uno de los ejes, el primer número indica el objetivo específico al que pertenece la medida y el segundo enumera cada una de ellas.

Se pueden observar otros parámetros como:

- Indicador de medida: ayuda a medir, controlar y mejorar el plan de acciones durante su realización.
- área responsable: en cada una de las medidas se apunta la entidad "Unidad responsable" de impulsar dicha medida.
- Cronograma y temporalidad: Indica el año en el cual se lleva a cabo la medida dentro del intervalo de este I PMIO (2023-2027).

## EJE 1. Política Institucional y Transversalidad

OBJETIVO GENERAL	Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Vélez-Blanco, política municipal, organización y administración municipal, así como en la imagen del ayuntamiento.			
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	INDICADOR DE MEDIDA	ÁREA RESPONSABLE	CRONOLOGÍA
OE1. Promover, impulsar y aplicar la integración de la perspectiva de género en la planificación, diseño, ejecución y evaluación de las políticas locales.	1.1. Introducir la perspectiva de género en el área económica, elaboración de los presupuestos municipales con perspectiva de género.	-Número de formaciones sobre impacto de género en los presupuestos. -Número de personas responsables del presupuesto.	Alcaldía/Área de Hacienda.	2024-2025-2026-2027
	1.2. Apuesta por la composición paritaria en las Juntas Municipales, en las estructuras de personal en todos los niveles de responsabilidad y en los órganos de representación y participación existentes.	-Estudio/informe número de Juntas Municipales desagregados por sexo. -Número de personas implicadas en el estudio.	Alcaldía.	2024-2025-2026-2027
	1.3. Valoración de la formación previa en igualdad entre los criterios con puntuación para el acceso de mujeres y de hombres a nuevas plazas en la administración local.	-% de procesos selectivos, itinerarios formativos y de promoción de personal que incorporan contenidos o criterios de valoración relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres (puntuación formación /experiencia en materia de igualdad de género, consideran equilibrio por sexo en participación y representación).	Alcaldía/Área de Empleo.	2024-2025-2026-2027
	1.4. Impulsar la paridad en la contratación de personal por parte del Ayuntamiento. Procurar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los planes de empleo municipales.	-% de hombres/mujeres contratados/as en los planes de empleo municipales.	Alcaldía/Área de Empleo.	2024-2025-2026-2027
	1.5. Introducción de una cláusula sobre el Principio de Igualdad entre mujeres y hombres en los Convenios, Bases y Baremos de convocatorias de subvenciones públicas, Premios y Concursos del Ayuntamiento.	-% de pliegos Convenios, Bases y Baremos de convocatorias de Subvenciones Públicas, Premios y Concursos que incorporan cláusulas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.	Alcaldía.	2024-2025-2026-2027
	1.6. Incorporar criterios de igualdad en los contratos y convenios que suscriba el Ayuntamiento. En la valoración de méritos de los pliegos de prescripciones técnicas para la contratación de obras o servicios, tener en cuenta positivamente a las empresas homologadas por su trabajo en favor de la igualdad de oportunidades y, por otro lado, no conceder contratos o subvenciones públicas a empresas que hayan sido sancionadas por discriminación por razón de sexo.	-Número y % de contratos, obras o servicios que incorporan cláusulas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.	Alcaldía.	2024-2025-2026-2027
	1.7. Profundizar en el conocimiento de la realidad de mujeres y hombres del municipio haciendo visibles las diversas situaciones en las que se encuentran. Determinar por Junta de Gobierno la incorporación de la variable "sexo" en los formularios y registros de todas las áreas que permita obtener la utilización desagregada por sexo de los servicios municipales.	-Número y % de registros en los que se recoge la variable sexo y edad. -Estudio de la incorporación variable sexo en los formularios y registro.	Alcaldía.	2024-2025-2026-2027
	1.8. Mantener y apoyar la Comisión Municipal de Igualdad durante la vigencia del I PMIO.	-Número de participantes y representatividad. -Identificación de funciones. -Acta de las reuniones: periodicidad, número de asistentes, operatividad en la toma de decisiones.	Área de Bienestar Social/Mujeres.	2024



07 |

*Estudio-diagnóstico  
de género*

## 7. ESTUDIO-DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Además del respaldo normativo, el I PMIO que aquí se presenta viene sostenido por un conjunto de datos procedentes de un estudio previo titulado “Estudio-Diagnóstico de Género en Vélez-Blanco” elaborado a iniciativa del Ayuntamiento, impulsado y coordinado a través de la Comisión Municipal de Igualdad con la asistencia técnica de la empresa Formación Vida Social S.L.U.

Este estudio será el marco de referencia del I PMIO, dirigido a impulsar, dinamizar y ejecutar nuevas Políticas de Igualdad. Se trata, en definitiva, de que los objetivos que se recogen atiendan a la realidad del municipio y que pueda ser pilar fundamental sobre el que trabajar en Vélez-Blanco en los próximos cuatro años.

En este sentido un PMIO es un documento dinámico y cambiante, en tanto está expuesto a revisiones y rediseños continuos con un ánimo transformador de la realidad existente.

Un correcto diagnóstico permitirá conocer y comprender el estado del municipio en materia de igualdad, identificar necesidades, elaborar conclusiones y marcar prioridades de actuación.

En cuanto al proceso de trabajo para la elaboración del diagnóstico de género municipal, lo hemos dividido en cuatro fases como indica la figura 2.

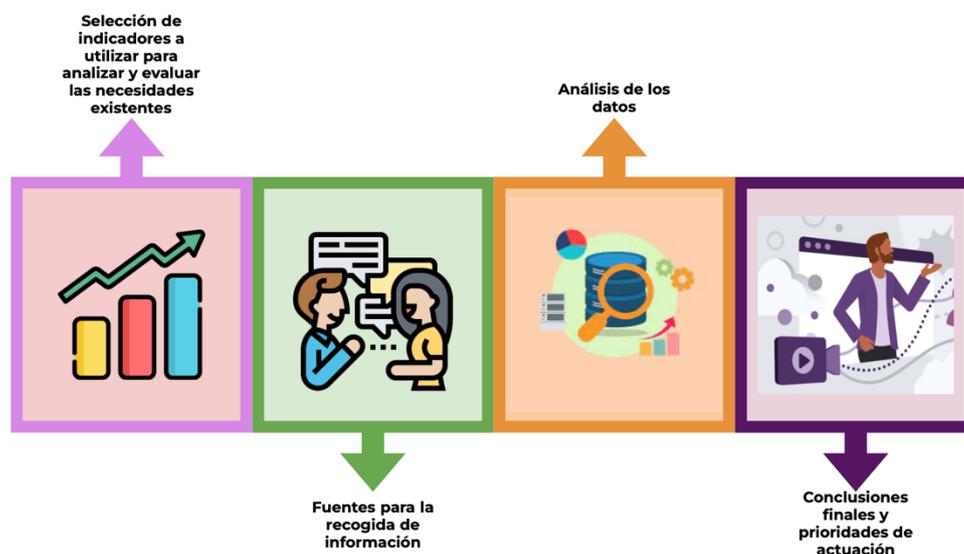


Figura 2. Esquema de las fases del proceso de diagnóstico del I PMIO de Vélez-Blanco Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se desarrollan las fases del proceso de diagnóstico:



<p><b>1ª Fase:</b> Selección de indicadores a utilizar para analizar y evaluar las necesidades existentes.</p>	<p><u>1.1 Contextualización Socio-Demográfica.</u></p>	<p>-Encuadre Geográfico.</p> <p>-Población por sexo y edad.</p> <p>-Evolución de la población.</p> <p>-Crecimiento natural de la población.</p> <p>-Tasas demográficas.</p> <p>- Población inmigrante.</p>
	<p><u>1.2 Contextualización Socio-Laboral.</u></p>	<p>-Datos paro registrado según sexo y edad.</p> <p>-Datos de desempleo.</p> <p>-Afiliación Seguridad Social.</p> <p>-Brecha salarial.</p> <p>-Políticas activas de empleo en el municipio.</p>
	<p><u>1.3 Educación y Formación.</u></p>	
	<p><u>1.4 Cultura, deporte, ocio y tiempo libre.</u></p>	
	<p><u>1.5 Programa de innovación, servicios TIC y capacitación en competencias digitales.</u></p>	
	<p><u>1.6 Salud.</u></p>	
	<p><u>1.7 Atención a la dependencia.</u></p>	
	<p><u>1.8 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</u></p>	
	<p><u>1.9 Participación ciudadana.</u></p>	
	<p><u>1.10 Seguridad ciudadana.</u></p>	
	<p><u>1.11 Violencia contra la mujer.</u></p>	
	<p><u>1.12 Áreas de gobierno local.</u></p>	
	<p><u>1.13 Participación política.</u></p>	
	<p><u>1.14 Consulta ciudadana,</u> análisis de las valoraciones de la ciudadanía, en cuanto a sus propias percepciones, opiniones, visiones y expectativas respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>	

Tabla 7. Tabla primera fase del proceso de diagnóstico. Fuente: Elaboración propia.



<p><b>2ª Fase:</b> Las fuentes para la recogida de información consultadas han sido las siguientes:</p>	-Padrón Municipal de habitantes.
	-Registros administrativos locales.
	-Concejalías del Ayuntamiento.
	-Centros Educativos.
	-Centro de Servicios Sociales Comunitarios.
	-Instituto Nacional de Estadística (INE).
	-Encuesta de Población Activa.
	-Subdelegación del Gobierno en Almería.
	-Servicio Andaluz de Empleo (SAE).
	-Servicio Público de Empleo (SEPE).
	-Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.
	-Observatorio ARGOS Andalucía.
	-Consejo General del Poder Judicial.
	-Instituto Andaluz de la Mujer.
-Muestra de población del municipio.	

Tabla 8. Tabla segunda fase del proceso de diagnóstico. Fuente: Elaboración propia.

### **3ª Fase:** Análisis de los datos:

Es importante destacar las carencias y limitaciones observadas en la información disponible a la hora de poder formular un diagnóstico preciso de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres del municipio de Vélez-Blanco. Para muchos de los indicadores inicialmente seleccionados no existen datos desagregados por sexo y otras variables relevantes como edad, nivel educativo, ocupación, etc.

A esta dificultad se añade el hecho de que muchas de las encuestas y los sistemas de información nacionales y autonómicos, no aportan datos desagregados a nivel municipal, en ausencia de datos relativos al municipio, se utilizarán los últimos datos aportados a nivel nacional y autonómico.



Por otro lado, a pesar de los esfuerzos realizados no ha sido posible conocer cuál es el nivel de presencia y participación de los hombres y las mujeres de Vélez-Blanco en ámbitos relevantes desde la perspectiva de las políticas de igualdad como por ejemplo las actividades deportivas, las actividades culturales o el movimiento asociativo. A pesar de las limitaciones encontradas, se han realizado todos los esfuerzos en la localización y análisis de datos que permitan identificar con relativa precisión las necesidades en materia de igualdad en el municipio.

## 1.1 CONTEXTUALIZACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA

Para conocer las necesidades actuales que tiene la localidad, así como aquellas que se presentarán a corto, medio y largo plazo, necesitamos saber cómo es la población que vive en ella.

Este estudio se ha realizado a través de una ficha de registro autoadministrado sobre diferentes áreas implicadas para cada ámbito de estudio, utilizando fuentes y registros locales, así como estadísticas oficiales.

Con estos datos obtendremos información general sobre el municipio de Vélez-Blanco, que nos permitan extraer información relevante que pueda ser pilar fundamental sobre el que trabajar en los próximos años.

- **Encuadre Geográfico**

Vélez-Blanco es una localidad y municipio español situado en la parte nororiental de la comarca de Los Vélez, en la provincia de Almería.

Limita con los municipios almerienses de Vélez-Rubio y María; con el municipio granadino de la Puebla de Don Fadrique; y con los municipios murcianos de Caravaca de la Cruz y Lorca.



Figura 3. Mapa de la provincia de Almería, donde se ubica Vélez-Blanco. Fuente: Wikipedia.

- **Población por sexo y edad**

Las cifras oficiales de población, se obtienen del Padrón Municipal de Habitantes, registro administrativo donde constan los vecinos/as de cada municipio, según esta fuente de información residen en Vélez-Blanco un total de 1.925 habitantes, de los cuales 987 son hombres y 938 mujeres.



En el año 2023, la distribución por sexo de la población de Vélez-Blanco se reparte de forma casi proporcional, aunque se aprecia un ligero predominio de los hombres con respecto a las mujeres.

	1925 Habitantes		938 Mujeres		987 Hombres
---	--------------------	---	----------------	---	----------------

Tabla 9. Tabla población por sexo y edad Vélez-Blanco. Fuente: Elaboración propia.

La siguiente representación gráfica, conocida como pirámide de población, es un elemento imprescindible para conocer la estructura de la misma, mostrando la distribución por sexo y grupos quinquenales de edad, se aprecia una variación conforme aumenta la edad de hombres y mujeres, siendo el número de mujeres mayor a medida que nos acercamos a edades avanzadas, concretamente a partir de los 80 años la población femenina experimentó un cambio, alcanzando mayor representación numérica que los hombres, contabilizándose la mayor diferencia en las mujeres de más de 81 años. Este hecho se debe, entre otras, a razones genéticas, económicas y sociales. La mujer es más longeva que el varón, así, la esperanza de vida al nacer es actualmente mayor en las mujeres (unos 84 años) que en los hombres (unos 79 años).

Grupo de Edad	Población		
	Hombre	Mujer	Total
0 a 4	23	18	41
5 a 9	24	39	63
10 a 14	41	28	69
15 a 19	33	40	73
20 a 24	41	29	70
25 a 29	55	54	109
30 a 34	63	57	120
35 a 39	62	47	109
40 a 44	59	60	119
45 a 49	76	53	129
50 a 54	76	54	130
55 a 59	85	83	168
60 a 64	80	88	168
65 a 69	78	69	147
70 a 74	68	57	125
75 a 79	42	47	89
80 o más	81	115	196
total	987	938	1925

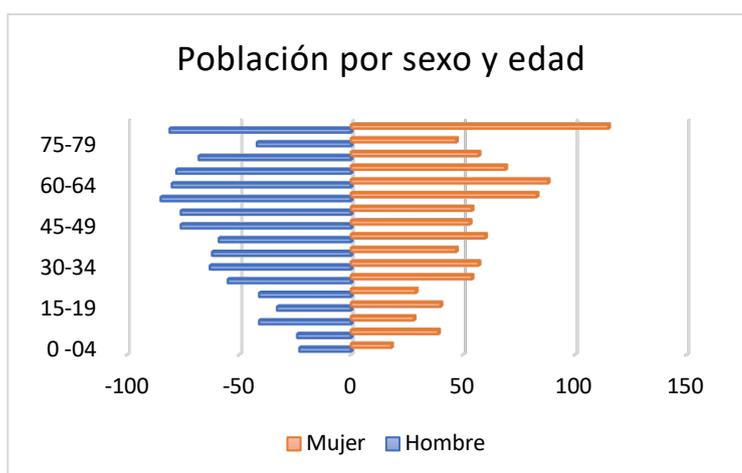


Tabla 10. Tabla y gráfico de la población por sexo y edad de Vélez-Blanco. Fuente: Elaboración propia.

La edad media de la población se sitúa en los 50,1 años (Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Padrón Municipal de Habitantes. Año 2022), este dato proporciona una medida promedio de la edad de la población total residente en el municipio.

- **Evolución de la población.**

A través de esta variable se recoge la variación porcentual que experimenta la población en los últimos diez años, que, según los datos aportados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, en el periodo entre 2012 y 2022, se sitúa en -14%.



En la última década, la población municipal ha tenido una tendencia negativa con pérdida de población, en el año 2010 contaba con una población de 2.282 personas y en el año 2022 cuenta con 1.925 personas, podemos deducir que debido al fenómeno de la despoblación que ha sufrido el mundo rural a niveles generales en los últimos años, como muestra la Tabla 11.

Evolución de la población 1900-2022			
Año	Hombres	Mujeres	Total
2022	987	938	1925
2021	992	954	1946
2020	965	909	1874
2019	981	923	1904
2018	995	943	1938
2017	998	920	1918
2016	1027	957	1984
2015	1057	978	2035
2014	1075	988	2064
2013	1175	991	2066
2012	1185	1053	2238
2011	1205	1071	2276
2010	1203	1079	2282

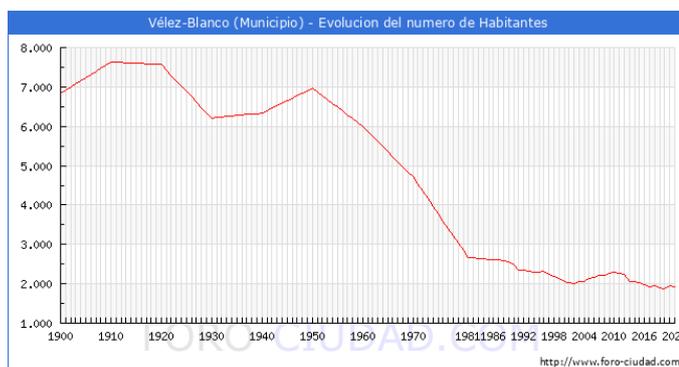


Tabla 11. Tabla y gráfico de la evolución de la población por sexo y edad de Vélez-Blanco. Fuente: Elaboración propia-Foro ciudad.

- **Crecimiento natural de la población.**

Según los últimos datos ofrecidos por el INE en la estadística del Padrón, el crecimiento natural de la población en el municipio de Vélez-Blanco ha sido negativo durante los últimos años, siendo la tendencia anual un mayor número de defunciones a nacimientos en los últimos diez años, como nos muestra la (Tabla 12).



Evolución nacimientos y defunciones desde 1996 hasta 2021			
Año	Hombres	Mujeres	Total
2021	13	29	-16
2020	3	16	-13
2019	9	30	-21
2018	3	35	-32
2017	4	26	-22
2016	14	24	-10
2015	13	27	-14
2014	8	25	-17
2013	11	14	-3
2012	9	37	-28
2011	12	33	-21
2010	10	22	-12

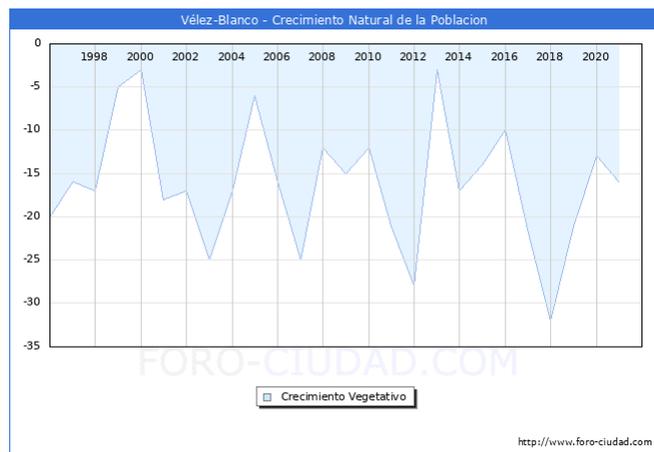


Tabla 12. Tabla y gráfico del crecimiento natural de la población de Vélez-Blanco. Fuente: Elaboración propia-Foro Ciudad.

- **Tasas Demográficas**

En la tabla 13 mostramos distintos indicadores demográficos recogidos del último informe estadístico del Municipio, de fecha septiembre de 2023 del Observatorio Argos

Tasas Demográficas	Municipio	Provincia	Andalucía
Tasa de juventud	7,43 %	11,11 %	10,95 %
Índice de Vejez	28,94 %	15,40 %	17,96 %
Índice de Maternidad	12,06 %	21,69 %	18,13 %
Índice de Tendencia	65,08 %	88,61 %	81,54 %
Índice de Reemplazo	53,27 %	91,54 %	78,03 %
Índice de Dependencia	61,09 %	46,44 %	48,62 %
Índice de Renovación de la Población Activa	42,56 %	87,27 %	78,80 %

Tabla 13. Indicadores demográficos recogidos. Fuente: Observatorio Argos.

Se definen:

- Tasa de Juventud = Población entre 15 y 24 años / Población total \* 100
- Índice de Vejez = Población de 65 o más años / Población total \* 100
- Índice de Maternidad = Población entre 0 y 4 años / Mujeres entre 15 y 49 años \* 100
- Índice de Tendencia = Población entre 0 y 4 años / Población entre 5 y 9 años \* 100
- Índice de Reemplazo = Población entre 20 y 29 años / Población entre 55 y 64 años \* 100
- Índice de Dependencia = (Población menor de 15 años + Población mayor de 64 años) / Población entre 15 y 64 años \* 100
- Índice de Renovación de la Población Activa = Población entre 15 y 24 años / Población entre 55 y 64 años \*100

- La Tasa de juventud nos indica que por cada 100 personas del municipio de Vélez-Blanco hay 7,43 jóvenes entre 15 y 24 años.



- Según el índice de vejez, en el año 2023 en el municipio de Vélez-Blanco, por cada 100 personas había 28,94 personas de 65 años en adelante.
- Según el índice de maternidad nos indica que la maternidad es proporcionalmente inferior con respecto a la provincia y Andalucía.
- Índice de Tendencia es de 65,08 %, indica una dinámica de población regresiva. que en demografía se traduce por una sociedad que tiende al progresivo envejecimiento, con una natalidad muy reducida y una mortalidad también baja.
- Índice de Reemplazo: nos indican un ligero descenso de la población joven.
- Índice de Dependencia: Es una tasa con un significado económico, dado que relaciona la población inactiva o económicamente dependiente (menor de 15 años y mayor de 65) frente a la población potencialmente activa (entre 15 y 64 años). Este índice refleja que en la población de Vélez-Blanco por cada 100 personas en edad de trabajar hay 61 personas en edades inactivas.
- El índice de Renovación de la Población Activa es de 42,56 %. Esto mide la capacidad de una población para sustituir a las personas que se van jubilando, al situarse por debajo del valor 100 significa que la sustitución de la población en edad laboral no está garantizada en el municipio.

**Conclusión:** De los anteriores índices demográficos, los principales retos son reforzar servicios y prestaciones de atención a personas mayores, así como reforzar servicios, prestaciones y promover programas de empleo juvenil para fijar a la población joven. Los datos arrojan la necesidad de aplicar medidas que fomenten la natalidad en el municipio.

- **Población Inmigrante.**

En cuanto a la **población inmigrante** los habitantes empadronados en Vélez-Blanco que han nacido en otros países ascienden a 293, suponen el 15,06% de la población total.

	Municipio	Provincia	Andalucía
Personas Inmigrantes	290	162.091	741.378
Tasa de población inmigrante	15,06	21,89	8,72

Tabla 14. Tabla de personas inmigrantes a nivel municipal, provincial y de comunidad autónoma.  
Fuente: Observatorio Argos.



La nacionalidad con mayor presencia en el municipio es Reino Unido, (Tabla 15).

Continente	Nacionalidad	HOMBRE		MUJER		
		Población	Porcentajes	Población	Porcentajes	
UNIÓN EUROPEA	RESTO UE	19	12,93%	13	9,09%	
	RESTO EUROPA NO UE	2	1,36%	3	2,10%	
	BULGARIA	10	6,80%	6	4,20%	
	FRANCIA	6	4,08%	4	2,80%	
	ALEMANIA	2	1,36%	3	2,10%	
	ITALIA	2	1,36%	0	0,00%	
	POLONIA	0	0,00%	1	0,70%	
	PORTUGAL	2	1,36%	0	0,00%	
	RUMANIA	5	3,40%	16	11,19%	
	REINO UNIDO	64	43,54%	66	46,15%	
	RESTO DE EUROPA	RUSIA, FEDERACION DE	0	0,00%	0	0,00%
UCRANIA		0	0,00%	0	0,00%	
CENTROAMÉRICA	RESTO PERSONAS EXTRANJERAS	0	0,00%	0	0,00%	
AMÉRICA DEL SUR	RESTO AMÉRICA	5	3,40%	6	4,20%	
	ARGENTINA	1	0,68%	0	0,00%	
	BOLIVIA	4	2,72%	0	0,00%	
	BRASIL	1	0,68%	1	0,70%	
	CHILE	0	0,00%	0	0,00%	
	COLOMBIA	1	0,68%	2	1,40%	
	CUBA	1	0,68%	1	0,70%	
	DOMINICANA, REPÚBLICA	0	0,00%	1	0,70%	
	ECUADOR	1	0,68%	0	0,00%	
	PARAGUAY	1	0,68%	3	2,10%	
	PERÚ	0	0,00%	0	0,00%	
	URUGUAY	0	0,00%	0	0,00%	
	VENEZUELA	0	0,00%	0	0,00%	
	AMÉRICA DEL NORTE	RESTO ASIA	0	0,00%	0	0,00%
		CHINA	0	0,00%	0	0,00%
PAKISTÁN		0	0,00%	0	0,00%	
ÁFRICA	RESTO ÁFRICA	1	0,68%	0	0,00%	
	ARGELIA	0	0,00%	1	0,70%	
	MARRUECOS	19	12,93%	15	10,49%	
	NIGERIA	0	0,00%	1	0,70%	
	SENEGAL	0	0,00%	0	0,00%	

Tabla 15. Tabla de personas inmigrantes a nivel nacional y continentalmente. Fuente: Observatorio Argos.

**Conclusión:** estas personas juegan un papel clave en la recuperación demográfica de las áreas rurales y en el desarrollo del municipio. La población inmigrante en Vélez-Blanco es muy significativa, por lo que será importante contar con un programa de integración local y diversidad cultural para asegurar su participación en las políticas de igualdad.

## 1.2 CONTEXTUALIZACIÓN SOCIO-LABORAL

- **Datos de paro registrado según sexo y edad.**

Según los últimos datos publicados por el Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE), el número total de parados en Vélez-Blanco asciende a 80 personas, de los cuales 38 son hombres y 42 mujeres.

Paro registrado en el Municipio de Vélez-Blanco			
Sexo	Municipio	Provincia	Andalucía
Hombre	38	21.974	276.426
Mujer	42	31.933	435.778
Total	80	53.907	712.204

Tabla 16. Tabla paro registrado desagregado por sexo y edad. Fuente: Elaboración propia.



Las personas mayores de 60 o más años son el grupo de edad más afectado por el paro en el caso de las mujeres.

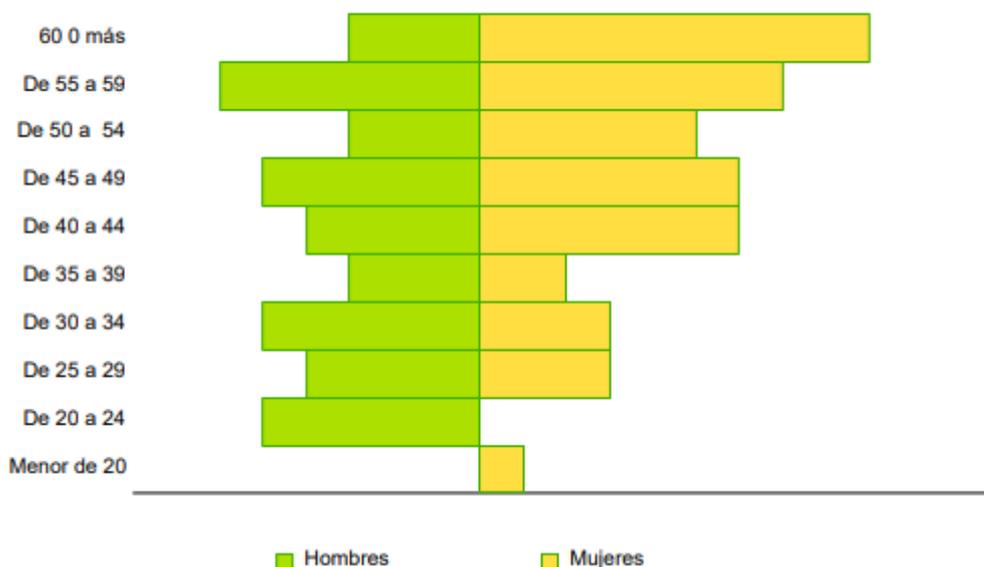
En cuanto a los datos de parados por sexo y edad. El grupo de edad entre los 55 y 59 años con 13 parados son el grupo de edad más afectado por el paro, seguido de los que se encuentran entre 60 o más años con 12 parados, el grupo menos numeroso son los menores de 25 años con 1 parados.

En cuanto a las tasas de paro femenino, el grupo de edad más afectado son las mujeres entre los 60 o más años con 9 paradas.

### Paro registrado por sexo y edad

Grupo Edad	HOMBRE		MUJER		Total	
	Paro	Porcentaje	Paro	Porcentaje	Paro	Porcentaje
Menor de 20			1	2,38%	1	1,25%
De 20 a 24	5	13,16%			5	6,25%
De 25 a 29	4	10,53%	3	7,14%	7	8,75%
De 30 a 34	5	13,16%	3	7,14%	8	10,00%
De 35 a 39	3	7,89%	2	4,76%	5	6,25%
De 40 a 44	4	10,53%	6	14,29%	10	12,50%
De 45 a 49	5	13,16%	6	14,29%	11	13,75%
De 50 a 54	3	7,89%	5	11,90%	8	10,00%
De 55 a 59	6	15,79%	7	16,67%	13	16,25%
60 o más	3	7,89%	9	21,43%	12	15,00%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>	<b>42</b>	<b>100,00%</b>	<b>80</b>	<b>100,00%</b>

Tabla 17. Paro registrado por sexo y edad Vélez-Blanco. Fuente: Informe Argos septiembre 2023.



Por sectores vemos que en el sector servicios es donde mayor número de parados existe en el municipio con 51 personas, seguido de la industria con 9 parados.



Sector	HOMBRE		MUJER		Total	
	Paro	Porcentaje	Paro	Porcentaje	Paro	Porcentaje
AGRICULTURA Y PESCA	4	10,53%	4	9,52%	8	10,00%
CONSTRUCCION	7	18,42%			7	8,75%
INDUSTRIA	5	13,16%	4	9,52%	9	11,25%
SERVICIOS	21	55,26%	30	71,43%	51	63,75%
SIN EMPLEO ANTERIOR	1	2,63%	4	9,52%	5	6,25%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>	<b>42</b>	<b>100,00%</b>	<b>80</b>	<b>100,00%</b>

Tabla 18. Paro registrado por sectores Vélez-Blanco. Fuente: Informe Argos septiembre 2023.

- **Datos de desempleo**

En cuanto a los datos de **desempleo** nos encontramos un total de 168 personas, de las cuales 73 son hombres y 95 mujeres. Las tasas de desempleo femenino son mayores en todos los grupos excepto en el sector de la construcción y la industria.

Sector	Hombres		Mujeres	
	Demandantes	Porcentaje (%)	Demandantes	Porcentaje (%)
<b>AGRICULTURA Y PESCA</b>	15	20,55	22	23,16
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	8	10,96	2	2,11
<b>INDUSTRIA</b>	8	10,96	6	6,32
<b>SERVICIOS</b>	41	56,16	61	64,21
<b>SIN EMPLEO ANTERIOR</b>	1	1,37	4	4,21
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100,00</b>	<b>95</b>	<b>100,00</b>

Tabla 19. Datos de desempleo en Vélez-Blanco. Fuente: Informe Argos septiembre 2022.

**Conclusión:** Realizando una lectura más extendida de los datos sobre paro y desempleo deducimos que, aunque la mujer se haya incorporado al mundo laboral y sea parte del modelo productivo, no lo ha hecho en igualdad de condiciones que el hombre. Algunos de los problemas más visibles son la discriminación salarial y la responsabilidad del cuidado de la familia y las labores domésticas. Las consecuencias son, por un lado, la pérdida de oportunidades de empleo y educación y salarios más bajos, y por otro, la doble carga de trabajo remunerado y no remunerado expone a las mujeres a un mayor riesgo de sobrecarga, pobreza de tiempo y peor salud mental.

Es importante fomentar programas que favorezcan la formación y capacitación de las mujeres para mejorar su inserción laboral e incidir en la sensibilización social sobre conciliación y corresponsabilidad para disminuir la brecha de género detectada en los datos de desempleo.

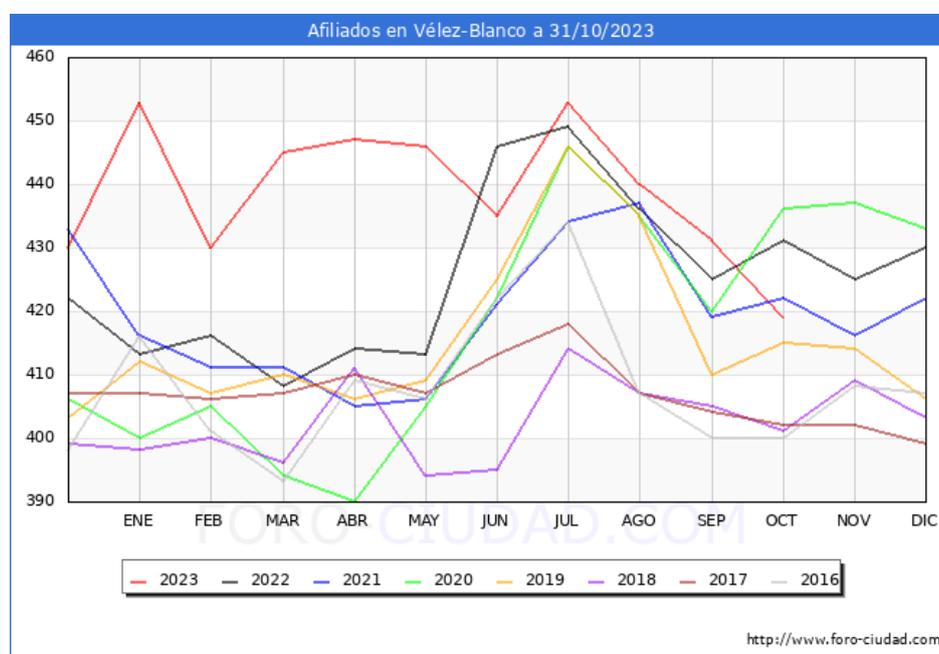
- **Afiliación Seguridad Social:**

La Estadística de Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social es una fuente utilizada para la medición del empleo. En este caso se consideran personas ocupadas a las personas trabajadoras que están dadas de alta en algunos de los regímenes de la Seguridad Social por motivos laborales.



Se ha de tener en cuenta que esta fuente contabiliza puestos de trabajo ocupados, por lo que una persona puede estar incluida más de una vez si tiene más de un empleo.

Los Afiliados a la Seguridad Social a fecha de octubre de 2023 son 419. No disponemos de información desagregada por sexo.



Agosto 2023	Total afiliados	Variación			
		Mensual		Anual	
		Absoluta	Relativa %	Absoluta	Relativa %
<b>Total</b>	<b>419</b>	<b>-12</b>	<b>-2.78 %</b>	<b>-12</b>	<b>-2.78 %</b>
<b>REGIMEN:</b>					
GENERAL	115	-6	-4.96 %	-4	-3.36 %
AUTONOMOS	213	0	0 %	+8	3.90 %
AGRARIO	84	-6	-6.67 %	-13	-13.40 %
HOGAR	7	0	0 %	-3	-30.00 %
MAR	0	0	0 %	0	0 %
CARBON	0	0	0 %	0	0 %

Tabla 20. Tabla y gráfico afiliación social en Vélez-Blanco. Fuente: Informe Argos septiembre 2023.

• **Brecha Salarial:**

Según la Encuesta de Estructura Salarial 2021 publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2022, el salario medio anual de las mujeres en Andalucía fue de 19.391,52 euros, mientras que el de los hombres fue de 24.527,67 euros, por lo que la brecha salarial andaluza se sitúa en 5.136,15 euros, por debajo de la media nacional, que alcanzó los 5.252,36 euros.

La brecha salarial es la consecuencia de un sistema que reproduce y mantiene la discriminación y las desigualdades estructurales en el mercado



laboral que perjudican clara y directamente a las mujeres y donde es visible la retribución económica desigual" (Figura 6.)



Figura 4. Brecha Salarial. Fuente: INE 2022.

**Conclusión:** Las causas de la brecha salarial de género son complejas y suelen estar interrelacionadas. Algunas causas son las barreras de acceso de las trabajadoras a puestos de mayor poder, las altas tasas de trabajo temporal y a jornada parcial, la falta de corresponsabilidad y el inferior porcentaje de hombres que utiliza las reducciones de jornada y las excedencias por cuidado o la infravaloración de las actividades feminizadas (limpieza, atención a la dependencia...).

- **Políticas activas de empleo:**

Desde el Ayuntamiento se han llevado a cabo distintas iniciativas en el marco de las políticas activas de empleo.

Dos han sido los programas para la creación de empleo e inserción laboral llevados a cabo durante 2021 y 2022, de estos programas se han beneficiado 9 personas, la tabla 21 muestra los datos desagregados por sexo y edad.

Iniciativa para la promoción del empleo juvenil en el ámbito local, Joven Ahora 2022		
EDAD	HOMBRES	MUJERES
DE 18 A 29 AÑOS	3	0
TOTAL	3	0
Programa de Empleo Plan Aire 2021		
SEXO	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	4	2

Tabla 21. Beneficiarios/as programas de empleo. Fuente: Área de Empleo Ayuntamiento de Vélez-Blanco - Elaboración propia.



En el municipio se han ejecutado dos programas de Empleo y formación, llevados a cabo durante 2022 y 2023, dirigidos a mejorar las posibilidades de inserción laboral de 28 personas en desempleo del municipio, son consecutivos a Certificados de Profesionalidad, que son los siguientes:

Programas de Empleo y Formación	Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería.		Operaciones Auxiliares de acabados rígidos y urbanización	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
SEXO				
NÚMERO	7	6	7	8
TOTAL	13		15	

Tabla 22. Tabla datos programas de empleo y formación. Fuente: Ayuntamiento de Vélez-Blanco- Elaboración propia.

**Conclusión:** es importante tener en cuenta la inclusión paritaria de mujeres y hombres en las políticas activas de empleo. También podemos destacar que desde el consistorio se apuesta por la formación, realizando diversas acciones formativas con el objetivo de fomentar la inserción laboral.

### 1.3 EDUCACIÓN Y FORMACIÓN:

El municipio cuenta con dos Centros de Educación Infantil y Primaria, el C.E.I.P. Castillo de los Vélez, atiende a un total de 91 menores y el C.P.R. Los Vélez-Topares que atiende un total de 11 menores.

Centro Educativo	C.E.I.P CASTILLO DE LOS VELEZ		C.P.R. LOS VÉLEZ-TOPARES	
	NIÑOS	NIÑAS	NIÑOS	NIÑAS
SEXO				
TOTAL SEXO	42	49	3	8
TOTAL	91		11	

Tabla 23. Tabla datos niños/as centros educativos. Fuente: Ayuntamiento de Vélez-Blanco- Elaboración propia.

La oferta educativa de Vélez-Blanco se completa en el municipio de Vélez-Rubio (Almería). Este instituto imparte Segundo Ciclo de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato/Ciclos Formativos. Los alumnos/as disponen de transporte escolar desde el municipio al centro educativo.

El municipio de Vélez-Blanco no cuenta con servicio de guardería/escuela infantil que ofrezca un servicio de cuidado a menores de 3 años, para hacer uso de este servicio tienen que desplazarse a municipios cercanos.

El municipio cuenta con servicio de Centro de Educación de Personas Adultas (CEPA), el S.E.P. El Brujo que cuenta con 184 personas matriculadas en el curso 22/23. El 82,35% de las personas matriculadas son mujeres.



Sección Educación Permanente El Brujo		
	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	43	141

Tabla 24. Tabla datos educación permanente El Brujo. Fuente: Ayuntamiento de Vélez-Blanco-  
Elaboración propia.

**Conclusión:** La distribución de alumnado desagregada por sexo sigue la distribución de población en edad escolar para los niveles de educación obligatoria, será importante incidir en el desarrollo de acciones de sensibilización para la elección no estereotipada de estudios, iniciativas municipales de impulso de la coeducación y prevención de la violencia de género. Es importante fomentar la realización de actividades de formación para la capacitación e inserción laboral de las mujeres desempleadas.

#### 1.4 CULTURA, DEPORTE, OCIO Y TIEMPO LIBRE.

##### →Cultura:

El municipio de Vélez-Blanco cuenta con varios espacios culturales con el objetivo de promover la cultura entre sus habitantes, estos permiten al ayuntamiento, en su firme apuesta por la cultura, realizar una programación cultural variada.

-  Casa de la Cultura.
-  Teatro Municipal.
-  Escuela de Música y otros usos culturales.
-  Biblioteca.

Desde el Área de Cultura del Ayuntamiento se organiza una amplia y variada programación de actividades culturales dirigidas a todos los públicos y edades, siempre teniendo en cuenta, la implicación y predisposición que la administración local ha encontrado en los diferentes colectivos y asociaciones del municipio para su realización.

Una cultura basada en la recuperación del patrimonio, en el rescate de nuestra historia y la preservación de la identidad de nuestro pueblo. El principal objetivo que se pretende conseguir desde la concejalía de Cultura, es mantener el nivel de participación de los vecinos/as de Vélez-Blanco, integrando a todos/as a participar en las actividades diseñadas desde este departamento.

##### →Deportes:

El municipio cuenta con instalaciones deportivas de uso y titularidad pública, que ofrecen un servicio en materia deportiva y permite a sus vecinos y vecinas la posibilidad de realizar distintas modalidades deportivas. En la siguiente tabla se muestra el censo de instalaciones deportivas:



Nº	INSTALACIÓN DEPORTIVA	RED	CONVENCIONAL REGLADO	CONVENCIONAL SINGULAR	NO CONVENCIONAL
1	SENDERO SOLANA DE MAHIMÓN	BÁSICA			1 SENDERO PEQUEÑO RECORRIDO
2	PISTA DE ATLETISMO EL PINAR	BÁSICA	1 PISTA DE ATLETISMO		
3	SENDERO UMBRÍA DE MAHIMÓN	BÁSICA			1 SENDERO PEQUEÑO RECORRIDO
4	SENDERO PINAR DE MUELAS Y HOYAS DE TAIBENA	BÁSICA			1 SENDERO PEQUEÑO RECORRIDO
5	SENDERO SIERRA LARGA	BÁSICA			1 SENDERO PEQUEÑO RECORRIDO
6	ZONA DE ACAMPADA LIBRE ORGANIZACIÓN LAS ALMOHALLAS	BÁSICA			1 ÁREA DE ACTIVIDAD TERRESTRE
7	C.E.I.P. CASTILLO DE LOS VELEZ	BÁSICA	1 PISTA POLIDEPORTIVA 1 SALA POLIVALENTE		
8	C.P.R. LOS VÉLEZ	BÁSICA	1 PISTA POLIDEPORTIVA		
9	PISTA POLIDEPORTIVA DE TOPARES	BÁSICA	1 PISTA POLIDEPORTIVA		
10	SENDERO SEÑAL CUEVA DE LOS LETREROS	BÁSICA			1 SENDERO PEQUEÑO RECORRIDO
11	CAMPO DE FÚTBOL	BÁSICA	1 CAMPO DE FÚTBOL		
12	PISTA DE TENIS	BÁSICA	1 PISTA DE TENIS		
13	PISTA DEPORTIVA DE BALONCESTO	BÁSICA	1 PISTA DE BALONCESTO		
14	PISCINA MUNICIPAL	BÁSICA	1 PISCINA AIRE LIBRE RECREATIVA 1 PISCINA AIRE LIBRE CHAPOTEO		
15	PISTA DE MINI GOLF	BÁSICA		1 CAMPO DE MINIGOLF	
16	PARQUE SALUDABLE	BÁSICA		1 PARQUE BIOSALUDABLE	
17	GINNASIO MUNICIPAL	BÁSICA	1 SALA EQUIPADA		
18	GR 143 TRAMO VELEZBLANCO	BÁSICA			1 SENDERO PEQUEÑO RECORRIDO
19	PISTA DE PADEL	BÁSICA	1 PISTA DE PÁDEL		
20	PISCINA MUNICIPAL DE TOPARES VELEZ BLANCO	BÁSICA	1 PISCINA AIRE LIBRE RECREATIVA		
21	PISTAS PETANCA	BÁSICA	3 PISTAS DE PETANCA		

Tabla 25. Censo Instalaciones y Equipamientos Deportivos- Fuente Consejería de Deporte.

Desde el área de deportes se ofrece una programación deportiva variada, con la que se pretende fomentar la concienciación y el desarrollo de actuaciones que favorezcan la práctica físico deportiva de los ciudadanos/as en su entorno.

A continuación, en la tabla 26 se detallan las actividades deportivas frecuentes en el Plan de Actuación Municipal, aunque no disponemos de un registro sistemático de datos desagregados por sexo y edad de las personas usuarias.

Nº	Programa	Actividad Deportiva y Nº de Edición	Área de Actuación	Nº de usuarios
1	ASISTENCIA ACTIVIDADES MUNICIPALES	1 OLIMPIADA INFANTIL	DEPORTE EN EDAD ESCOLAR	50
2	ESCUELAS DEPORTIVAS	FUTBOL PADEL TENIS MULTIDEPORTE	DEPORTE EN EDAD ESCOLAR	35
3	ADULTOS MAYORES	ACONDICIONAMIENTO FISICO	DEPORTE ADULTOS	30
4	JDP	FUTBOL SALA	DEPORTE EN EDAD ESCOLAR	25
5	SENDERS SALUDABLES	7 SENDERS	DEPORTE ADULTOS	40
6	SENDERO DIPUTACION	LAS MUELAS	DEPORTE ADULTOS	15
7	VERANO	ESCUELA DE NATACION	DEPORTE EN EDAD ESCOLAR	35
8	NIEVE	ESQUI	DEPORTE ADULTOS	
9	DEPORTE EN FAMILIA	KAYAK	DEPORTE Y FAMILIA	10
10	EVENTOS	15 BTT SIN MIEDO AL BRUJO	DEPORTE ADULTOS	400
11	EVENTOS	OLIMPIADA POPULAR	DEPORTE ADULTOS	150
12	FIESTAS	SOBRE RUEDAS VEHICULOS SIN MOTOR	DEPORTE ADULTOS	50
13	FIESTAS	MINI BTT SIN MIEDO AL BRUJO	DEPORTE EN EDAD ESCOLAR	20
14	FIESTAS	MINI TRIATLON	DEPORTE ADULTOS	25

Tabla 26: Plan de Actuación Municipal- Fuente Consejería de Deporte.



### →Ocio y tiempo libre:

En cuanto al ocio y tiempo libre, podemos destacar que el municipio cuenta con diferentes espacios repartidos por todo el término municipal para disfrutar del ocio y tiempo libre. Además, desde el Ayuntamiento se organizan durante todo el año numerosas actividades de ocio y tiempo libre para todas las edades: actividades **multiaventura**, senderos y rutas tanto locales como comarcales y provinciales, campeonatos deportivos, viajes culturales, convivencias, concursos, jornadas de convivencia, etc.

**Conclusión:** El municipio de Vélez-Blanco cuenta con una programación cultural, deportiva, de ocio y tiempo libre variada y enriquecedora durante todo el año, dirigida a todos los grupos de edad, es importante como conclusión trabajar para incorporar la perspectiva de género en la gestión y programación de todas las actividades culturales, deportivas, de ocio y tiempo libre. Se necesita crear un registro sistemático de datos desagregados por sexo y edad de las personas usuarias de servicios, programas e infraestructuras culturales, deportivas, de ocio y tiempo libre.

## 1.5 **PROGAMA DE INNOVACIÓN, SERVICIOS TIC Y CAPACITACIÓN EN COMPETENCIAS DIGITALES.**

Vélez-Blanco cuenta con un centro **GUADALINFO**, un **espacio** público que tiene un importante papel dinamizador en el municipio a través de la programación de diversas actividades. En la siguiente tabla se muestra en número de personas desagregada por sexo que hace uso de este espacio.

N.º de personas asistentes a las instalaciones GUADALINFO	
Mujeres	Hombres
1.009	1.029

Tabla 27. Usuarios/as Guadalinfo. Fuente: Ayuntamiento Vélez-Blanco- Elaboración propia.

Una breve descripción de las actividades organizadas durante el año 2022 y 2023 son las enumeradas a continuación:

- Asistencia a mayores en documentación electrónica.
- Certificados digitales.
- Asesoramiento en administración electrónica a los usuarios/as.
- Talleres de formación en nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Talleres búsqueda activa de empleo para personas desempleadas.

**Conclusión:** El centro GUADALINFO tiene un importante papel dinamizador en el municipio ofrecen servicios sobre Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y capacitación en competencias digitales, a su vez, asesoran a los usuarios/as en sus proyectos, sensibilización comunitaria y promoción del entorno. Actúan igualmente en empleabilidad,



alfabetización digital, promoción de la cultura, participación ciudadana, mejora de la calidad de vida, emprendimiento y digitalización empresarial. Entre sus objetivos está acabar con la brecha digital en el medio rural. La brecha digital hace referencia a la desigualdad en el acceso, uso o impacto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) entre grupos sociales.

El conocimiento de la brecha digital permite a las Administraciones Públicas la orientación de sus políticas para reducirla y fomentar, al mismo tiempo, la igualdad entre las personas.

## 1.6 SALUD.

El municipio cuenta con un Consultorio Médico que ofrece atención médica primaria y servicio de enfermería a la población durante toda la semana.

Es precisamente en el municipio, el territorio más cercano a la ciudadanía, donde cobran especial importancia las acciones para promover conductas más sanas y entornos más seguros, así como favorecedores de las opciones más saludables. Desde el ayuntamiento se colabora con las distintas campañas y programas dirigidos a promover la salud y prevenir la aparición de enfermedades en la población ofrecidos por el Servicio Andaluz de Salud.

También colaboran y apoyan las actuaciones en materia de salud que realizan distintas organizaciones como por ejemplo la junta local de la asociación española contra el cáncer.

A falta de datos sobre el área de salud en el municipio de Vélez-Blanco, utilizaremos datos recogidos en el último Diagnóstico que ha realizado el Instituto Andaluz de la Mujer.

La esperanza de vida de las mujeres al nacer es superior (84,41 años) a la de los hombres (79,24 años), pero estos viven con mejor salud en general pues en la percepción subjetiva de la salud el 30,5% de las mujeres se perciben con una salud deficiente frente al 21,48% de los hombres.

En general, las mujeres suelen tener peor percepción de su estado de salud, situación que se da manifiestamente una vez estas adquieren responsabilidades familiares. La ansiedad y la depresión es más del doble en mujeres que en hombres. La sobrecarga que conlleva la combinación del trabajo remunerado y no remunerado tiene un claro impacto en la salud de las mujeres.

Desde el Ayuntamiento se promueven distintos programas específicos en materia de salud, en la tabla 28 se especifican algunos.

Programas sociales para personas mayores	Mujeres	Hombres
Programa envejecimiento activo	40	10

Tabla 28. Programas Municipales Salud. Fuente: Datos aportados por el Ayuntamiento-Elaboración propia.



Como podemos observar en la tabla 28, más del 90 % de las personas que se benefician de los distintos programas en materia de salud, son mujeres.

**Conclusión:** Observamos una mayor presencia relativa de mujeres en los distintos programas organizados por el ayuntamiento en materia de salud, por lo que es necesario tener en cuenta los determinantes sociales de la salud a la hora de diseñar políticas públicas.

Las mujeres participan en una proporción mucho mayor que los hombres en actividades en materia de salud. Es importante realizar registros desagregados por sexo y edad en los distintos programas municipales realizados al igual que la incorporación de la perspectiva de género en la gestión y programación de todas las actividades en materia de salud.

## 1.7 ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA.

En cuanto a la gestión de servicios para el cuidado de personas dependientes, el municipio no dispone ni de Centro de Día ni Centro Residencial de Atención a las personas mayores y dependientes, para optar a estos servicios tienen que hacer uso de los servicios comarcales.

En relación al Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), son 103 el número de personas beneficiarias en el año 2023 y 24 mujeres son trabajadoras del SAD.

PERSONAL QUE TRABAJA EN EL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO	
Nº de mujeres trabajadoras	Nº de hombres trabajadores
24	0
Nº de personas usuarias:	
Mujeres	Hombres
52	51

Tabla 29. Tabla personal y usuarios/as servicio de ayuda a domicilio. Fuente: Datos aportados por el Ayuntamiento-Elaboración propia.

**Conclusión:** El servicio de ayuda a domicilio se ha convertido en un recurso público fundamental. La entrada en vigor de la Ley de dependencia y el envejecimiento progresivo de la población ha hecho que en los últimos años haya aumentado el número de solicitudes de este servicio. Con la implantación de este servicio se ha generado empleo en un sector ocupacional caracterizado por la precariedad, la temporalidad, las jornadas a tiempo parcial asociado a la feminización del sector. El 100% de las personas que trabajan en este sector en Vélez-Blanco son mujeres por lo que es importante incluir a este sector en la participación activa de las políticas de igualdad municipal.



## 1.8 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Hablar sobre la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral requiere hacer un repaso a la asignación tradicional de papeles asignados a hombres y mujeres. Los estereotipos de género marcaban espacios separados y ocupaciones del tiempo diferentes e incluso excluyentes. La vida familiar, la vida laboral y los papeles atribuidos a hombres y mujeres se encuentran en un período de cambios importantes. La conciliación entre la vida laboral, familiar y personal es uno de los elementos clave para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres.

Ahora bien, cuando hablamos de “conciliación” no podemos dejar de lado el concepto de “corresponsabilidad”, ya que no se trata tanto de arbitrar medidas para que sean las mujeres quienes puedan conciliar como de lograr que sean hombres y mujeres quienes, conjuntamente, afronten la realización y desempeño de las tareas domésticas y de cuidado, evitando, como viene ocurriendo hasta ahora, una sobrecarga de trabajo para las mujeres y una seria limitación en lo relativo a sus oportunidades profesionales.

Como medida de conciliación podemos destacar el mantenimiento y mejora cada año de la Escuela de Verano, para ofrecer un servicio de cuidado profesional durante los meses de vacaciones escolares, además de suponer una propuesta lúdico-educativa para los menores, aunque no disponemos de número de usuarios/as desagregados por edad y sexo.

El Ayuntamiento de Vélez-Blanco, en aras a favorecer la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal ha puesto en marcha un innovador proyecto de ludoteca, que ofrece un servicio de cuidado profesional de calidad a las familias con hijos/as menores de 16 años, llevado a cabo en horario laboral pero no lectivo y en periodos vacacionales (navidad o semana santa).

El proyecto de crear una ludoteca ha supuesto una iniciativa nueva en el municipio en materia de conciliación, tiene como fin último varios objetivos: fomentar la conciliación, reducir las desigualdades de género en materia de conciliación, ofrecer un servicio de cuidado de menores de 16 años en horarios no lectivos, sensibilización y concienciación sobre la importancia de conciliar, favorecer los procesos de mejora de empleabilidad y búsqueda de empleo en personas desempleadas.



Proyecto Ludoteca 2023			
N.º de personas usuarias: 51			
Edad	Niñas	Niños	Total
3	2	1	3
4	3	3	6
5	3	1	4
6	1	3	4
7	4	6	10
8	3	3	6
9	1	4	5
10	5	1	6
11	1	4	5
12	1	1	2
Total	24	27	51

Tabla 30. Tabla usuarios/as del proyecto ludoteca. Fuente: Datos aportados por el Ayuntamiento-Elaboración propia.

**Conclusión:** la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal es, qué duda cabe, uno de los elementos clave para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, por eso los ayuntamientos, como nivel de gobierno más cercano a los ciudadanos constituyen las entidades idóneas para desarrollar proyectos y actuaciones que persigan implementar políticas locales que promuevan y faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

## 1.9 PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

La participación social y el liderazgo miden no sólo la participación de hombres y mujeres en la vida local, sino también, su implicación en ésta en tanto ciudadanía activa, así como en la toma de decisiones.

El movimiento asociativo local está compuesto por las siguientes entidades:

ASOCIACION DE MUJERES ABDALLA
ASOCIACION DE PADRES Y MADRES, AMPA LA MUELA
ASOCIACION SOCIOCULTURAL AGORA DE VELEZ BLANCO
ASOCIACION CULTURAL VILLABLANCA DE VELEZ
ASOCIACION DE CAZADORES CASTILLO DE LOS VELEZ
ASOCIACION NATURALISTA MAHIMON
AECC JUNTA LOCAL DE VELEZ BLANCO
ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA PERMACULTURA LOS VELEZ
ASOCIACIÓN COMERCIANTES UCOVE
ASOCIACIÓN JUVENIL "SAPERE AUDE"



CORAL ANDRES DEL CASTILLO
HDAD PASION, MUERTE Y RESURECCIÓN DE NTRO SEÑOR JESUCRISTO Y SU MADRE MARIA SANTISIMA DE LA ENCARNACIÓN.
HERMANDAD DE LOS SIERVOS DE MARIA SANTISIMA DE LOS DOLORES.
HERMANDAD DE LA CRUZ Y SANGRE DE CRISTO Y DEL SANTO SEPULCRO.
HERMANDAD DEL SANTISIMO CRISTO DE LA YEDRA-

Tabla 31. Tabla entidades asociativas. Fuente: Datos aportados por el Ayuntamiento-Elaboración propia.

En relación a la participación social y ciudadana de la población de Vélez-Blanco, podemos concluir que las organizaciones asociativas de diversa índole, enriquecen la participación social ciudadana pero no se ha podido acceder a información detallada sobre la composición y estructura de las entidades desagregada por sexo.

Desde el Ayuntamiento se organizan jornadas de convivencia ciudadana y distintas actividades con el objetivo de facilitar espacios de encuentro entre la ciudadanía de Vélez-Blanco, promover la cohesión social y la identidad de pueblo. Promovemos que la población se implique y sea protagonista activa en el desarrollo comunitario, propiciando espacios de encuentro, dinamizando las relaciones vecinales y fomentando los puentes de comunicación entre los ciudadanos y la administración local.

**Conclusión:** es importante sistematizar la recogida de información sobre estructura y composición de entidades asociativas desagregadas por sexo y cargo a través de un registro municipal de asociaciones actualizado. Desde el Ayuntamiento, en el ámbito de sus respectivas competencias, fomentarán la constitución y el desarrollo de las asociaciones que realicen actividades de interés general y fomentará la implicación y participación de las asociaciones en las políticas de igualdad local, dándoles voz en los consejos locales municipales de participación ciudadana ya que participar significa compartir, enriquecerse mutuamente, progresar. La presencia de la ciudadanía en los asuntos públicos de su municipio es una condición indispensable para alcanzar la plena gobernabilidad democrática.

## **1.10 SEGURIDAD CIUDADANA.**

En cuanto a seguridad ciudadana es importante tener en cuenta dos dimensiones inseparables: la dimensión objetiva (indicadores sobre delincuencia real) y la dimensión subjetiva (percepción que tienen las personas sobre la seguridad de la ciudadanía). Ambas dimensiones tienen una lectura de género puesto que hombres y mujeres protagonizan de manera distinta la vivencia de delitos, así como tienen una percepción diferente sobre los mismos.

El municipio de Vélez-Blanco cuenta con un policía local, un Puesto de la Guardia Civil y una agrupación de voluntarios de protección civil integrada por 29 personas.

No hemos podido obtener datos específicos en materia de seguridad ciudadana del municipio, por lo que sería importante para el municipio en materia de seguridad ciudadana constituir de mutuo acuerdo entre la Administración General del Estado y el respectivo Ayuntamiento, una Comisión Local de



Seguridad, para analizar y evaluar la situación de la seguridad ciudadana en el municipio y promover las actuaciones que se consideren necesarias para prevenir la delincuencia y mejorar la seguridad y la convivencia.

**Conclusión:** Entre los principales retos que se deben trabajar podemos destacar la realización de un registro sistemático de datos en materia de seguridad ciudadana desagregados por sexo y edad, creación de la Junta Local de Seguridad Ciudadana, reforzar la prestación de servicios de seguridad ciudadana y revisión de los elementos de diseño urbano que provocan sensación de inseguridad en las mujeres.

## 1.11 VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.

Los ayuntamientos ven cómo las cifras de violencia machista tienen un rostro, un nombre y una dirección. Conocen a las mujeres que la sufren y, en muchos casos, también a sus hijos y familiares. Por eso es tan importante que los consistorios y sus equipos se impliquen, para dar una respuesta inmediata a una lacra que es tan real como las víctimas mortales que deja.

Al amparo de los principios de máxima transparencia y rigor en el conocimiento de datos estadísticos sobre violencia de género, la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, dispone de un Portal Estadístico, entre los datos que se pueden consultar destacan el número de llamadas al 016, las denuncias por violencia de género, órdenes de protección, usuarias del servicio ATENPRO, o el número de mujeres asesinadas, entre otros. La periodicidad de los datos varía, de manera que entre los más actualizados se encuentran las víctimas mortales, frente a otros datos que no son introducidos hasta pasados unos meses, como las llamadas al 016.

El Boletín Estadístico Mensual pretende contribuir al conocimiento de la situación de la violencia de género, al objeto de que su estudio, la progresiva ampliación de información estadística y su explotación, permitan en las distintas áreas la adopción y el desarrollo de medidas que contribuyan a una mayor eficacia y eficiencia en la lucha contra la violencia de género para avanzar en su erradicación. Según los datos aportado por el Ministerio la violencia de género deja 1.237 víctimas mortales por Violencia de Género desde el 1 de enero de 2003, 49 víctimas en el año 2022 y 55 mujeres y 2 menores hasta diciembre de 2023.

HOMICIDIOS 2023 (a fecha 31 de agosto de 2023)		
PROVINCIA	MUJERES	MENORES
ALMERIA	1	--
CADIZ	4	--
CORDOBA	1	--
GRANADA	1	--
HUELVA	1	--
JAEN	0	--
MALAGA	3	--
SEVILLA	2	--
ANDALUCIA	13	0
ESPAÑA	40	1
TOTAL VICTIMAS ANDALUCIA hasta 31 de agosto de 2023	13 32,50 % sobre nacional	0

Fuente: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género

Tabla 32. Tabla de homicidios en Andalucía a fecha 31 de agosto de 2023. Fuente: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.





Tabla 33. Gráfico totalidad de mujeres víctimas mortales desde 2003. Fuente: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

En cuanto al Sistema de seguimiento integral de casos de violencia de género, Sistema VioGén, puesto en marcha por la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior en 2007, centraliza y gestiona toda la información procedente de las denuncias realizadas por casos de violencia de género, a través de las FCSE, tanto el Cuerpo Nacional de Policía, como la Guardia Civil, cada uno en su demarcación, integrando a los cuerpos de Policías Locales de ayuntamientos que tienen suscrito Convenio de Colaboración con el Ministerio del Interior. El objetivo es conseguir una protección de las mujeres víctimas de violencia de género, eficaz y coordinada, entre los propios agentes protectores y el Poder Judicial, el Ministerio Fiscal y los Servicios Sociales especializados. De los últimos datos aportados en 2023, por la Subdelegación del Gobierno en Almería, en la provincia el número de casos activos en el Sistema de Seguimiento Integral de los casos de Violencia de Género (VioGen) asciende a 2.744 mujeres.

Igualmente, hay 203 usuarias del Servicio Telefónico de Atención y Protección para víctimas de la violencia de género (ATENPRO) y 100 llamadas atendidas en el teléfono 016 en nuestra provincia.

Por otra parte, en la provincia de Almería hay 331 hombres obligados a llevar una pulsera telemática de control, en cumplimiento de las órdenes de protección y de alejamiento a sus víctimas impuestas por el Juzgado de Violencia de Género. Esta cifra es la más elevada de toda Andalucía junto con la provincia de Granada (datos estadísticos aportados por la Subdelegación del Gobierno en Almería).

Entre los servicios especializados de atención integral a mujeres víctimas de violencia de género más cercanos al municipio de Vélez-Blanco encontramos los Centros Municipales de Información a la Mujer de Vélez-Rubio y Huércal-Overa, serán personas destinatarias las mujeres que se encuentre en situación de desigualdad, en situación de vulnerabilidad, de sufrir alguna discriminación laboral, cultural, social, educativa, económica o política por razón de género, así como aquellas que sean o puedan ser víctimas de violencia de género. Igualmente se considerarán personas destinatarias los y las menores que se encuentren a su cargo. También cuentan con el Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía (SAVA) en la localidad de Huércal Overa, en el que ofrecen un servicio de carácter público, de ámbito andaluz, universal y gratuito, integrado por recursos, funciones y actividades, bajo la dirección y coordinación de la Consejería de Justicia, Administración local y Función pública, dirigido a informar, asesorar, proteger y apoyar a las víctimas de delitos, así como a reducir



y evitar los efectos de la victimización secundaria, acercando la justicia a la ciudadanía.

Desde el Ayuntamiento de Vélez-Blanco se realizan diferentes actividades de concienciación, sensibilización y prevención de la violencia de género durante todo el año. Estos actos tienen como finalidad concienciar a la población sobre la importancia de poner fin a esta realidad social y visibilizar la magnitud de la violencia de género.

**Conclusión:** A falta de datos específicos a nivel municipal por la protección de datos sobre violencia de género, las cifras a nivel provincial, autonómico y nacional nos obligan a seguir trabajando en la dirección de sensibilización y prevención para erradicar la violencia de género, mejora de la coordinación entre instituciones y prestación de una atención integral a las mujeres que puedan sufrir este problema en nuestro municipio.

### 1.12 ÁREAS DE GOBIERNO LOCAL.

Otra de las variables a atender cuando tratamos de analizar la presencia de la mujer en la vida política local, es la relativa a la responsabilidad que asumen en tanto a cargos públicos comparada con los hombres. Se analizan en términos cuantitativos y cualitativos la presencia actual de la mujer en la administración local.

Reparto de responsabilidades /áreas de trabajo del Equipo de Gobierno en la legislatura 2023-2027 según sexo.	
Cargo	Sexo
Alcaldía	Mujer
Primer teniente de alcalde, deportes, fiestas, seguridad ciudadana, obras y servicios.	Hombre
Segunda teniente de alcalde, Bienestar social, educación, mujeres y personas mayores.	Mujer
Tercer teniente de alcalde y alcalde-pedáneo de Topares	Hombre
Sanidad, Turismo y Medio ambiente.	Mujer
Ganadería, Agricultura y Juventud.	Mujer
Empleo, Hacienda y adjunto a la concejalía de Deportes	Hombre

Tabla 34. Reparto concejalías Equipo de Gobierno. Fuente: Datos aportados por el Ayuntamiento.

**Conclusión:** el análisis de los datos extraídos concluye que la presencia y participación de las mujeres no solo se ha incrementado en Vélez-Blanco en las últimas legislaturas, sino que también son las mujeres las que ostentan áreas de responsabilidad siendo una mujer la que ostenta la alcaldía.



### 1.13 PARTICIPACIÓN POLÍTICA.

La actual Corporación Municipal la integran un total de 9 concejales/as, 5 mujeres (55,55%) y 4 hombres (44,45%). La presencia de hombres y mujeres entre los integrantes de la Corporación Municipal varía en función de los grupos políticos: 4 mujeres y 3 hombres del Partido Popular y 1 hombre y 1 mujer del Partido Socialista Obrero Español.

Distribución Corporación Municipal Legislatura 2023-2027.	
Mujeres	Hombres
5	4

Tabla 35. Distribución Corporación Municipal legislatura 2023-2027. Fuente: Datos aportados por el Ayuntamiento.

Nº de mujeres y hombres miembros de la Corporación Municipal en las 3 últimas legislaturas.		
Período	Mujeres	Hombres
Legislatura 2011-2015	2	9
Legislatura 2015-2019	4	7
Legislatura 2019-2023	4	5

Tabla 36. Número de mujeres y hombres miembros de la Corporación Municipal en las últimas 3 legislaturas. Fuente: Datos aportados por el Ayuntamiento.

**Conclusión:** la actual corporación respeta el principio de paridad de género, principio que se utiliza para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de representación política. Una presencia equilibrada de hombres y mujeres busca que se refleje mejor la composición de la sociedad, que se garanticen los intereses de las mujeres en la elaboración de las políticas públicas y se contribuya a eliminar la percepción que la política es cosa de hombres. Este principio de presencia equilibrada establece que, del conjunto de posiciones a repartir ninguno de los dos sexos debería tener una proporción inferior al 40% ni superior al 60%.

### 1.14 CONSULTACIUDADANA

Hemos evaluado y analizado las percepciones, opiniones, valoraciones, visiones y expectativas respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la población del municipio de Vélez-Blanco. Esta información ha sido extraída principalmente a través de la elaboración de un cuestionario online (anexo II), que ha servido de gran ayuda para conocer la opinión/valoración de mujeres y hombres del municipio y ayudar a la elaboración de medidas realistas y eficaces.



Se han realizado **60 encuestas** sobre una población de **1925** personas (**938** mujeres y **987** hombres).

Para ello el cuestionario se divide en varias secciones:



Figura 5. Esquema de las secciones del cuestionario online. Fuente: Elaboración propia.

El cuestionario personal ha sido anónimo, se trata de un cuestionario semicerrado, estructurado y categorizado en 32 cuestiones o preguntas. Las ventajas por las cuales se escogió el cuestionario de manera online fueron las siguientes:

1. Rapidez en el envío.
2. Recepción inmediata.
3. Anonimato de las respuestas.
4. Mayor comodidad para el encuestado.
5. Aumento del alcance.
6. Facilidad de gestión de resultados.
7. Mejora de la calidad de resultados.

Una vez realizadas las encuestas personales mostramos los resultados con unas gráficas comparativas donde se observan las variables de edad, estado civil, tipo de hogar, nivel de estudios, etc. Estos han sido los datos y variables en los que se ha fundamentado este diagnóstico.

Vamos a ir analizando cualitativa y cuantitativamente los datos recogidos en las 60 encuestas realizadas por variables.

### → 1ª SECCIÓN: Área de Introducción.

En esta sección se introduce el objetivo del cuestionario y se hace hincapié en la importancia de la participación de los vecinos y vecinas del municipio.

A su vez, se aclara que el cuestionario es totalmente anónimo, como se procede a la elaboración del mismo y, por supuesto que sólo deben cumplimentarlo las personas que viven en dicho municipio.

### → 2ª SECCIÓN: Área de Información Personal.



Las primeras preguntas que se realizaron fueron las relacionadas con el sexo y la edad de la persona.

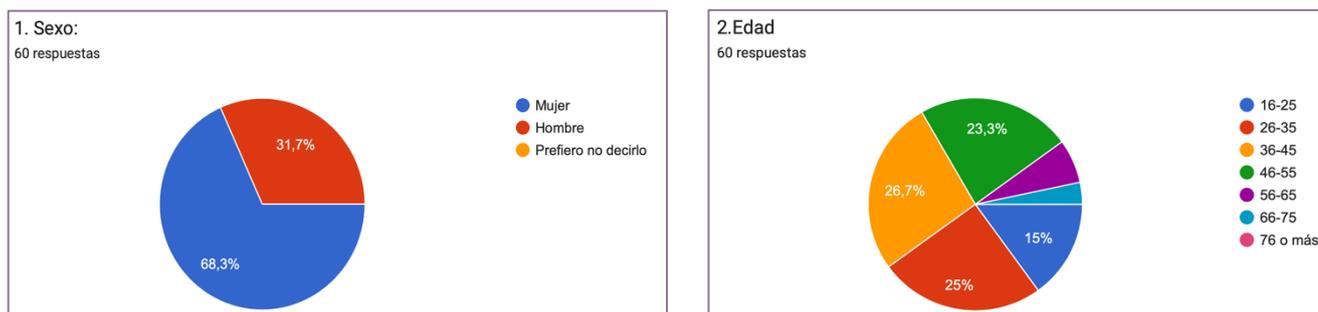


Figura 6. Gráficas relacionadas con el sexo y edad del cuestionario para el diagnóstico. Fuente: Elaboración propia.

Si se correlacionan ambas variables (“sexo” y “edad”): de 16 a 25 años, 5 son mujeres y 4 hombres, de 26 a 35 años 12 son mujeres y 3 hombres, de 36 a 45 años 11 son mujeres y 5 hombres, de 46 a 55 años 10 son mujeres y 4 hombres, de 56 a 65 años 2 mujeres y 2 hombres, de 66 años a 75 años el recuento fue de 1 mujer y 1 hombre.

Del total de las personas encuestadas por estado civil los porcentajes, sin desglosar los datos por sexo, son los siguientes:

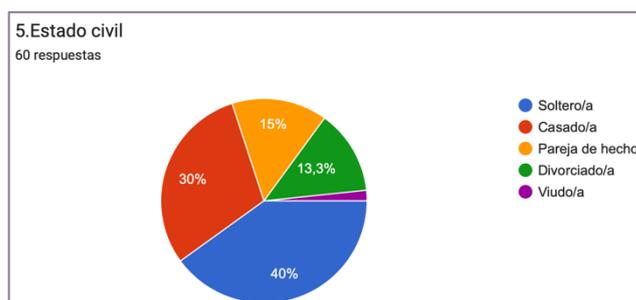


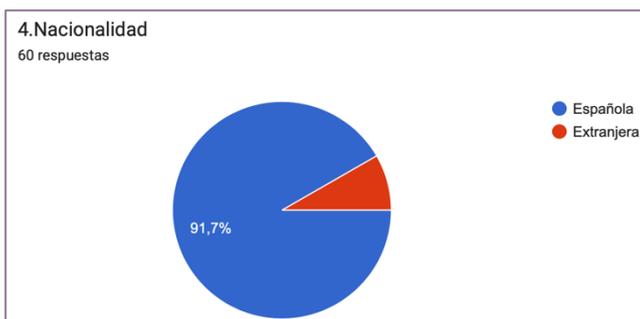
Figura 7. Grafica relacionada con el estado civil del cuestionario para el diagnóstico. Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 37 se muestra el número y porcentaje de hombres y mujeres que han realizado la encuesta según su estado civil. Podemos comprobar que el mayor porcentaje lo encontramos en el grupo “Casado/a” siendo mayor el número de mujeres que de hombres.

Estado civil	Mujeres	Hombres	%
Soltero/a	15	9	40
Casado/a	14	4	30
Pareja de hecho	7	2	15
Divorciado/a	4	4	13,3
Viudo/a	1	0	1,7

Tabla 37. Tabla correlacionando estado civil y sexo del cuestionario para el diagnóstico. Fuente: Elaboración propia.





Con respecto a la nacionalidad, los **91,7%** encuestados son de nacionalidad española, siendo el **8,3%** restante de nacionalidad extranjera, entre los que se encuentran 4 mujeres y 1 hombre.

Figura 8. Gráfica relacionada con la nacionalidad del cuestionario para el diagnóstico. Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la variable “Nivel académico”, vemos que el **13,3%** de las personas que viven en el municipio de Vélez-Blanco, han alcanzado un nivel de estudios hasta la educación obligatoria, un **28,3%** posee un título universitario ya sea diplomatura, licenciatura u otro título superior. También es destacable que el **30%** poseen un título de formación profesional.



Figura 9. Gráfica relacionada con el nivel académico del cuestionario para el diagnóstico. Fuente: Elaboración propia.

Esta variable también es significativa si lo relacionamos con la variable “edad”. De este modo observamos que, a menor edad, mayor nivel de estudios. Hay que destacar que el número de mujeres con un nivel académico de licenciatura/grado es de 11 mujeres frente a 6 hombres.

En cuanto a la “Situación Laboral”, debemos comentar que un **36,7%** de las personas encuestadas tienen un trabajo remunerado con contrato a tiempo completo, un **16,7%** a tiempo parcial y un **10%** son demandantes de empleo. Un dato relevante es que el porcentaje correspondiente a las personas que son demandantes de empleo es constituido por 5 mujeres y 1 hombre.



Figura 10. Gráfica relacionada con la situación laboral del cuestionario para el diagnóstico. Fuente: Elaboración propia.



→ **3ª SECCIÓN: Área Situación familiar, corresponsabilidad y conciliación familiar.**

En esta sección se recogerán datos en cuanto a situación familiar, corresponsabilidad y conciliación familiar. En cuanto al “Tipo de Hogar”, podemos observar que el porcentaje mayoritario **41,7%** es el hogar “Con pareja e hijos” y sigue el porcentaje “En pareja”.

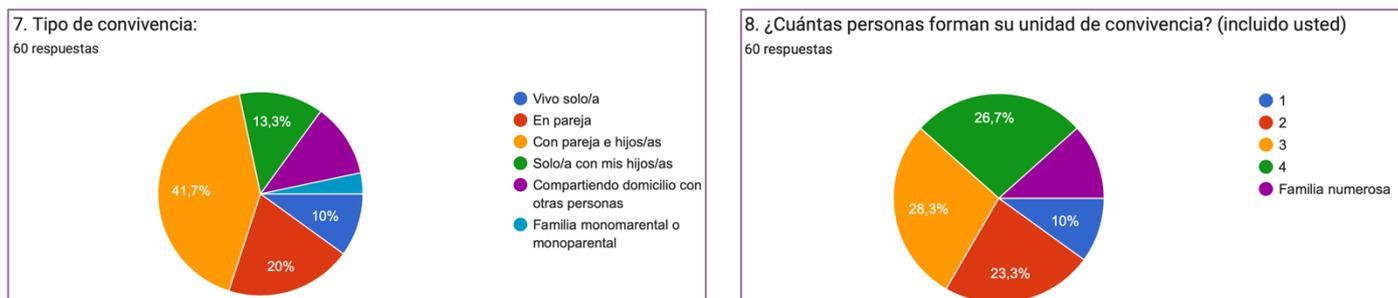


Figura 11. Gráficas relacionadas con el tipo de convivencia y número de personas de la unidad familiar del cuestionario para el diagnóstico. Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la variable “Nº de personas que forman su unidad familiar” los porcentajes son variados, siendo el mayoritario aquel cuya unidad familiar está formada por y “3 personas” (**28,3%**) seguida de la opción “4 personas” (**26,7%**). Si correlacionamos el sexo con el cuidado de una persona de su unidad familiar, podemos observar que de los están a cargo de alguna persona (**48,3%**) 21 son mujeres y 8 son hombres. De este porcentaje, el **65%** cuidan de “personas entre 0-12 años”.

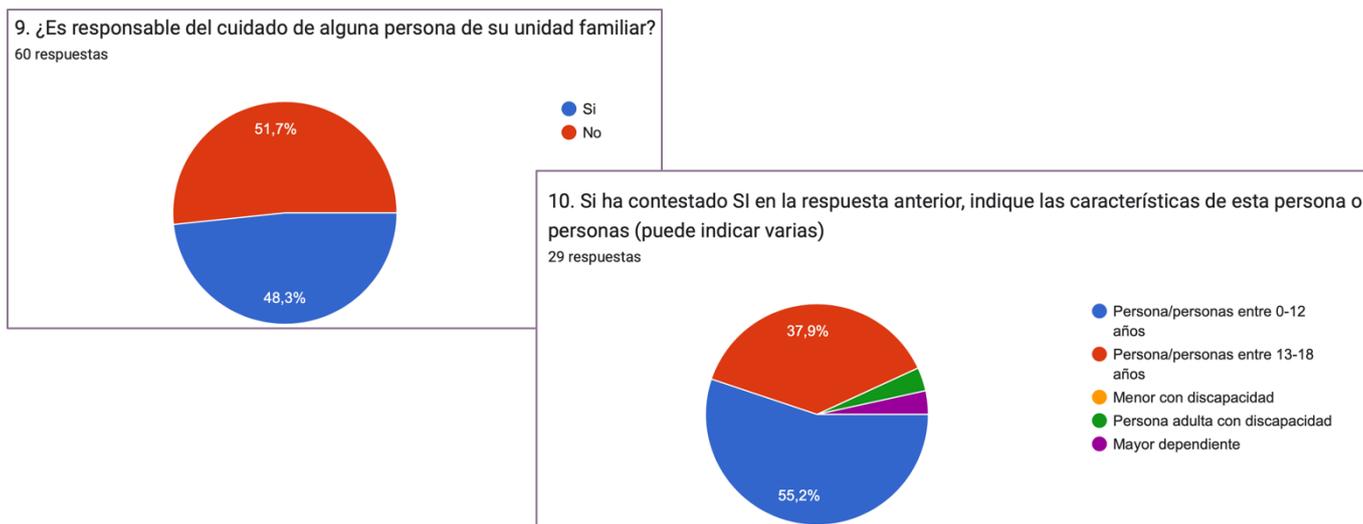
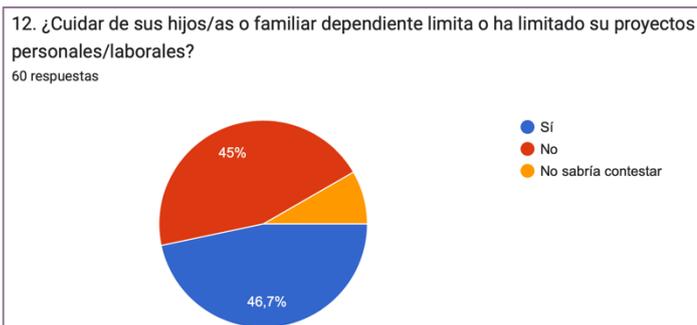


Figura 12. Gráficas relacionadas con el la responsabilidad de una persona dependiente del cuestionario para el diagnóstico. Fuente: Elaboración propia.





El **46,7%** de los encuestados dicen que cuidar de sus hijos/as o familiar dependiente limita o ha limitado sus proyectos personales/laborales, de los cuales 26 son mujeres y sólo 2 son hombres.

Figura 13. Gráfica relacionada con las limitaciones en proyectos personales/ laborales del cuestionario para el diagnóstico. Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la implicación en las responsabilidades familiares y domésticas, los porcentajes mayoritarios se dividen entre los que piensan que las responsabilidades se reparten por “Las mujeres (en mayor proporción que los hombres)” (**47,7%**), las personas que piensan que “Las mujeres (totalmente)” (**33,3%**), y en tercer lugar la opción “Los hombres y mujeres por igual” (**20%**). Un dato curioso es que ningún encuestado/a marca la opción en la cual los hombres tienen un peso mayoritario en las labores familiares y domésticas.

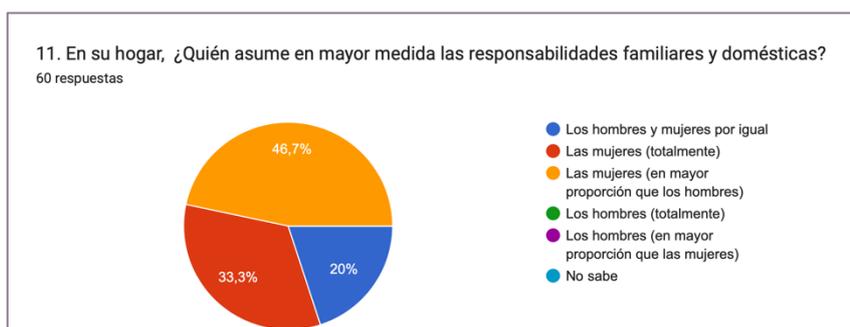


Figura 14. Gráfica relacionada con las responsabilidades en el hogar del cuestionario para el diagnóstico. Fuente: Elaboración propia.

A la pregunta en la cual se proponen diferentes servicios o recursos de apoyo suele usar para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral el **38,3%** de los encuestados no tienen necesidad de usar ningún servicio, mientras que el **16,7%** recurren a la “Actividades extraescolares”.

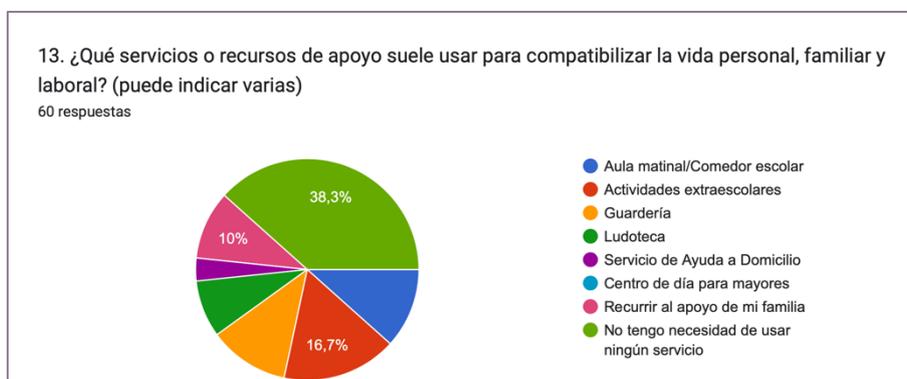


Figura 15. Gráfica relacionada con los servicios/apoyos para compatibilizar del cuestionario para el diagnóstico. Fuente: Elaboración propia.



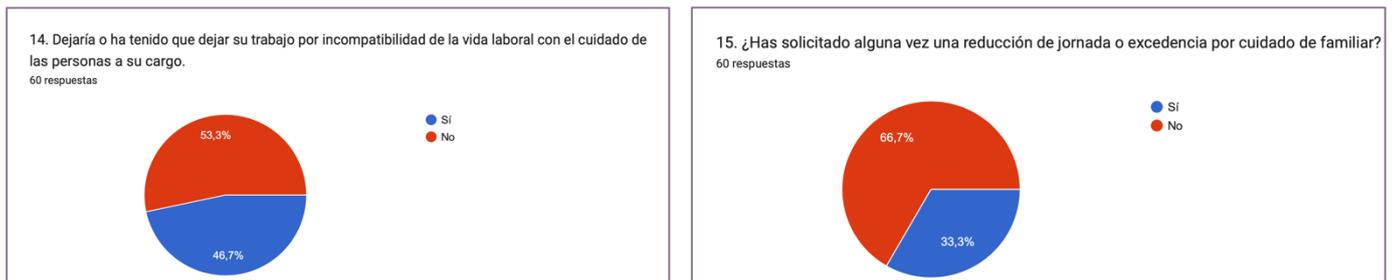


Figura 16. Gráfica relacionada con la conciliación de la vida laboral y familiar. Fuente: Elaboración propia.

En lo que respecta a la incompatibilidad de la vida laboral con el cuidado de personas, el **53,3%** responden que no han tenido que dejar el trabajo mientras que el **46,7%** responden lo contrario. El dato importante de esta cuestión es que todas las personas que responden con un “si” son todas mujeres excepto 1 hombre. De igual manera, cuando se pregunta a los encuestados si han solicitado alguna vez una reducción de jornada o excedencia por cuidado del familiar, aunque el **66,7%** responde que “no”, del **33,3%** que responde que “si” son todas mujeres excepto 1 hombre.

La siguiente cuestión relaciona las tareas domésticas con cada persona de la unidad familiar, correspondiendo cada color de la barra a una persona: Azul-padre, rojo-madre, naranja-ambos por igual, verde-hijo, morado-hija, azul-todos por igual y rosa-otras personas. En resumen, en todas las tareas domésticas propuestas, el porcentaje mayor es el de la madre, excepto en aquellas tareas que tienen que ver con el mantenimiento del coche familiar y pequeños arreglos, electricidad, carpintería, albañilería, gestionar las cuentas bancarias...etc.

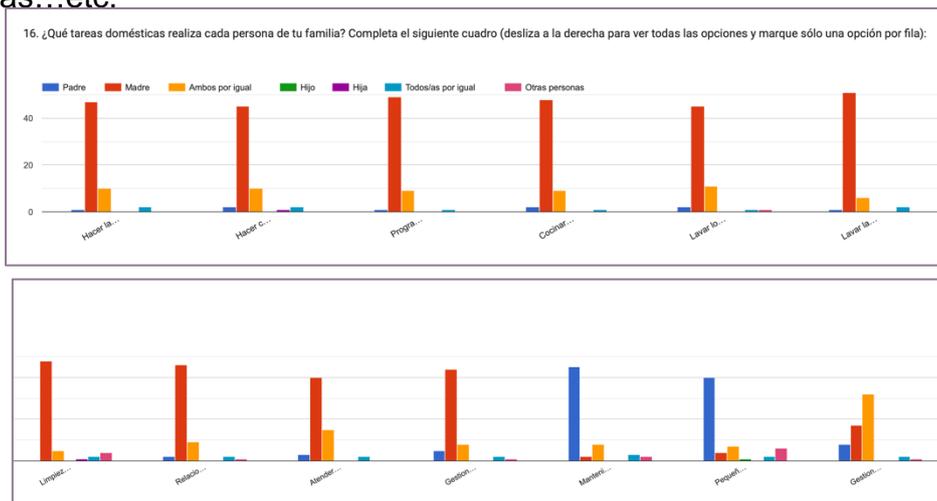


Figura 17. Gráfica relacionada con la ejecución de las tareas del hogar. Fuente: Elaboración propia.



Tareas domésticas propuestas en orden		
Hacer la compra principal	Lavar los platos	Atender y vigilar a los hijos en casa
Hacer compras ocasionadas	Lavar la ropa	Gestionar y acompañar la atención médica de la familia.
Programar las comidas	Limpieza del hogar	Mantenimiento del coche familiar
Cocinar diariamente	Relaciones con el colegio	Pequeños arreglos, electricidad, carpintería, albañilería, etc.
Realizar las gestiones bancarias, económicas, pagar recibos, etc.		

Tabla 38. Tabla relacionada con los servicios/apoyos para compatibilizar del cuestionario para el diagnóstico. Fuente: Elaboración propia.

### → 4ª SECCIÓN: Área de Participación, Ocio y Tiempo Libre.

Con respecto al área de participación en el municipio de Vélez-Blanco, la mayoría de los encuestados no pertenece a ninguna asociación del municipio (58,3%). El segundo porcentaje más alto es la Asociación de Mujeres con un 28,3%. En cuanto a la pregunta número 18, la mayoría de personas creen que son las mujeres las que participan en mayor medida en las actividades organizadas por el Ayuntamiento.

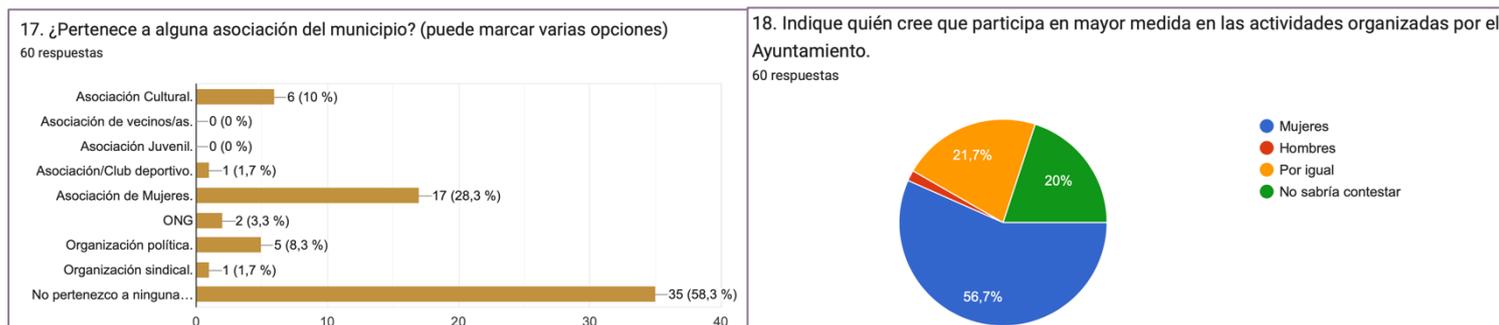
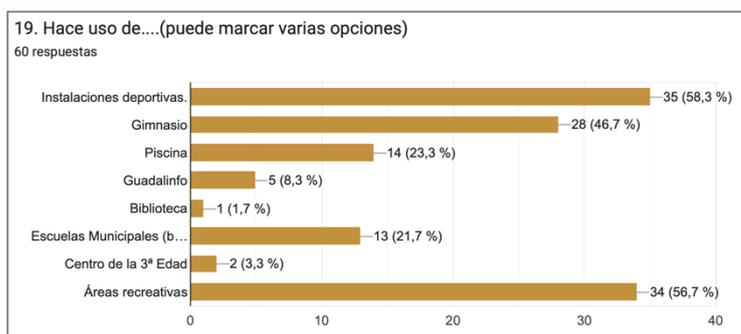


Figura 18. Gráfica relacionada con las actividades organizadas por el Ayuntamiento del cuestionario para el diagnóstico. Fuente: Elaboración propia.



En cuanto al ocio, las instalaciones de las que hace uso la mayoría de los encuestados son de gimnasio, instalaciones deportivas, áreas recreativas, piscina y Guadalinfo entre otras actividades propuestas.



Las actividades escogidas en mayor proporción como ocio y tiempo libre son bares y restaurantes, actividades en la naturaleza, actividades deportivas o centros comerciales.

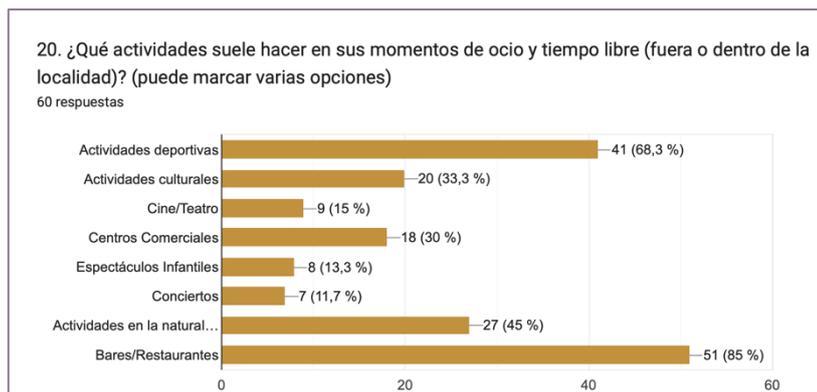


Figura 19. Gráficas relacionadas con las actividades organizadas por el Ayuntamiento del cuestionario para el diagnóstico. Fuente: Elaboración propia.

### →5ª SECCIÓN: Área de Igualdad entre mujeres y hombres. Violencia de Género.

En esta última sección, se quiere conocer la opinión de los habitantes de Vélez-Blanco con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres. En la primera pregunta vemos que la mayoría de encuestados opinan que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un tema que interesa a la sociedad “poco” (40%), “bastante” (33,3%) y “mucho” (25%) en orden de mayor a menor.

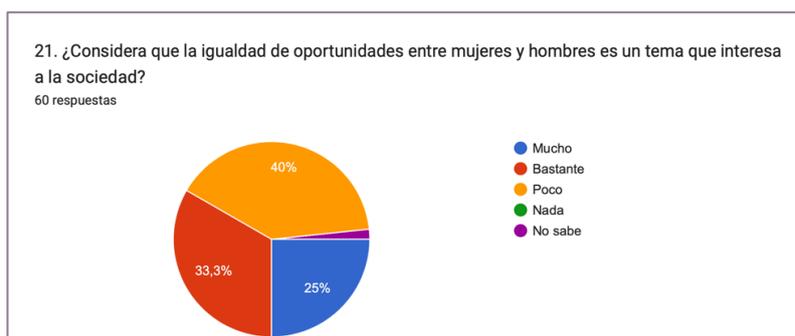


Figura 20. Gráfica relacionada con la igualdad de género del cuestionario para el diagnóstico. Fuente: Elaboración propia

En cuanto al tema de la discriminación hacia la mujer, el 73,3% opinan que si existe discriminación tanto en la esfera pública como en la privada donde 33 son mujeres y 11 son hombres. El 11,7% opinan que actualmente no existe discriminación de los cuales todos son hombres.



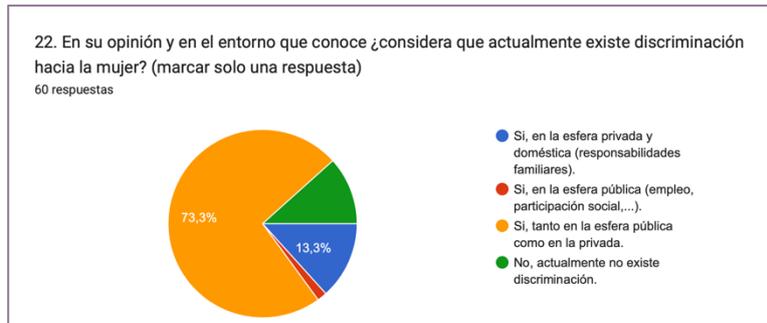


Figura 21. Gráfica relacionada con la discriminación por razón de sexo del cuestionario para el diagnóstico. Fuente: Elaboración propia

A la pregunta “ha sido usted discriminado/a en algún momento de su vida por el hecho de ser mujer/hombre” la mayoría de los encuestados han contestado que no. No obstante, un **45%** de los encuestados han contestado que si por el hecho de ser mujer y 1 persona por el hecho de ser hombre.



Figura 22. Gráfica relacionada con la discriminación por razón de sexo del cuestionario para el diagnóstico. Fuente: Elaboración propia.

Los tres ámbitos en los cuales los encuestados opinan que hay más desigualdad entre mujeres y hombres son las responsabilidades familiares y domésticas, el acceso al empleo (dificultades en la contratación por situación familiar o personal, empleos en los que se prefieren mujeres u hombres) y el ámbito laboral (dificultades para ascender en el trabajo, diferencias salariales...), de mayor a menor porcentaje respectivamente.

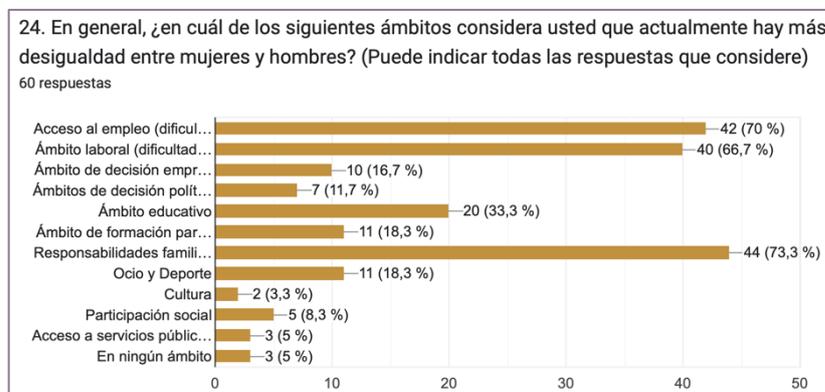


Figura 23. Gráfica relacionada con los ámbitos de discriminación por razón de sexo del cuestionario para el diagnóstico. Fuente: Elaboración propia.



Los tres conjuntos de problemas en los cuales los encuestados consideran que afecta más a las mujeres que a los hombres son falta de conciliación y corresponsabilidad, falta de formación y falta de reconocimiento social y falta de empleo o precariedad laboral, de mayor a menor porcentaje respectivamente.

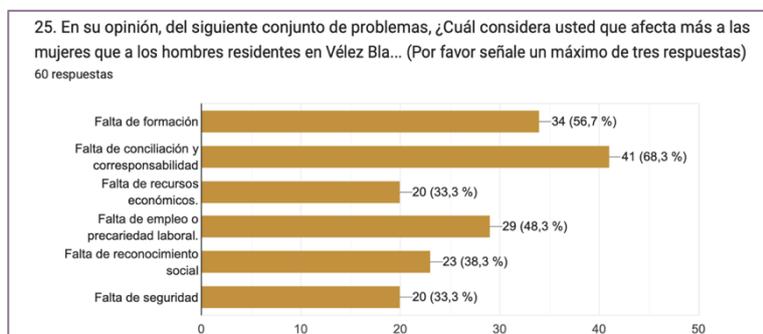


Figura 24. Gráfica relacionada con los problemas que afectan a las mujeres en cuanto a discriminación por razón de sexo del cuestionario para el diagnóstico. Fuente: Elaboración propia.

Entre las acciones seleccionadas por las personas encuestadas como las más adecuadas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres se encuentran en primer lugar acciones de prevención de la violencia de género y la discriminación en los centros educativos, acciones que faciliten la formación de mujeres en todas las edades e informar a las mujeres sobre los servicios y recursos públicos existentes.

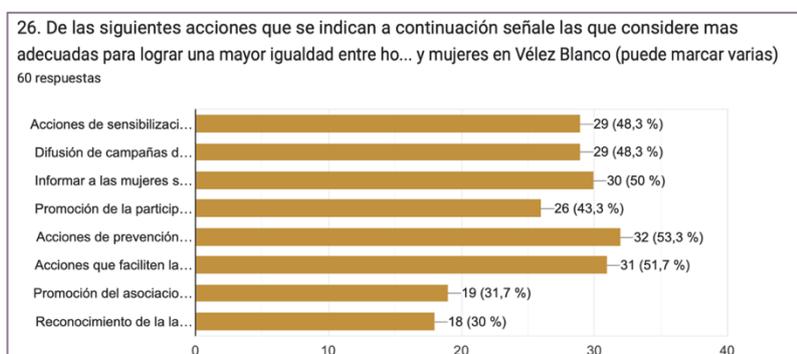


Figura 25. Gráfica relacionada con soluciones para conseguir la igualdad de género del cuestionario para el diagnóstico. Fuente: Elaboración propia.

El último bloque de la sección se encuentra destinado a preguntas sobre violencia de género. El **53,3%** de las personas sienten o han sentido alguna vez inseguridad/miedo cuando han ido solos/as por la calle de los cuales todas son mujeres excepto 1 hombre.



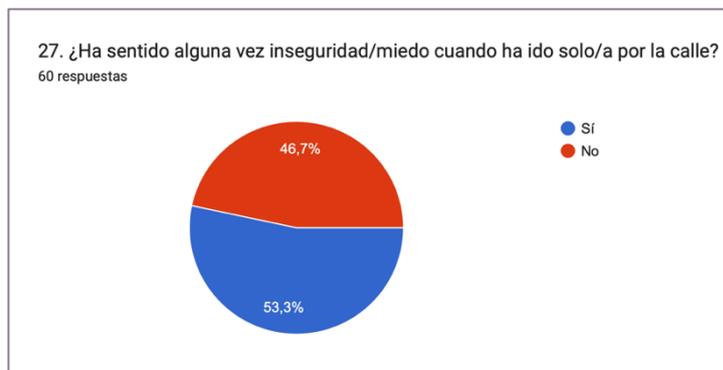


Figura 26. Gráfica relacionada con violencia de género del cuestionario para el diagnóstico.  
Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a si conocen algún caso de violencia de género actual en su entorno el **65%** responden que sí, mientras que el **35%** contestan que no. En cuanto a la presencia de un caso así el **60%** contestan que si sabrían cómo actuar.

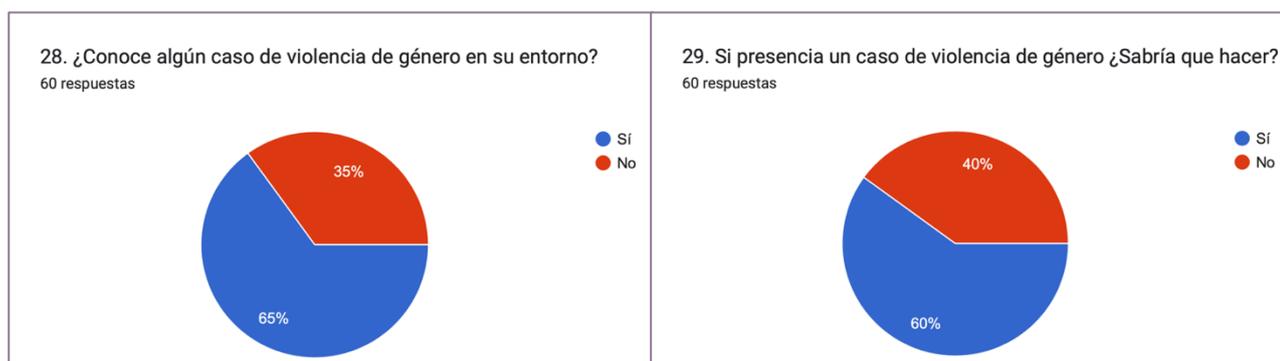


Figura 27. Gráficas relacionadas con violencia de género del cuestionario para el diagnóstico.  
Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, el **71,7%** de las personas que realizaron el cuestionario contestan que no conocen los recursos públicos/servicios especializados que existen en su municipio y comarca. La última de las preguntas se trata de si se considera necesario que se tomen medidas desde el Ayuntamiento de Vélez-Blanco para luchar contra la Violencia de Género y conseguir la igualdad entre mujeres y hombres el cual el **91,7%** opina que sí. El **7,6%** restante corresponden a 2 hombres y 3 mujeres.

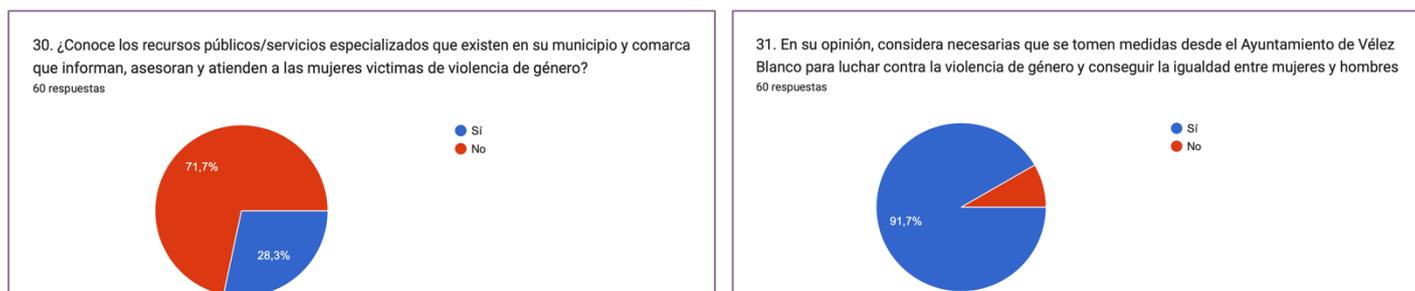


Figura 28. Gráficas relacionadas con violencia de género del cuestionario para el diagnóstico.  
Fuente: Elaboración propia.



Finalmente se propone que den alguna sugerencia, medida, aportación que consideren importante para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio de Vélez-Blanco. De los 60 encuestados 6 hacen distintas sugerencias que se resumen a continuación:

- La educación en casa y en el colegio desde que son pequeños es fundamental.
- Más charlas formativas desde edades tempranas.
- Educación y que las medidas sean efectivas de verdad, realistas.

#### **4ª Fase** Conclusiones finales y prioridades de actuación:

A partir de los datos que arroja la tercera fase del diagnóstico y teniendo como marco de referencia los desafíos identificados, a continuación, se exponen los principales retos que el presente I PMIO debería afrontar.

#### **Conclusiones finales:**

- Las políticas públicas en materia de igualdad no se pueden dirigir solamente y en exclusiva a las mujeres y no a los hombres, incluso aquellas concernientes a los desequilibrios entre los sexos. Está claro que los cambios serán limitados si se dirigen únicamente a una parte del problema.
- Implicación de la sociedad en la promoción de la igualdad, los procesos participativos invitan a la implicación de la ciudadanía y de los agentes sociales.
- Es importante sistematizar la recogida de información sobre estructura y composición de entidades asociativas desagregadas por sexo y cargo a través de un registro municipal de asociaciones actualizado.
- De los índices demográficos, los principales retos son reforzar servicios y prestaciones de atención a personas mayores, así como reforzar servicios, prestaciones y promover programas de empleo juvenil para fijar a la población joven y trabajar contra la despoblación local.
- Realizando una lectura más extendida de la contextualización socio-laboral de Vélez-Blanco, es importante fomentar programas que favorezcan la formación y capacitación de las mujeres para mejorar su inserción laboral, ya que los datos de desempleo y paro femenino son mayores que los datos de los hombres.
- Iniciativas municipales de impulso de la coeducación. La coeducación propone la educación integral de cada niñ@ para que pueda establecer relaciones de igualdad y desarrollar su autonomía, tanto en el espacio público como en el privado-doméstico.
- Implementar políticas locales que promuevan y faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



- Realización de acciones y proyectos que fomenten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, entendiendo esta como el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.
- Reforzar la prestación de servicios de seguridad ciudadana
- Se detecta una sobrerrepresentación de las mujeres entre las personas cuidadoras no profesionales.
- Mayor presencia relativa de mujeres en los distintos programas sociales para personas mayores y programas de salud.
- Alta feminización en los programas de educación y formación en etapas post obligatorias.
- Sobrerrepresentación de las mujeres entre las personas beneficiarias en la atención a la dependencia.
- Crear un registro sistemático de datos desagregados por sexo y edad de las personas usuarias de servicios, programas e infraestructuras culturales, deportivas, de ocio y tiempo libre.
- A falta de datos municipales específicos sobre violencia de género a nivel municipal las cifras a nivel provincial, autonómico y nacional nos obligan a seguir trabajando en la dirección de sensibilización y prevención para erradicar la violencia de género, mejora de la coordinación entre instituciones y prestación de una atención integral a las mujeres que puedan sufrir este problema en nuestro municipio.

#### **Prioridades de actuación:**

##### **1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.**

- Tener en cuenta los resultados del diagnóstico en la programación de futuras actuaciones a todos los niveles.
- Implementar el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades como instrumento de canalización y orientación de gestión municipal con perspectiva de género de la entidad, con la finalidad de promover las condiciones que hagan real y efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Realizar registros sistemáticos de datos desagregados por sexo.
- Potenciar la formación que impulse y potencie la capacitación del personal técnico y político del ayuntamiento en igualdad de género.
- Introducir la perspectiva de género en la contratación pública, en la sensibilización-formación política y en la capacitación técnica, en la planificación de programas y servicios municipales, en las guías de procedimientos administrativos frecuentes, en la recogida de datos desagregada por sexo y elaboración de indicadores y estudios, en la



comunicación escrita (uso inclusivo de lenguaje), en los distintos medios utilizados, incluyendo las redes sociales y en los presupuestos.

## 2. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES.

- Visibilizar a las mujeres en todos los ámbitos de la vida: económico, social, político, cultural y deportivo y facilitar su participación política y social.
- Apoyar el movimiento asociativo de mujeres.

## 3. INNOVACION Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL.

- Sensibilizar en cuidado, corresponsabilidad y conciliación.
- Procurar servicios municipales que favorezcan la conciliación.
- Eliminación de los patrones sociocultural basados en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.
- La igualdad de participación, en el acceso y en la aportación a la vida cultural de las mujeres y los hombres.
- Realizar actuaciones que visibilicen el trabajo doméstico y de cuidados, para que el trabajo reproductivo tenga tanto valor y reconocimiento social como el trabajo productivo.
- Potenciar actuaciones que vayan hacia una nueva organización de los espacios tanto laborales como familiares para todas las personas.
- Visibilizar a las mujeres en todos los ámbitos introduciendo indicadores de género en todos los datos, estadísticas y estudios que se realicen.
- Facilitar la incorporación y promoción en el empleo de las mujeres mejorando y ampliando la red de servicios públicos que apoyen el cuidado de personas dependientes.
- Continuar y ampliar los programas coeducativos de manera integral atendiendo al alumnado, el profesorado y las familias con el fin de lograr el cambio necesario para la construcción de una sociedad realmente igualitaria libre de los estereotipos sexistas que se mantienen actualmente.
- Incluir la perspectiva de género en la programación cultural.
- Incorporación de la perspectiva de género a la gestión deportiva local.
- Introducir la perspectiva de género en la planificación urbanística.



#### 4. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

- Promover la coordinación interinstitucional para dar una mejor y eficaz respuesta ante la violencia de género en todas sus manifestaciones.
- Mejorar y ampliar los servicios a las víctimas de la violencia contra las mujeres.
- Destinar recursos a la sensibilización y concienciación de la ciudadanía para prevenir y erradicar la violencia que sufren las mujeres en sus diferentes manifestaciones.
- Garantizar a las mujeres el derecho a la información sobre servicios y recursos existentes en materia de violencia de género.
- Atender la salud de las mujeres contemplando sus especificidades superando la visión androcéntrica actual de la salud.



08 |

*Objetivos generales*

## 8. OBJETIVOS GENERALES

El I PMIO se estructura en cuatro grandes LÍNEAS ESTRATÉGICAS, que incluirá cada una de ellas su correspondiente objetivo general en tanto metas a alcanzar, así como sus objetivos específicos u operativos, en tanto logros que sumados contribuyen al logro del objetivo general de cada área. A continuación, se detallan los objetivos de cada línea estratégica:

### Objetivos estratégicos:

OE 1

Política Institucional de Género y Transversalidad, siendo el objetivo general de este eje introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del ayuntamiento, política municipal, organización y administración municipal e imagen del ayuntamiento.

OE 2

Participación Social y Empoderamiento. Objetivo: Fomentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, favorecer la adquisición de procesos que fomenten la autonomía y empoderamiento de la mujer.

OE 3

Innovación y Transformación Social. Objetivo: Contribuir con los programas y políticas del Ayuntamiento a la transformación de nuestro municipio, propiciando un cambio directo hacia una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres.

OE 4

Prevención y Atención en materia de Violencia de Género. Objetivo: Contribuir a la erradicación de la Violencia de Género y Violencias Machistas en el municipio de Vélez-Blanco.



09 |

*Líneas estratégicas*

## 9. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

A su vez, el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se estructura en cuatro **LÍNEAS ESTRATÉGICAS**, que incluirá cada una de ellas su correspondiente objetivo general en cuanto a metas a alcanzar, así como sus objetivos específicos u operativos, en cuanto a logros que sumados contribuyen al logro del objetivo general de cada área.



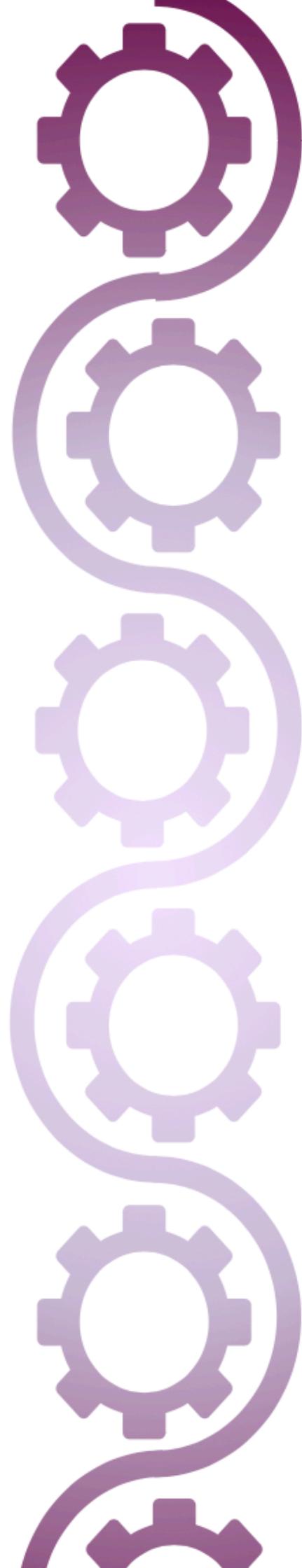
Figura 29. Esquema de las 4 líneas estratégicas del I PMIO de Vélez-Blanco. Fuente: Elaboración propia.

Cada una de las medidas conllevará su correspondiente indicador/es para que de manera objetiva se prevea el grado de cumplimiento de la misma, así como el área o departamento municipal responsable de su ejecución. Finalmente se indicará el año en el cual se debe de llevar a cabo cada medida de las líneas estratégicas.

La fortaleza principal del Ayuntamiento de Vélez-Blanco es que existe una gran voluntad y sensibilidad por la igualdad. Teniendo en cuenta el principio de transversalidad, las acciones que se describen a continuación han de ser cumplidas por todas las áreas municipales.



*EJE 1.*  
*Política*  
*institucional de*  
*género y*  
*transversalidad*



## EJE 1. Política Institucional y Transversalidad

OBJETIVO GENERAL	Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Vélez-Blanco, política municipal, organización y administración municipal, así como en la imagen del ayuntamiento.			
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	INDICADOR DE MEDIDA	ÁREA RESPONSABLE	CRONOLOGÍA
OE1. Promover, impulsar y aplicar la integración de la perspectiva de género en la planificación, diseño, ejecución y evaluación de las políticas locales.	1.1. Introducir la perspectiva de género en el área económica, elaboración de los presupuestos municipales con perspectiva de género.	-Número de formaciones sobre impacto de género en los presupuestos. -Número de personas responsables del presupuesto.	Alcaldía/Área de Hacienda.	2024-2025-2026-2027
	1.2. Apuesta por la composición paritaria en las Juntas Municipales, en las estructuras de personal en todos los niveles de responsabilidad y en los órganos de representación y participación existentes.	-Estudio/informe número de juntas municipales desagregados por sexo. -Número de personas implicadas en el estudio.	Alcaldía.	2024-2025-2026-2027
	1.3. Valoración de la formación previa en igualdad entre los criterios con puntuación para el acceso de mujeres y de hombres a nuevas plazas en la administración local.	-% de procesos selectivos, itinerarios formativos y de promoción de personal que incorporan contenidos o criterios de valoración relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres (puntuación formación /experiencia en materia de igualdad de género, consideran equilibrio por sexo en participación y representación).	Alcaldía/Área de Empleo.	2024-2025-2026-2027
	1.4. Impulsar la paridad en la contratación de personal por parte del Ayuntamiento. Procurar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los planes de empleo municipales.	-% de hombres/mujeres contratados/as en los planes de empleo municipales.	Alcaldía/Área de Empleo.	2024-2025-2026-2027
	1.5. Introducción de una cláusula sobre el Principio de Igualdad entre mujeres y hombres en los Convenios, Bases y Baremos de convocatorias de subvenciones públicas, Premios y Concursos del Ayuntamiento.	-% de pliegos Convenios, Bases y Baremos de convocatorias de Subvenciones Públicas, Premios y Concursos que incorporan cláusulas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.	Alcaldía.	2024-2025-2026-2027
	1.6. Incorporar criterios de igualdad en los contratos y convenios que suscriba el Ayuntamiento. En la valoración de méritos de los pliegos de prescripciones técnicas para la contratación de obras o servicios, tener en cuenta positivamente a las empresas homologadas por su trabajo en favor de la igualdad de oportunidades y, por otro lado, no conceder contratos o subvenciones públicas a empresas que hayan sido sancionadas por discriminación por razón de sexo.	-Número y % de contratos, obras o servicios que incorporan cláusulas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.	Alcaldía.	2024-2025-2026-2027
	1.7. Profundizar en el conocimiento de la realidad de mujeres y hombres del municipio haciendo visibles las diversas situaciones en las que se encuentran. Determinar por Junta de Gobierno la incorporación de la variable "sexo" en los formularios y registros de todas las áreas que permita obtener la utilización desagregada por sexo de los servicios municipales.	-Número y % de registros en los que se recoge la variable sexo y edad. -Estudio de la incorporación variable sexo en los formularios y registro.	Alcaldía.	2024-2025-2026-2027
	1.8. Mantener y apoyar la Comisión Municipal de Igualdad durante la vigencia del I PMIO.	-Número de participantes y representatividad. -Identificación de funciones. -Acta de las reuniones: periodicidad, número de asistentes, operatividad en la toma de decisiones.	Área de Bienestar Social/Mujeres.	2024

Tabla 39. Medidas, indicadores, área responsable y cronología del eje 1. Fuente: Elaboración propia.



## EJE 1. Política Institucional y Transversalidad

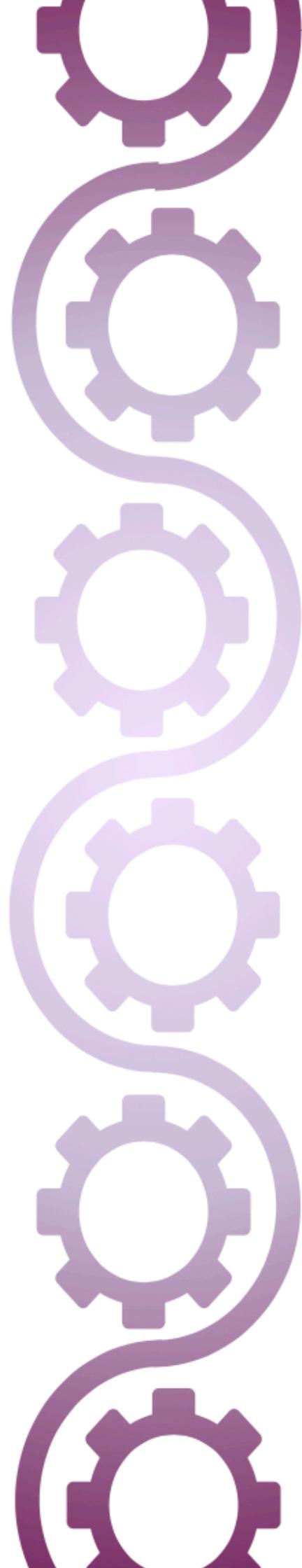
OBJETIVO GENERAL	Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Vélez-Blanco, política municipal, organización y administración municipal, así como en la imagen del ayuntamiento.			
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	INDICADOR DE MEDIDA	ÁREA RESPONSABLE	CRONOLOGÍA
OE2. Promover el desarrollo de capacidades y competencias del personal político y técnico del Ayuntamiento para la incorporación de la perspectiva de género y para que tengan herramientas para la aplicación del Principio de Igualdad en su trabajo.	<b>2.9.</b> Incluir la formación para la Igualdad y su aplicación en las políticas municipales en el Plan de Formación Municipal dirigido al personal técnico y político del Ayuntamiento.	-Al menos se realizarán 1 acción formativa anual. -Número de personas que han realizado la formación.	Alcaldía.	2024-2025-2026-2027
	<b>2.10.</b> Incluir un módulo sobre "igualdad de género" en el temario de las oposiciones a personal funcionario y laboral del Ayuntamiento. En las bolsas de trabajo, tener en cuenta en la valoración de méritos la formación en igualdad.	-Módulo de Igualdad consensuado y definido. -Porcentaje de ofertas públicas y bolsas de trabajo en las que se ha introducido un tema referido a la igualdad de oportunidades.	Alcaldía.	2024-2025-2026-2027
	<b>2.11.</b> Información periódica al personal del Ayuntamiento de Vélez-Blanco, a través de circulares internas y/o correos, sobre legislación en materia de igualdad y difusión de los recursos municipales que se vayan adoptando en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.	-% del personal informado y contenido de la información.	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027
	<b>2.12.</b> Inclusión en prevención de riesgos laborales y en los programas de salud laboral del Ayuntamiento de la perspectiva de género.	-El 100% de los estudios y programas incluirán la perspectiva de género.	Área de Sanidad.	2024-2025-2026-2027
	<b>2.13.</b> Impulsar la colaboración y coordinación interinstitucional para fortalecer la implementación de las medidas del Plan.	-Número y tipo de nuevos mecanismos de coordinación y colaboración interinstitucional creados. -Número de compromisos recibidos. -Número de reuniones realizadas especificando organismo. -Número de personas implicadas.	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027
OE3. Promover una comunicación e imagen institucional no sexista, igualitaria, no estereotipada e inclusiva de los hombres y las mujeres en los medios de información y comunicación de este Ayuntamiento.	<b>3.14.</b> Aplicación del uso del lenguaje no sexista, igualitario, no estereotipado e inclusivo en los formularios y solicitudes, destinadas a la ciudadanía en sus relaciones con la Administración.	-Número y tipo de obstáculos detectados para extender el uso no sexista del lenguaje y la imagen a toda la comunicación institucional. -Número y tipo de medidas puestas en marcha para abordar dichos obstáculos.	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027
	<b>3.15.</b> Revisar y eliminar toda imagen y producción que puedan tener contenidos discriminatorios.	-Informe estudios de revisión.	Área de Mujeres.	2024
	<b>3.16.</b> Aprovechar las publicaciones municipales para impulsar modelos de relaciones igualitarias entre mujeres y hombres.	-Número de publicaciones. -Número de canales de difusión.	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027
	<b>3.17.</b> Crear un espacio de igualdad en la página web del Ayuntamiento.	-Espacio y contenido web creado.	Área de Mujeres.	2024
	<b>3.18.</b> Incorporación de imágenes (señalética) para una señalización urbana igualitaria como un medio a través del cual favorecer una concepción y un uso más democrático del espacio que transitan ciudadanos y ciudadanas, y que ha de aprovecharse para la construcción de una sociedad igualitaria, esta medida estará apoyada en el Manual práctico de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) que servirá de guía y utilidad para implantar esta medida en nuestro municipio.	-informe del área de urbanismo sobre la incorporación del enfoque de género en las políticas locales de planificación y ordenación urbana.	Alcaldía.	2025
<b>3.19.</b> Dar a conocer el contenido del I Plan de Igualdad Municipal, difusión y presentación pública a través de los medios municipales (web municipal) y Distribución de copias entre el personal del Ayuntamiento y en todos los servicios municipales.	-Número de ejemplares difundidos y publicación de la página web. -Número de acciones realizadas para la divulgación del Plan de Igualdad entre los agentes del municipio. -Canales utilizados para la divulgación.	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027	

Tabla 40. Medidas, indicadores, área responsable y cronología del eje 1. Fuente: Elaboración propia.



*EJE 2.*

*Participación  
social y  
empoderamiento*



## EJE 2. Participación Social y Empoderamiento

OBJETIVO GENERAL	Velar, Garantizar y fomentar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en la vida política, económica, cultural y social, fomento de la creación de espacios de participación de las mujeres superando cualquier discriminación por razón de sexo y favorecer la adquisición de procesos que fomenten la autonomía y empoderamiento de la mujer.			
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	INDICADOR DE MEDIDA	ÁREA RESPONSABLE	CRONOLOGÍA
OE1. Fomentar la participación y presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.	1.20. Creación del Consejo de Participación Local de la Mujer, como órgano de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo. Reglamentariamente, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito local. Dar participación a las Asociaciones feministas y de mujeres que trabajan en prevención y con las mujeres víctimas de violencias, tal y como recoge el artículo 9 del Convenio de Estambul y la medida 68 del pacto de estado "Habilitar un mecanismo de participación abierto e independiente que dé cabida a las organizaciones de la sociedad civil para fijar una mayor presencia de ésta en los organismos establecidos al efecto".	-Actuación creación del Consejo.	Área de Mujeres.	2025
	1.21. Asesoramiento y apoyo técnico a la Asociación de Mujeres de Abdalla, asociaciones, colectivos y entidades que entre sus fines y objetivos se encuentre la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y que realizan actividades en favor de esta.	-Número de programas sobre los que se ha solicitado apoyo u orientación. -Nombre de la entidad demandante.	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027
	1.22. Dar continuidad y garantizar la cesión de un espacio público gratuito para que la Asociación de Mujeres pueda desarrollar actividades propias del funcionamiento de una asociación y llevar a cabo sus actividades.	-Número y características de los espacios públicos cedidos.	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027
	1.23. Apoyo al movimiento asociativo de mujeres mediante la convocatoria de ayudas económicas para financiar sus proyectos.	-Número de ayudas económicas concedidas. -Nombre de la entidad a la que se le concede.	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027
	1.24. Organización de Jornadas de Asociaciones de Mujeres para fortalecer la convivencia, crear redes de mujeres, transferencia de buenas prácticas, activando la cooperación, estableciendo espacios que sirvan como referente para las asociaciones y como forma de intercambio de información y de realización de proyectos comunes.	- 1 jornada bienal 2024 y 2026 -Número de participantes desagregado por sexo y edad.	Área de Mujeres.	2025-2027
	1.25. Dar continuidad y garantizar los programas de salud.	-Número actuaciones realizadas. -Número de personas participantes desagregado por edad y sexo.	Área de Sanidad.	2024-2025-2026-2027
	1.26. Fomentar la participación social y el empoderamiento de las mujeres jóvenes. Impulsar la inclusión de mujeres jóvenes en una Asociación Juvenil e incluir entre los objetivos de la misma la igualdad de mujeres y hombres.	-Acciones realizadas para incluir a mujeres jóvenes en la Asociación Juvenil. -Objetivos introducidos en la Asociación Juvenil con perspectiva de género.	Área de Juventud.	2025

Tabla 41. Medidas, indicadores, área responsable y cronología del eje 2. Fuente: Elaboración propia.



## EJE 2. Participación Social y Empoderamiento

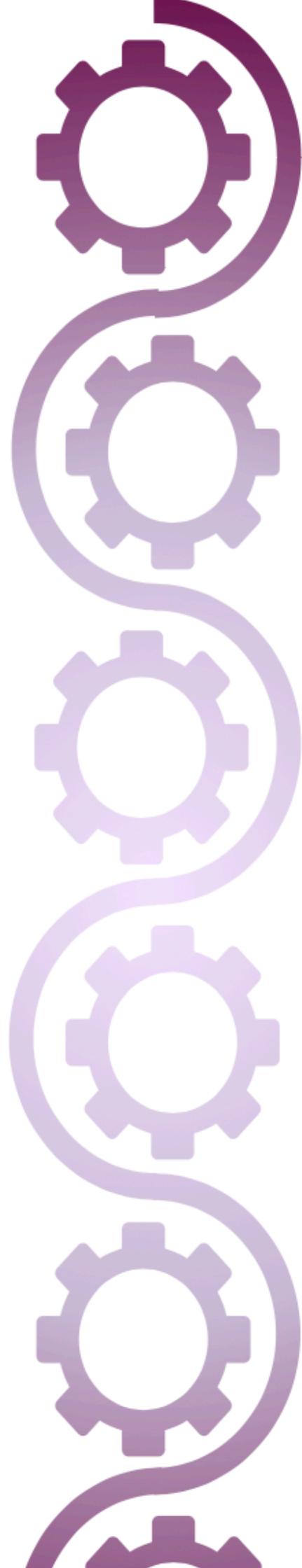
OBJETIVO GENERAL	Velar, Garantizar y fomentar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en la vida política, económica, cultural y social, fomento de la creación de espacios de participación de las mujeres superando cualquier discriminación por razón de sexo y favorecer la adquisición de procesos que fomenten la autonomía y empoderamiento de la mujer.			
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	INDICADOR DE MEDIDA	ÁREA RESPONSABLE	CRONOLOGÍA
OE2. Favorecer la adquisición de procesos que fomenten la autonomía y empoderamiento de la mujer.	2.27. Organizar talleres anuales de empoderamiento con ocasión del 8 de marzo, revisando las pautas de coordinación de las actividades entre el Ayuntamiento y el movimiento asociativo de mujeres.	-Número y tipo de acciones realizadas. -Número de participantes desagregado por sexo y edad.	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027
	2.28. Reivindicar espacios simbólicos que permitan hacer visibles las aportaciones de las mujeres a la cultura y la historia del municipio. Visibilizar y reconocer la participación socio-política de las mujeres. Cuando haya que poner nombre a alguna calle, plaza o edificio, tener en consideración el nombre de alguna mujer que haya destacado en el municipio o incorporar algún nombre de temática de igualdad (por ejemplo, Calle "8 de marzo").	-Número y tipo de espacios públicos que hayan sido seleccionados como elementos de reconocimiento simbólico a las aportaciones de las mujeres a la cultura e historia del municipio.	Área de Mujeres.	2025-2027
	2.29. Distinción a personas, entidades, asociaciones, organismos e instituciones por su labor en pro de la igualdad.	-Número de distinciones otorgadas. -Nombre de los distinguidos/as.	Área de Mujeres.	2025-2027
	2.30. Fomentar la participación social, el asociacionismo y el empoderamiento entre las mujeres en riesgo de exclusión social, acercándolas a entidades, organizaciones o agentes sociales y motivando su participación en asociaciones.	-Número de mujeres en riesgo de exclusión social integradas en asociaciones. -Creación y dinamización de un banco del tiempo en el que se intercambien servicios, conocimientos y cuidados por tiempo.	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027
	2.31. Apoyo a actividades y programas que promuevan el empoderamiento de las mujeres.	-Número actividades de empoderamiento femenino realizadas. -Número de mujeres participantes desagregado por edad.	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027

Tabla 42. Medidas, indicadores, área responsable y cronología del eje 2. Fuente: Elaboración propia.



*EJE 3.*

*Innovación y  
transformación  
social*



## EJE 3. Innovación y Transformación Social

OBJETIVO GENERAL	Contribuir con los programas y políticas del Ayuntamiento a la transformación de nuestro municipio, propiciando un cambio directo hacia una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, transformar las estructuras patriarcales y culturales que perpetúan y afianzan las desigualdades entre mujeres y hombres.			
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	INDICADOR DE MEDIDA	ÁREA RESPONSABLE	CRONOLOGÍA
OE1. Fomentar el cambio de valores para la adquisición de modelos socioeducativos y culturales basados en la igualdad y la tolerancia, visualizar, valorar y fortalecer las aportaciones de mujeres dentro del ámbito cultural, científico, educativo, social y participativo y poner en valor sus contribuciones.	1.32. Inclusión en la programación cultural habitual del municipio (actuaciones teatrales, música, conciertos, espectáculos,) actividades que incorporen la perspectiva de igualdad de género y eliminación de roles y estereotipos sexuales.	-Número de actuaciones. -Número de personas desagregado por sexo y edad.	Alcaldía/Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027
	1.33. Creación en la biblioteca municipal de un espacio violeta con fondos bibliográficos que incorporen la perspectiva de Igualdad de Género y visibilicen la creación literaria de las mujeres.	-Creación de ese espacio y número de ejemplares	Área de Mujeres.	2024
	1.34. Creación de un Club de Lectura con el fin de potenciar la lectura como una herramienta para fomentar la igualdad, el género de lectura será diverso: novela, poesía, ensayo... un espacio que, más allá de la lectura y la conversación, cultivan la acción transformadora desde el análisis, reflexión y diálogo teniendo en cuenta la perspectiva de género.	-Creación del club. -Número de participantes, material trabajado. -Número y nombre de ejemplares trabajados.	Área de Mujeres.	2025
	1.35. Fomento de actividades lúdicas (ludum infantiles, cuentacuentos, concursos...) destinada a menores y jóvenes del municipio, con contenidos que promuevan la igualdad entre ambos sexos.	-Número de actuaciones. -Número de personas desagregado por sexo y edad.	Área de Juventud.	2024-2025-2026-2027
	1.36. Desarrollo de campañas de sensibilización sobre: juguetes no sexistas, igualdad en el deporte, elección profesional no sexista, entre otras.	-Número de actuaciones realizadas. -Número de soportes utilizados.	Área de Educación.	2024-2026
	1.37. Coorganizar acciones formativas en coeducación, con el objetivo de ofrecer a las familias herramientas para educar en igualdad a sus hijas, hijos y menores de su entorno, y que promuevan una cultura de paz, no violencia, diálogo y cooperación desde una perspectiva de género.	-Número de acciones de coeducación. -Número de participantes desagregado por sexo y edad.	Área de Educación.	2025-2027
	1.38. Difundir los recursos sobre coeducación creados por el Instituto Andaluz de la Mujer.	-Número de recursos difundidos. -Número de soportes utilizados.	Área de Educación.	2024-2025-2026-2027
	1.39. Visibilizar, apoyar y divulgar la realización de iniciativas de mujeres dentro del ámbito cultural, artístico y creativo.	-Número de iniciativas, actuaciones y proyectos.	Área de Mujeres.	2024-2026
	1.40. Reconocimiento de mujeres de Vélez-Blanco relevantes que destaquen en el ámbito cultural, científico, educativo, social y participativo.	-Al menos se realizará un reconocimiento bianual. -% de mujeres premiadas y ámbito destacado.	Área de Mujeres.	2025-2027

Tabla 43. Medidas, indicadores, área responsable y cronología del eje 3. Fuente: Elaboración propia.



## EJE 3. Innovación y Transformación Social

OBJETIVO GENERAL	Contribuir con los programas y políticas del Ayuntamiento a la transformación de nuestro municipio, propiciando un cambio directo hacia una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, transformar las estructuras patriarcales y culturales que perpetúan y afianzan las desigualdades entre mujeres y hombres.			
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	INDICADOR DE MEDIDA	ÁREA RESPONSABLE	CRONOLOGÍA
OE2. Impulsar y facilitar medidas para promover y apoyar la conciliación en el ámbito personal, familiar, social y laboral; así como, iniciativas de sensibilización que incentiven y fomenten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, acerca de la necesidad de un mayor y mejor reparto equilibrado de las tareas de cuidado, de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.	2.41. Mantener e Implantar programas locales que amplíen las opciones de prestación de servicios de cuidado para la infancia, la senectud y las personas dependientes (ludoteca, programas de conciliación, centro de día, escuela de verano, escuela de semana santa y navidad...).	-Número de programas implantados. -Número de personas desagregado por sexo y edad.	Área de Bienestar Social.	2024-2025-2026-2027
	2.42. Elaboración de talleres/cursos/jornadas/campañas sobre conciliación y corresponsabilidad para implicar en esta tarea a toda la sociedad, familias, personas trabajadoras, Administraciones Públicas, empresas y agentes sociales.	Actuación anual en torno al 23 de marzo Día Nacional de la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares. -Número de personas participantes desagregadas por sexo y edad.	Área de Bienestar Social.	2024-2025-2026-2027
	2.43. Adhesión de nuestro municipio a la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras (R.A.E.C.) que impulsa el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y que tiene como fin diseñar y desarrollar las líneas estratégicas para la mejora de la conciliación y la corresponsabilidad en los ámbitos laboral y privado a través de una plataforma de trabajo colaborativo.	Firma del documento de adhesión.	Área de Bienestar Social.	2024
OE3. Favorecer hábitos saludables y una atención sanitaria adecuada y adaptada a las mujeres, y especialmente, a aquellas que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad. Una vida plena incluye el bienestar físico, emocional y social, y no solo la ausencia de enfermedad; por tanto, la salud está condicionada, por aspectos biológicos, pero también por el contexto cultural, social, político y económico. Es en este contexto donde se manifiestan las desigualdades en salud como resultado de los roles de género asignados a hombres y mujeres en la sociedad. Para avanzar en el camino hacia la igualdad real es necesario conseguir que la salud de las mujeres ocupe el importante lugar que le corresponde. Para ello el Ayuntamiento establecerá entre sus líneas de trabajo, mejorar la información y el conocimiento sobre la salud de las mujeres, incorporar aquellas actividades dirigidas a la prevención y la promoción de la salud de las mujeres.	3.44. Cooperar con el consultorio médico para el desarrollo de programas específicos de salud dirigido a mujeres.	-1 reunión anual. -Número de programas llevados a cabo. -Número de personas desagregado por sexo y edad.	Área de Sanidad.	2024-2025-2026-2027
	3.45. Conmemoración Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres, para que entre todas y todos trabajemos sobre la salud diferencial de las mujeres y un futuro mejor.	-Número de personas desagregadas por sexo y edad.	Área de Sanidad.	2024-2025-2026-2027
	3.46. Cooperar y colaborar con la Junta Comarcal de la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) en su programación anual de actividades dirigidas a mujeres por problemáticas específicas de salud por su condición de género.	-Número de actuaciones realizadas. -Número de personas desagregada por sexo y edad.	Área de Sanidad.	2024-2025-2026-2027
	3.47. Realización de cursos dirigidos a cuidadores y cuidadoras familiares, reforzando la introducción de la perspectiva de género en la dinamización de los mismos.	-Número de cursos realizador. -Número de personas desagregada por sexo y edad.	Área de Bienestar Social.	2024-2025-2026-2027

Tabla 44. Medidas, indicadores, área responsable y cronología del eje 3. Fuente: Elaboración propia.



## EJE 3. Innovación y Transformación Social

OBJETIVO GENERAL	Contribuir con los programas y políticas del Ayuntamiento a la transformación de nuestro municipio, propiciando un cambio directo hacia una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, transformar las estructuras patriarcales y culturales que perpetúan y afianzan las desigualdades entre mujeres y hombres.			
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	INDICADOR DE MEDIDA	ÁREA RESPONSABLE	CRONOLOGÍA
OE4. Promover la igualdad en el empleo de las mujeres y conseguir su empleabilidad, removiendo los obstáculos que la limitan o impiden, a través de políticas para el fomento del empleo, el emprendimiento, la conciliación y los planes de igualdad en las empresas, que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado laboral en condiciones de igualdad. Para el diseño y programación de las medidas/acciones se adopta una estrategia dual, por un lado, de desarrollo de acciones positivas en tanto en cuanto se hayan descrito brechas de género existentes en el ámbito laboral y, por otro, de ejercicio de transversalidad (mainstreaming) de género, de integración de las políticas de igualdad de oportunidades en las políticas sectoriales del Ayuntamiento de Vélez-Blanco, mediante ejercicios de colaboración y facilitando herramientas y recursos para conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y empresarial. Reducir la brecha digital de género en el municipio, además de utilizar la tecnología como palanca de cambio hacia un modelo más productivo, más igualitario.	<b>4.48.</b> Realización de cursos de formación que impulsen y potencien la capacitación y el desarrollo personal de las mujeres para la mejora de su inserción laboral.	-Número de cursos de formación realizados. -Número de personas desagregado por sexo y edad.	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027
	<b>4.49.</b> Realización de acciones formativas dirigidas a mujeres, relacionadas con las TIC's y nuevas tecnologías de la información y la comunicación a través del Centro Guadalinfo.	-Número y tipo de acciones formativas realizadas. -Número de mujeres participantes desagregado por edad.	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027
	<b>4.50.</b> Campañas de sensibilización sobre la necesaria capacitación tecnológica a niñas y mujeres.	-Número de campañas conmemoración Día internacional de las niñas en las TIC's el 22 de abril.	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027
	<b>4.51.</b> Organizar jornadas de orientación laboral dirigidas a mujeres.	-Reunión anual para conocer sus actuaciones. -Número de mujeres participantes desagregado por edad. -Número y tipo de actuación.	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027
	<b>4.52</b> Cooperar y coorganizar jornadas de sensibilización e información para favorecer el emprendimiento femenino en colaboración con los Centros Andaluces de Emprendimiento (CADE) y la Cámara de Comercio para promover acciones de formación y acciones que fomenten la iniciativa emprendedora y el desarrollo empresarial femenino.	-Número de acciones llevadas a cabo. -Número de mujeres participantes desagregado por edad.	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027
	<b>4.53</b> Conmemoración del Día Internacional de la Mujer Emprendedora el 19 de noviembre, con la finalidad de reconocer el esfuerzo y el valor de las mujeres emprendedoras, sensibilizar a la sociedad sobre los obstáculos y las dificultades de las mujeres emprendedoras, seguir contribuyendo al empoderamiento femenino, además de acabar con la desigualdad de género aún latentes en el ámbito empresarial.	-Número de acciones llevadas a cabo. -Número de personas participantes desagregado por sexo y edad. -% de mujeres premiadas o reconocidas en el ámbito empresarial.	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027
	<b>4.54</b> Otorgar un distintivo a las empresas u organizaciones socialmente responsables del municipio en materia de igualdad.	-Número de empresas reconocidas.	Área de Mujeres.	2025-2026-2027

Tabla 45. Medidas, indicadores, área responsable y cronología del eje 3. Fuente: Elaboración propia.

## EJE 3. Innovación y Transformación Social



**OBJETIVO GENERAL** Contribuir con los programas y políticas del Ayuntamiento a la transformación de nuestro municipio, propiciando un cambio directo hacia una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, transformar las estructuras patriarcales y culturales que perpetúan y afianzan las desigualdades entre mujeres y hombres.

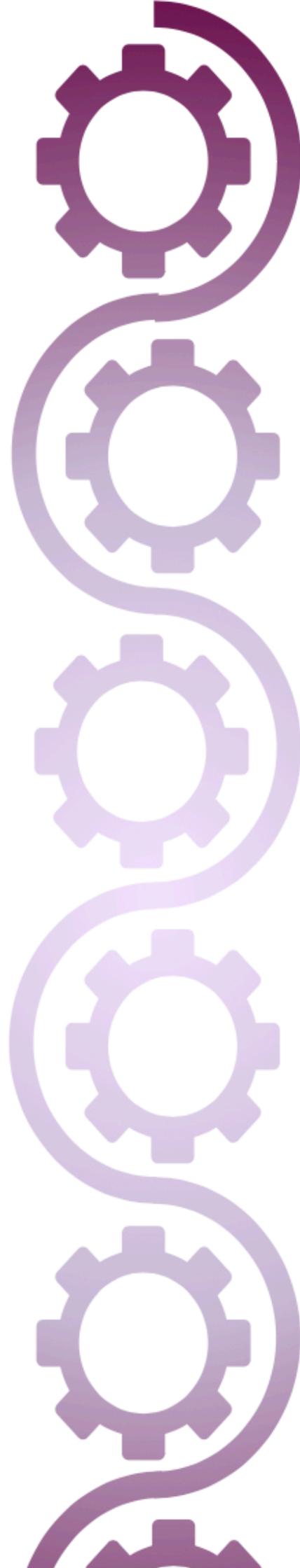
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	INDICADOR DE MEDIDA	ÁREA RESPONSABLE	CRONOLOGÍA
OE5. Fomentar el deporte femenino y el deporte en igualdad, eliminando los estereotipos y desigualdades que aún impiden que el deporte femenino esté suficientemente valorado, introducir el Principio de Igualdad de Oportunidades como una máxima de calidad en la gestión dentro de la responsabilidad social corporativa de todas aquellas instituciones o entidades relacionadas con la actividad física y el deporte en nuestro municipio. Diseñar las políticas en materia deportiva incorporando la perspectiva de género tanto en la gestión, oferta deportiva, infraestructuras y equipamientos deportivos.	<b>5.55</b> Incorporación de la perspectiva de género a la gestión deportiva local, apoyada en la "Guía para la incorporación de la perspectiva de género a la gestión deportiva local" elaborada por la Federación Española de Municipios y Provincias que dota a las instituciones locales de herramientas que permitiesen llevar a cabo la incorporación de la perspectiva de género en la gestión local de la actividad deportiva.	-Número de actuaciones de difusión de la guía.	Área de Deportes.	2024
	<b>5.56</b> Realizar un análisis de la práctica deportiva en el municipio para identificar, analizar y evaluar las desigualdades existentes en el ámbito deportivo local, y establecer medidas orientadas a corregir dichas desigualdades.	-Informe del análisis.	Área de Deportes.	2025
	<b>5.57</b> Formación en igualdad y coeducación para proporcionar mayor conocimiento y autonomía al personal técnico deportivo y político para incorporar la perspectiva de género en el desarrollo de sus funciones, para proporcionar las herramientas necesarias (asistencia técnica, formación recursos materiales de soporte, etc.) y garantizar el diseño e implementación de una política deportiva que respete el principio de igualdad.	-Número de acciones llevadas a cabo. -Número de personas desagregado por sexo y edad.	Área de Deportes.	2025-2027
	<b>5.58</b> Revisar y evitar el sexismo en el lenguaje oral en profesionales del deporte. En el ámbito del deporte, las expresiones verbales son, un poderoso estimulante para la acción, el discurso evidentemente se dirige al hombre, como principal protagonista. Y, por el contrario, el uso de términos femeninos se utiliza como refuerzo negativo. Esta medida se apoya en el manual didáctico "HABLAMOS DE DEPORTE" es una herramienta de gran utilidad para analizar y sugerir nuevas formas de lenguaje deportivo no sexista. Este manual, ha sido editado conjuntamente entre el Instituto de la Mujer y el Consejo Superior de Deportes, con el objetivo de erradicar la discriminación e infravaloración del deporte femenino. El manual aporta un análisis del lenguaje, verbal e icónico, que se utiliza en el ámbito deportivo y una serie de orientaciones para rectificarlo.	-Número de acciones llevadas a cabo. -Difusión del manual Hablamos de deporte.	Área de Deportes.	2024
	<b>5.59</b> En los carteles de difusión de actividades o eventos deportivos fortalecer la presencia de imágenes de mujeres deportistas en los mismos y reflejar una imagen positiva de las mujeres en el deporte, diversificada, exenta de estereotipos de género y como modelos de éxito personal, profesional y social.	-Número de carteles publicitarios.	Área de Deportes.	2024-2025-2026-2027
	<b>5.60</b> Firmar acuerdos con los medios de comunicación, locales, comarcales o provinciales para que garanticen un espacio para difundir el deporte femenino.	-Número de acciones llevadas a cabo. -Número de acuerdos llevados a cabo y nombre de comunicación.	Área de Deportes.	2024-2025-2026-2027
	<b>5.61</b> Alentar a patrocinadores para que apoyen el deporte femenino en su conjunto y los programas que potencien la práctica deportiva de las mujeres.	-Número de acciones llevadas a cabo. -Número de patrocinadores y su nombre.	Área de Deportes.	2024-2025-2026-2027
	<b>5.62</b> Establecer desde la concejalía de deportes líneas coordinadas de actuación entre instituciones y organismos comarcales, provinciales y autonómicos que se ocupan de promover la igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de optimizar los programas y las acciones.	-Número de acciones llevadas a cabo.	Área de Deportes.	2024-2025-2026-2027
	<b>5.63</b> Potenciar la presencia y participación de las mujeres en el ámbito deportivo y Apoyo a la creación y/o consolidación de equipos femeninos multidisciplinares en el ámbito deportivo dentro de los clubs locales.	-Número de acciones llevadas a cabo. -Número de equipos femeninos creados/consolidados.	Área de Deportes.	2024-2025-2026-2027
	<b>5.64</b> Ayudas económicas para el impulso de la creación y/o consolidación de equipos femeninos al objeto de incentivar a los clubes para que adopten medidas que favorezcan la incorporación de mujeres en sus estructuras.	-Número de acciones llevadas a cabo. -Número de ayudas/subvenciones concedidas.	Área de Deportes.	2024-2025-2026-2027
<b>5.65</b> Premiar a entidades deportivas que se considere que realizan una labor en el ámbito local para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres en su estructura.	-Número de entidades premiadas y su nombre.	Área de Deportes.	2024-2025-2026-2027	

Tabla 46. Medidas, indicadores, área responsable y cronología del eje 3. Fuente: Elaboración propia.



*EJE 4.*

*Prevención y  
atención en  
materia de  
Violencia de  
Género*



## EJE 4. Prevención y Atención en materia de violencia de Género

OBJETIVO GENERAL	Este eje supone un punto de inflexión en la actuación de este Ayuntamiento para contribuir a través de las distintas medidas planteadas a la erradicación de la Violencia de Género en todas sus formas en nuestro municipio, seguir trabajando con más y mejores medios. Las medidas concretadas en este eje inciden en los ámbitos de sensibilización y prevención, mejora de la respuesta institucional, perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas, impulso a la formación del personal y de los distintos agentes implicados, fortalecer la colaboración y cooperación entre instituciones, visualización y atención de otras formas de violencia contra las mujeres.			
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	INDICADOR DE MEDIDA	ÁREA RESPONSABLE	CRONOLOGÍA
OE1. Impulsar y promover acciones de sensibilización y prevención como instrumento de erradicación de la violencia de género.	1.66. Desarrollo de campañas de sensibilización y concienciación social, dirigidas a la población general sobre prevención y erradicación de la violencia de género.	-Número de acciones realizadas. -Número de entidades implicadas.	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027
	1.67. Realización de actos conmemorativos con ocasión del 25N Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, en estrecha colaboración con el movimiento asociativo de mujeres.	-Al menos 1 campaña anual. -Número de actos conmemorativos realizados. -Número de personas participantes desagregadas por sexo y edad.	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027
	1.68. Visualización y atención de las formas de violencia de género fuera del contexto de pareja o ex pareja, se prestará especial atención a la violencia sexual, a la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.	-Al menos 1 campaña anual. -Número de acciones realizadas. -Número de entidades participantes. -Número de personas participantes desagregada por sexo y edad	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027
	1.69. Jornada de Buenos tratos dirigida a la adolescencia, fomentando las relaciones sanas construidas desde la libertad, el respeto, la confianza y la igualdad.	-Al menos 1 taller bianual. -Número de personas adolescentes participantes desagregado por sexo y edad.	Área de Juventud.	2025-2027
	1.70. Instalación de Puntos Violeta contra agresiones sexuales en eventos tales como fiestas locales, fiestas patronales, eventos culturales o deportivos.	-Número de puntos violetas instalados.	Área de Fiestas.	2024-2025-2026-2027
	1.71. Taller de autoprotección y defensa personal dirigido a mujeres.	-Al menos 2 talleres bianual. -Número de mujeres desagregada por edad.	Área de Mujeres.	2025-2027
	1.72. Eliminación de espacios inseguros públicos en el municipio.	-Realizar 1 evaluación anual del municipio.	Alcaldía.	2025

Tabla 47. Medidas, indicadores, área responsable y cronología del eje 4. Fuente: Elaboración propia.



## EJE 4. Prevención y Atención en materia de violencia de Género

OBJETIVO GENERAL	Este eje supone un punto de inflexión en la actuación de este Ayuntamiento para contribuir a través de las distintas medidas planteadas a la erradicación de la Violencia de Género en todas sus formas en nuestro municipio, seguir trabajando con más y mejores medios. Las medidas concretadas en este eje inciden en los ámbitos de sensibilización y prevención, mejora de la respuesta institucional, perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas, impulso a la formación del personal y de los distintos agentes implicados, fortalecer la colaboración y cooperación entre instituciones, visualización y atención de otras formas de violencia contra las mujeres.			
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	INDICADOR DE MEDIDA	ÁREA RESPONSABLE	CRONOLOGÍA
OE2. Mantener y mejorar la coordinación interdepartamental y cooperación interinstitucional en la lucha contra la violencia de género para mejorar la eficacia y eficiencia en la atención a las víctimas.	<b>2.73.</b> Incorporación de materias específicas relativas a prevención, atención y protección de mujeres víctimas de violencia de género en los temarios de procesos selectivos municipales para las Áreas de Bienestar Social, RRHH.	-% de procesos selectivos que incorporen materias específicas relacionadas con VG.	Alcaldía.	2024-2025-2026-2027
	<b>2.74.</b> Incluir formación sobre Violencia Machista en el Plan de Formación Municipal, especialmente dirigida a colectivos específicos implicados en la atención a mujeres (ámbito judicial, sanitario, policial, social...).	-Al menos 1 acción formativa bianual. -Número de personas que realizan la formación desagregada por sexo y edad.	Alcaldía.	2024-2026
	<b>2.75.</b> Protocolo de colaboración conjunta entre el Ayuntamiento, el Instituto Andaluz de la Mujer, el Área de Igualdad de la Diputación Provincial de Almería y la Unidad contra la violencia sobre la mujer de la Subdelegación del Gobierno en Almería, como una forma eficaz de intervenir y de difusión municipal de los recursos existentes para mujeres víctimas de violencia de género.	-Número de reuniones llevadas a cabo. -Número de personas e instituciones implicadas.	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027
OE3. Garantizar la atención y protección integral a las mujeres víctimas de la violencia de género.	<b>3.76.</b> Creación la Comisión Municipal Local de seguimiento contra la Violencia de Género y Atención a las Mujeres.	- Creación de la comisión.	Área de Mujeres.	2025
	<b>3.77.</b> Elaboración de una guía informativa y formativa de actuación frente a la violencia de género y de difusión de los servicios especializados en atención a víctimas.	-Creación de la Guía.	Área de Mujeres.	2024-2025-2026-2027
	<b>3.78.</b> Campaña Municipal "Espacios Libres de Violencias Machistas", a través de la colocación de un símbolo/pegatina en espacios públicos, centros educativos, centros sanitarios, establecimientos comerciales y locales de hostelería.	-Número de espacios adheridos a la campaña.	Área de Mujeres.	2024
	<b>3.79.</b> Información y Difusión de los programas y recursos de los que dispone el Instituto Andaluz de la Mujer, que ofrecen el apoyo necesario para su recuperación personal integral. - Servicio de atención psicológica grupal con mujeres víctimas de la violencia de género. - Servicio de atención psicológica grupal con mujeres en situaciones de ruptura y dependencia emocional. - Servicio de atención psicológica grupal con mujeres para la autonomía y el empoderamiento.	-Número de publicaciones realizadas. Número de mujeres derivadas.	Área de Mujeres.	2024-2026
	<b>3.80.</b> Concesión de ayudas económicas para mujeres víctimas de violencia de género que carezcan de suficientes recursos económicos y tengan especiales dificultades para obtener empleo.	-Número de mujeres beneficiarias desagregadas por edad.	Área de Bienestar Social.	2024-2025-2026-2027

Tabla 48. Medidas, indicadores, área responsable y cronología del eje 4. Fuente: Elaboración propia.



10 |

*Temporalización y*

*vigencia*

## 10. TEMPORALIZACIÓN Y VIGENCIA

El presente plan tendrá una vigencia de cuatro años, comprende un periodo de ejecución de diciembre de 2023 a diciembre de 2027, entrando en vigor con plenos efectos desde la fecha de su aprobación en sesión plenaria. Su contenido se mantendrá vigente salvo que la Comisión de Igualdad determine su modificación. Transcurrido este plazo se iniciará el diseño del II Plan Municipal de Igualdad.

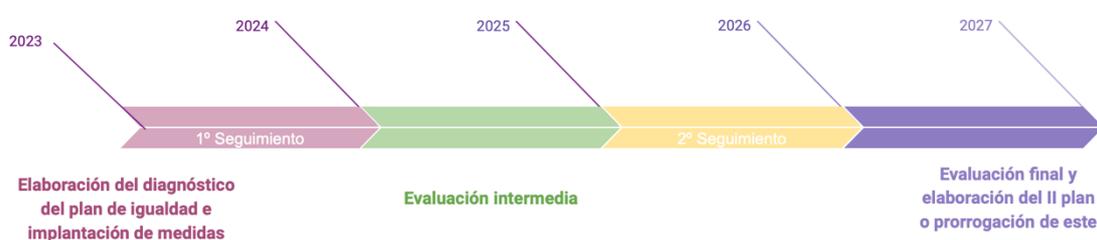


Figura 30. Esquema de la temporalización y vigencia del I PMIO de Vélez-Blanco. Fuente: Elaboración propia.

Del mismo modo, las medidas y acciones planteadas en el I PMIO se entenderán prorrogadas, manteniéndose la validez y responsabilidad en la ejecución de estas hasta la aprobación del II Plan, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 marzo para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, que recomienda una vigencia de hasta cuatro años para tener los resultados concretos en relación con la situación de partida y para revisar los contenidos del Plan.



11 |

*Aprobación plenaria*

# 11. APROBACIÓN PLENARIA

D<sup>a</sup> LAURA MOLINA ROJO, SECRETARIA INTERVENTORA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VÉLEZ BLANCO (ALMERÍA)

**CERTIFICO:** Que, el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Vélez Blanco (Almería), en sesión de carácter ordinaria celebrada el día veinticinco de enero de dos mil veinticuatro ha adoptado, entre otros, el siguiente acuerdo, cuya parte dispositiva literalmente se transcribe:

**"6. APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE VÉLEZ-BLANCO. EXP.: 2024/409840/710-090/00001**

La Alcaldesa Presidenta, Sra. López López, explica la propuesta que se trae a Pleno, que literalmente se transcribe:

**"APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE VÉLEZ-BLANCO.**

**EXP.: 2024/409840/710-090/00001**

## Propuesta de Alcaldía

Visto que por parte del Ayuntamiento se ha procedido a la confección y elaboración del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del municipio de Vélez-Blanco.

Considerando la necesidad de avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades entre ambos y realizar medidas que contribuyan a ello se considera necesario proceder a la aprobación del presente Plan de Igualdad.

A la vista de lo anterior, se propone al Pleno municipal la adopción del siguiente ACUERDO:

**ÚNICO:** Aprobar el I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del municipio de Vélez-Blanco, que forma parte del expediente y que se incluye a continuación.

Código Seguro De Verificación	sDc9d+WzneFU/1p3wvdZ7A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Lopez Lopez - Alcaldesa Ayuntamiento de Velez Blanco	Firmado	01/02/2024 09:17:30	
Observaciones	Laura Molina Rojo - Secretaria Interventora Ayuntamiento de Velez Blanco	Firmado	31/01/2024 09:51:40	
Url De Verificación	Página		1/132	
Normativa	<a href="https://ov.dipalme.org/verifirma/code/sDc9d%2BWzneFU%2F1p3wvdZ7A%3D%3D">https://ov.dipalme.org/verifirma/code/sDc9d%2BWzneFU%2F1p3wvdZ7A%3D%3D</a>			
	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			





Ayuntamiento de Vélez-Blanco  
C.I.F. P-0409800-J  
Almería

...//...Intervenciones...//...

*Finalizado el turno de intervenciones, se somete a votación, resultando aprobado el acuerdo por **MAYORÍA ABSOLUTA** de los Sres. Concejales que componen la Corporación con OCHO votos a favor (correspondientes a los concejales del grupo popular Y al concejal del grupo socialista), NINGÚN voto en contra y NINGUNA ABSTENCIÓN (asisten ocho de los nueve miembros que conforman la Corporación)."*

Y para que conste y surta sus efectos oportunos donde convenga, con la advertencia del Art. 206 del R.O.F., se expide la presente certificación de orden y con el visto bueno de la Sra. Alcaldesa Presidenta, D<sup>a</sup>. Ana María López López, en Vélez Blanco, a la fecha de la firma.

V<sup>o</sup> B<sup>o</sup>

LA ALCALDESA

LA SECRETARIA,

<b>Código Seguro De Verificación</b>	sDc9d+WzneFU/1p3wvd27A==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Ana Maria Lopez Lopez - Alcaldesa Ayuntamiento de Velez Blanco	Firmado	01/02/2024 09:17:30	
	Laura Molina Rojo - Secretaria Interventora Ayuntamiento de Velez Blanco	Firmado	31/01/2024 09:51:40	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	132/132	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ov.dipalme.org/verifirma/code/sDc9d%2BWzneFU%2F1p3wvd27A%3D%3D">https://ov.dipalme.org/verifirma/code/sDc9d%2BWzneFU%2F1p3wvd27A%3D%3D</a>			
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



12 |

*Plan de comunicación*

## 12. PLAN DE COMUNICACIÓN

<b>I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y MEDIDAS PARA DAR A CONOCER SU IMPLANTACIÓN</b>			
<b>COMUNICACIÓN INICIAL</b>	Tras su aprobación, el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres será trasladado, tanto a nivel interno como externo, a los siguientes colectivos:	<b>Personal municipal.</b>	Se enviará una nota informativa a los trabajadores y trabajadoras para explicarles brevemente las principales características del plan. En dicha nota se insertará el enlace para acceder al documento completo.
			Reunión informativa en todos los ámbitos municipales.
		<b>Ciudadanía.</b>	Campaña de comunicación, se distribuirán pegatinas informativas con código QR en las instalaciones municipales, espacios públicos, centros educativos, centro de salud, sedes de los agentes sociales, tabloneros informativos locales, para que la ciudadanía pueda acceder a toda la información sobre el I PMIO con solo un clip.
		<b>Movimiento asociativo de mujeres local.</b>	
<b>COMUNICACIÓN DURANTE LA VIGENCIA DEL I PLAN</b>	A nivel interno	Con una periodicidad anual se enviará a todo el personal municipal una nota informativa como recordatorio de las órdenes o citas en materia de igualdad que tendrán lugar en esa anualidad.	
	A nivel externo	Se proporcionará información sobre el seguimiento del I Plan, a través de la página web y las redes sociales.	
<b>COMUNICACIÓN FINAL</b>	Tras el desarrollo integral del I Plan de Igualdad, se difundirá, tanto a nivel interno como externo, la información de los resultados obtenidos en la evaluación.		

Tabla 49. Plan de comunicación del I PMIO de Vélez-Blanco. Fuente: Elaboración propia.



13 |

*Implantación,  
seguimiento y  
evaluación*

## 13. IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Tras la aprobación del I PMIO por el Pleno del Ayuntamiento, llega el momento de su implantación, seguimiento y evaluación.

La evaluación como proceso que permite la recopilación, procesamiento y análisis de información del conjunto de actividades planificadas y puestas en marcha para alcanzar unos determinados resultados, nos permite comprobar cómo se van desarrollando las actuaciones previstas contenidas en el Plan, al tiempo que delimita la responsabilidad en el cumplimiento o no de citadas actuaciones.

Los procesos de evaluación implican:

1

Realizar un seguimiento para obtener información sobre la ejecución y apoyar la toma de decisiones durante el desarrollo de las actividades.

2

Obtener unos resultados objetivos acerca de los efectos de las actuaciones realizadas visibilizando las consecuencias deseadas y no deseadas de los procesos que se han puesto en marcha.

Teniendo en cuenta el periodo de vigencia del presente I PMIO 2023-2027, es imprescindible realizar un seguimiento y evaluación de las diferentes medidas y actuaciones, tanto final, lo que permitirá conocer el grado de cumplimiento de las mismas y su impacto, como a lo largo de todo el proceso, delimitada de manera anual y permanente lo que permitirá las correcciones y mejoras pertinentes que sean necesarias dentro de un proceso de mejora continua.

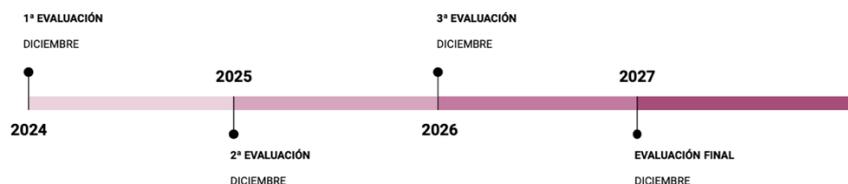


Figura 31. Esquema de la implantación, seguimiento y evaluación del I PMIO de Vélez-Blanco.

Fuente: Elaboración propia.



La Comisión Municipal de Igualdad será la encargada de la dinamización, coordinación, gestión de actuaciones de los distintos departamentos, seguimiento y evaluación del I PMIO. Entre las funciones de este equipo, estarían las de coordinar todas las tareas necesarias para su implantación:

- ✓ Impulso y coordinación del I PMIO.
- ✓ Interlocución con los agentes participantes: Equipo de gobierno, agentes sociales, tejido asociativo, sociedad civil...
- ✓ Dotar al Plan de la mayor transversalidad posible.
- ✓ Información y comunicación. Haciendo llegar dicha información a todas las partes implicadas de forma ágil y eficaz.

Como todo Plan de Acción, un PMIO es un proceso dinámico y flexible que debe estar sujeto a sistemas de evaluación y seguimiento, que le permitan adaptarse en función de la propia realidad del municipio y sus necesidades. A través del seguimiento es cómo podemos aplicar esa adaptabilidad.

La evaluación se centrará en tres pilares:

- **Los resultados obtenidos:** ¿Se han alcanzado los objetivos propuestos en el plan? ¿En qué medida? ¿Dentro del plazo establecido? Etc.
- **Proceso:** Se valorarán los recursos humanos y materiales empleados, así como el cumplimiento del calendario previsto.
- **Impacto de género:** Valoración de los resultados obtenidos, comparando la situación de partida con la situación actual.

Con la finalidad de facilitar el proceso evaluador, se ha elaborado un conjunto de indicadores para cada una de las acciones contempladas en el Plan. Estos indicadores permitirán medir el cumplimiento de la acción y, en la medida de lo posible, el grado de impacto en la realidad en la que interviene.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes anuales y cualquier otra documentación que la Comisión Municipal de igualdad considere necesaria para la realización de la evaluación (se incluyen fichas en el anexo III).



14 |

*Implantación*

*presupuestaria*

## 14. IMPLANTACIÓN PRESUPUESTARIA

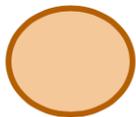
La gestión del I PMIO de este plan contará con recursos económicos específicos que se determinarán anualmente y que provendrán de las siguientes fuentes:

- ✓ Presupuesto del Área de Igualdad del Ayuntamiento.
- ✓ Partidas presupuestarias específicas para promoción de la igualdad incorporados en otras áreas municipales.
- ✓ Fondos procedentes de subvenciones de Instituciones Supramunicipales y la Diputación Provincial de Almería.
- ✓ Fondos del Pacto de Estado contra la violencia de género.

No existe un registro exhaustivo en cuanto a presupuesto dedicado a políticas de igualdad, aunque en un futuro se buscará completar el cálculo de la inversión global, para lo que se va a utilizar un sistema de “semáforo de inversión”, que se incluirá en las fichas de seguimiento de las acciones del I PMIO (ANEXO III) y que consiste:



En **VERDE**: las medidas que se ejecutarán fundamentalmente mediante la inversión de horas de trabajo por parte del personal técnico y político del Ayuntamiento



En **NARANJA**: las medidas que dependen además de la obtención de una o varias subvenciones para su ejecución, y cuya implementación no puede por tanto garantizarse a la hora de diseñar los planes anuales de gestión.



En **AMARILLO**: las medidas que, además de horas de trabajo del personal técnico y/o político, necesitarán la utilización de fondos propios para la contratación de servicios o asesoramiento experto.

La utilización del sistema de semáforo de inversión, nos ayudará para realizar una primera aproximación hacia la elaboración de un presupuesto municipal con perspectiva de género, mediante la identificación de las distintas áreas de gestión y actuaciones a llevar a cabo desde cada departamento con la voluntad de incorporar la perspectiva de género a todos los niveles del proceso presupuestario.



# *ANEXOS*

# ANEXO I

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

<b><u>ACCIÓN POSITIVA</u></b>	Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.
<b><u>ACOSO SEXUAL</u></b>	Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye el comportamiento de superiores y colegas en el trabajo.
<b><u>AGRESIÓN</u></b>	Acción que atenta contra los derechos y la integridad física y psicológica de una persona. La <u>agresión</u> está caracterizada para ser un abuso de poder de una persona sobre otra y, por lo tanto, se tiene que diferenciar de un malentendido o un conflicto. Una <u>agresión</u> sexista es una <u>agresión</u> generada por motivos de <u>género</u> u orientación sexual, entre otros. Una <u>agresión</u> sexual es una acción que atenta contra la libertad sexual de una persona.
<b><u>CAPACITACIÓN</u></b>	Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de su comunidad en términos económicos, sociales y políticos.
<b><u>CORRESPONSABILIDAD</u></b>	La corresponsabilidad conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes.
<b><u>CONCILIACIÓN</u></b>	Estrategia cuyo objetivo es que mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.
<b><u>DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER</u></b>	Derechos de la mujer y de la niña, incluidos los derechos en materia de procreación, como parte inalienable, integral e invisible de los derechos humanos universales.
<b><u>DISCRIMINACIÓN</u></b>	Trato de forma desigual y desfavorable a una persona por su pertenencia a un grupo concreto y no sobre la base de sus capacidades individuales.
<b><u>DIVERSIDAD</u></b>	Panoplia de valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, procedencias étnicas, orientación sexual, competencias, conocimiento y experiencias de vida de las personas de un colectivo dado.
<b><u>EMPODERAMIENTO</u></b>	Toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la dignidad de las mujeres como personas, con la autoestima, con la



autonomía personas con la adquisición del poder, lo cual garantiza la participación en contextos económicos, sociales y políticos.

## ESPACIO PÚBLICO

Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica, es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento.

## ESTEREOTIPOS

Generalización de las atribuciones sociales sobre una persona por causa de su pertenencia a un grupo determinado.

Los estereotipos son habituales en comunicación por ser creencias y saberes compartidos: facilitan el mecanismo sobreentendido que la hace fluida.

## FAMILIA

A nivel jurídico entendemos por familia como “el conjunto de personas unidas por el matrimonio, o por los vínculos de parentesco (natural o de adopción), estableciendo además unos ordenes de relaciones: las conyugales, las paternos- filiales y las que genéricamente se llama parentales”. Entre la acepción amplia y la estricta de qué es familia, cabe una acepción técnico-jurídica como “el conjunto de personas entre las que median relaciones de matrimonio o de parentesco (consanguinidad, afinidad o adopción) a las que la ley atribuye algún efecto jurídico”.

## FEMINISMO

El feminismo es un movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación, y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera.

## GÉNERO

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre mujeres y hombres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

## IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social. Lo contrario de la igualdad es la desigualdad, no la diferencia.

## INCLUSIÓN:

Supone aceptar y valorar la diversidad y las diferencias como elemento positivo y enriquecedor y que esto no suponga nunca ni desigualdad ni discriminación. Así mismo supone reconocer y tener en cuenta la existencia de una barrera añadida para todas las mujeres que forman parte de los colectivos con necesidades especiales: la barrera de género.

## MACHISMO

Es un discurso de la desigualdad. Consiste en la discriminación basada en la creencia de que los hombres son superiores a las mujeres. En la práctica, se utiliza machismo para referirse a los actos



o las palabras con las que normalmente de forma ofensiva o vulgar se muestra el sexismo que subyace en la estructura social.

### PATRIARCADO

Es una forma de organización política, económica, religiosa y social basada en la idea de autoridad y liderazgo del varón, en la que se da el predominio de los hombres sobre las mujeres; del marido sobre la esposa; del padre sobre la madre, los hijos y las hijas; de los viejos sobre los jóvenes y de la línea de descendencia paterna sobre la materna.

### PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

### ROLES DE GÉNERO

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente y que rigen las relaciones entre las personas, y según las cuales se atribuyen a unos y otros distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones.

### SEXISMO

El conjunto de todos y cada uno de los métodos empleados en el seno del patriarcado para poder mantener en situación de inferioridad, subordinación y explotación al sexo dominado: el femenino. El sexismo abarca todos los ámbitos de la vida y las relaciones humanas.

### SEXO

Características biológicas que distinguen a un hombre y a una mujer.

### TRANSVERSALIDAD

El enfoque transversal de género comporta la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases de gestión de las políticas públicas, en todos los niveles y en todas las áreas temáticas, lo cual supone una adecuación y mejora de la cultura institucional mediante el desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones que afectan, directamente o indirectamente, la comunidad educativa, reconociendo su necesaria implicación para conseguir un modelo coeducativo.

### VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género es aquella que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones de afectividad (parejas o ex-parejas). El objetivo del agresor es producir daño y conseguir el control sobre la mujer, por lo que se produce de manera continuada en el tiempo y sistemática en la forma, como parte de una misma estrategia.



# ANEXO II

## CUESTIONARIO EN LÍNEA PARA EL DIAGNÓSTICO MUNICIPAL

### SECCIÓN 2

#### 1. Sexo

- Mujer
- Hombre

#### 2. Edad

- 16-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- 66-75
- 76 o más

#### 3. Nivel académico

- Sin estudios
- Graduado escolar
- Graduado E. S. O
- Bachillerato
- Formación Profesional
- Licenciatura/Grado
- Postgrado/Máster/Doctorado

#### 4. Nacionalidad

- Española
- Extranjera

#### 5. Estado Civil

- Soltero/a
- Casado/a
- Pareja de hecho
- Divorciado/a
- Viudo/a

#### 6. Situación laboral actual

- Estudiante
- Demandante de empleo
- Trabajo remunerado a tiempo completo
- Trabajo remunerado a tiempo parcial
- Trabajo remunerado sin contrato
- Se dedica exclusivamente al trabajo doméstico
- Pensionista

### SECCIÓN 3

#### 7. Tipo de convivencia

- Solo
- En pareja
- En familia
- Solo/a con mis hijos
- Compartiendo domicilio con otras personas
- Familia monoparental o monoparental

#### 8. Número de personas en la unidad de convivencia

- 1
- 2
- 3
- 4
- Familia numerosa

#### 9. ¿Responsabilidad sobre alguien de la unidad de convivencia?

- Si
- No

#### 10. En caso de contestar Si a la cuestión anterior, indique las características de esta persona/s

- 0-12 años
- 13-18 años
- Menor con discapacidad
- Adulto con discapacidad
- Mayor dependiente

#### 11. En el hogar, ¿Quién asume en mayor medida las responsabilidades familiares y domésticas?

- Hombres y mujeres por igual
- Las mujeres totalmente
- Las mujeres en mayor proporción que los hombres
- Los hombres totalmente
- Los hombres en mayor proporción que las mujeres
- No sabe

#### 12. ¿Cuidar de sus hijos/as o familiar dependiente limita o ha limitado sus proyectos personales/laborales?

- Si
- No
- No sabe



**13. ¿Qué servicios o recursos de apoyo suele usar para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral?**

- Aula matinal/Comedor escolar
- Actividades extraescolares
- Guardería
- Ludoteca
- Servicio de Ayuda a Domicilio
- Centro de día para mayores
- Recurrir al apoyo de la familia
- No tengo necesidad de usar ningún servicio.

**14. Dejaría o ha tenido que dejar su trabajo por incompatibilidad de la vida laboral con el cuidado de personas a su cargo?**

- Si
- No

**15. ¿Has solicitado alguna vez reducción de jornada o excelencia por el cuidado del familiar?**

- Si
- No

**16. ¿Qué tareas domésticas realiza cada persona de tu familia? Completa el siguiente cuadro:**

- Hacer compra principal
- Hacer compras ocasionales
- Programar las comidas
- Cocinar diariamente
- Lavar los platos
- Lavar la ropa
- Limpieza del hogar
- Relaciones con el colegio
- Atender y vigilar hijos en casa
- Gestionar y acompañar atención médica de la familia
- Mantenimiento del coche familiar
- Pequeños arreglos, electricidad, carpintería, albañilería, etc
- Realizar las gestiones bancarias, económicas, pagar recibos, etc

Cuyas opciones son:

Padre-Madre-Ambos-Hijo-Hija-Todos -Otros

## SECCIÓN 4

**17. ¿Pertenece a alguna asociación del municipio?**

- Asociación cultural
- Asociación de vecinos/as
- Asociación Juvenil
- Asociación/Club deportivo
- Asociación de Mujeres
- ONG
- Organización política
- Organización sindical
- No pertenezco a ninguna

**18. Indique quién cree que participa en mayor medida en las actividades organizadas por el Ayuntamiento**

- Mujeres
- Hombre
- Ambos por igual
- No sé

**19. Hace uso de...(puede marcar varias)**

- Instalaciones deportivas
- Gimnasio
- Piscina
- Guadalinfo
- Biblioteca
- Escuelas Municipales (baile/música/teatro/..)
- Centro de la 3ª Edad
- Áreas recreativas

**20. ¿Qué actividades suele hacer en sus momentos de ocio y tiempo libre? Fuera o dentro de la localidad**

- Actividades deportivas
- Actividades culturales
- Cine/Teatro
- Centros comerciales
- Espectáculos Infantiles
- Conciertos
- Actividades en la naturaleza
- Bares/Restaurantes



## SECCIÓN 5

**21. ¿Considera que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un tema que interesa a la sociedad?**

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada
- No sabe

**22. En su opinión y en el entorno que conoce ¿considera que actualmente existe discriminación hacia la mujer? Marcar solo una respuesta**

- Si, en la esfera privada y doméstica (responsabilidades familiares).
- Si, en la esfera pública (empleo, participación social...)
- Si, tanto en la esfera pública como en la privada
- No, actualmente no existe discriminación

**23. ¿Ha sido usted discriminado/a en algún momento de su vida por el hecho de ser mujer/hombre?**

- Si, por ser mujer
- Si, por ser hombre
- No

**24. En general, ¿en cuál de los siguientes ámbitos considera usted que actualmente hay más desigualdad entre mujeres y hombres? (Puede indicar todas las respuestas que considere)**

- Acceso al empleo (dificultades en la contratación por la situación familiar o personal, empleos en los que se prefiere a hombres o a mujeres).
- Ámbito laboral (dificultades para ascender en el trabajo, diferencias salariales.. etc).
- Ámbito de decisión empresarial (creación de empresas, dirección de empresa...)
- Ámbitos de decisión política
- Ámbito educativo
- Ámbito de formación para el empleo y programas de empleo.
- Responsabilidades familiares y domésticas
- Ocio y deporte
- Cultura
- Participación social
- Acceso a servicios públicos
- En ningún ámbito

**25. En su opinión, del siguiente conjunto de problemas, ¿Cuál considera usted que afecta más a las mujeres que a los hombres residentes en Vélez-Blanco?(Por favor señale un máximo de tres respuestas)**

- Falta de formación
- Falta de conciliación y corresponsabilidad
- Falta de recursos económicos
- Falta de empleo o precariedad laboral
- Falta de reconocimiento social
- Falta de seguridad

**26. De las siguientes acciones que se indican a continuación señale las que considere mas adecuadas para lograr una mayor igualdad entre hombres y mujeres en Vélez-Blanco (puede marcar varias)**

- Acciones de sensibilización para promover la igualdad
- Difusión de campañas de corresponsabilidad para el reparto de las tareas domésticas y familiares
- Informar a las mujeres sobre los servicios y recursos públicos existentes.
- Promoción de la participación, establecimiento cuotas mínimas de representación de mujeres.
- Acciones de prevención de la violencia de género y la discriminación en los centros educativos
- Acciones que faciliten la formación de mujeres de todas las edades
- Promoción del asociacionismo entre mujeres
- Reconocimiento de la labor de las mujeres que hayan destacado por su trabajo en diferentes ámbitos (nombre a una calle, homenajes...)

**27. ¿Ha sentido alguna vez inseguridad/miedo cuando ha ido solo/a por la calle?**

- Si
- No

**28. ¿Conoce algún caso de violencia de género en su entorno?**

- Si
- No

**29. Si presencia un caso de violencia de género, ¿Sabría que hacer?**

- Si
- No

**30. ¿Conoce los recursos públicos/servicios especializados que existen en su municipio y comarca que informan, asesoran y atienden a las mujeres víctimas de violencia de género?**

- Si
- No

**31. En su opinión, considera necesarias que se tomen medidas desde el Ayuntamiento de Vélez-Blanco para luchar contra la violencia de género y conseguir la igualdad entre mujeres y hombres**

- Si
- No

**32. Si desea aportar alguna propuestas/medida/sugerencia/aportación que consideres importante para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en tu municipio y erradicar la violencia hacia las mujeres, puede usar este espacio**

- Respuesta individual de cada persona encuestada.



# ANEXO III

## FICHAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS</b>					
<b>Eje</b>					
<b>O.E. N.º</b>					
<b>MEDIDA N.º</b>					
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>PERIODICIDAD Y CRONOGRAMA</b>				
	2024	2025	2026	2027	
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de la medida.				
<b>INFORME DE DESARROLLO DE LA MEDIDA</b>	<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>	Nivel 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		
	Falta de recursos materiales			<input type="checkbox"/>	
	Falta de tiempo			<input type="checkbox"/>	
	Falta de participación			<input type="checkbox"/>	
	Descoordinación entre departamentos			<input type="checkbox"/>	
	Desconocimiento de desarrollo			<input type="checkbox"/>	
	Otros motivos (especificar)			<input type="checkbox"/>	
	<b>INDICADORES DE PROCESO</b>	Adecuación de los recursos asignados			
		Dificultades y barreras encontradas para la implementación			
Soluciones adoptadas (en su caso)					
<b>INDICADORES DE IMPACTO</b>	Reducción de desigualdades				
	Mejoras productivas				
	Propuestas de futuro				

Tabla 50. Ficha de seguimiento y evaluación de medidas. Fuente: Elaboración propia.



## INFORME DE EVALUACIÓN ANUAL

<b>DATOS GENERALES</b>	Fecha del informe	
	Periodo de análisis	
	Órgano/Persona que lo realiza	
<b>INFORMACIÓN DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	Fichas de seguimiento de medidas	
	Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos	
<b>INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN</b>	Adecuación de los recursos asignados	
	Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución	
	Soluciones adoptadas en su caso	
<b>INFORMACIÓN SOBRE EL IMPACTO</b>	Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan	
	Cambios en la gestión y clima empresarial	
	Corrección de desigualdades	
<b>CONCLUSIONES Y PROPUESTAS</b>	Valoración general del proceso en el periodo de referencia	
	Propuestas de modificación de medidas incluidas en el Plan o adopción de otras nuevas	

Tabla 51. Informe de evaluación anual. Fuente: Elaboración propia.



## FICHA AUTOADMINISTRADA AYUNTAMIENTO

INFRAESTRUCTURAS/SERVICIOS	SI/NO	MUJERES	HOMBRES	CARACTERÍSTICAS/uso
Colegio				
Guardería				
C. Educación de Adultos				
Guadalinfo				
Biblioteca				
Programas de Políticas Activas de Empleo.				
Acciones formativas				
Centro Médico				
Instalaciones Culturales				
Instalaciones Deportivas				
Instalaciones de Ocio y Tiempo Libre				
Programaciones culturales				
Programaciones deportivas				
Programaciones de ocio y tiempo libre				
Programaciones en materia de salud				
Atención a la dependencia				
Participación Ciudadana				
Medidas de Conciliación y Corresponsabilidad				
Seguridad Ciudadana				
Áreas de Gobierno Local				
Participación Política				

Tabla 52. Ficha autoadministrada por el ayuntamiento de Vélez-Blanco. Fuente: Elaboración propia.





*1 PLAN MUNICIPAL DE  
IGUALDAD ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES DE  
VÉLEZ-BLANCO*

*2023-2027*