



Socuéllamos
— A Y U N T A M I E N T O

2022
2025

II PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE SOCUÉLLAMOS



Pacto de Estado
contra la violencia de género



Socuéllamos
A Y U N T A M I E N T O



centro de la
mujer



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA



Castilla-La Mancha

Resolución de 16/04/2021, del Instituto de la Mujer de Castilla La-Mancha, por la que se convocan ayudas para planes estratégicos de igualdad municipales en el año 2021, de acuerdo con sus bases reguladoras aprobadas por Orden 31/2020, de 5 de marzo, de la Consejería de Igualdad y Portavoz, modificada por Orden de 23/2021, de 24/02/2021, de la misma Consejería.



Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ESTRUCTURA DEL PLAN	7
3. METODOLOGÍA.....	8
4. OBJETIVOS DEL PLAN	10
5. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	12
6. SOCUÉLLAMOS. DATOS GENERALES.....	13
7. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO POR EJES.....	19
EJE 1. CULTURA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD	19
EJE 2. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	21
EJE 3. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	23
EJE 4. EMPODERAMIENTO	24
EJE 5. AUTONOMÍA ECONÓMICA	28
EJE 6. EDUCACIÓN EN IGUALDAD	30
EJE 7. SALUD Y CALIDAD DE VIDA	32
EJE 8. MUJERES Y MEDIO RURAL.....	33
8. II PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE SOCUÉLLAMOS	35
Eje 1. Cultura institucional de igualdad.....	38
Eje 2. Conciliación Y Corresponsabilidad.....	41
Eje 3. Erradicación De La Violencia De Género.....	43
Eje 4. Empoderamiento.....	46
Eje 5. Autonomía Económica.....	49
Eje 6. Educación en Igualdad.....	51
Eje 7. Salud y Calidad De Vida.....	53
Eje 8. Mujeres y medio rural.....	54
9. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	55
10. ANEXOS	60



1. INTRODUCCIÓN.

El Plan Estratégico de Igualdad Municipal 2022-2025 responde al compromiso del Ayuntamiento de Socuéllamos con la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en nuestra Constitución en los artículos 14 y 9.2, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, que vienen a concretar la consideración **de la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico**. No obstante, los datos siguen mostrando, importantes desigualdades entre hombres y mujeres.

Es evidente que, en muchos ámbitos, también en Socuéllamos, se han ido eliminando o disminuyendo discriminaciones y desigualdades, pero también es evidente que aún quedan otros espacios donde la falta de una igualdad real y efectiva se sigue manifestando con toda su crudeza, como es el caso de la violencia contra las mujeres.

Hoy, nuestra sociedad aún es incapaz de ofrecer las mismas oportunidades a mujeres y hombres en ámbitos como el laboral; donde **las mujeres siguen estando empleadas mayoritariamente en algunos de los sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas** en puestos de responsabilidad. Por otra parte, la maternidad afecta a las tasas de empleo femenino, y persisten disparidades en cuanto a la dedicación a las tareas de cuidado y del hogar que dificultan sus posibilidades de conciliar la vida personal, laboral y familiar. Este hecho sitúa a la mujer en desventaja a la hora de desarrollar su opción de carrera profesional y contribuye a que al final de su vida laboral los ingresos de las mujeres sean más bajos que los de los hombres.

Además de estos y otros ámbitos de desigualdades, la propia "evolución social" puede propiciar, si no se toman medidas, la aparición **de nuevas formas de discriminación en ámbitos como las nuevas tecnologías** (Internet, en particular).

En este contexto, para el Ayuntamiento de Socuéllamos es una **prioridad impulsar la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**. En primer lugar, por razones de justicia y de tutela de Derechos fundamentales. Pero, también, porque es **elemento imprescindible de desarrollo económico y de cohesión social**: necesitamos sumar todo el talento que, tanto mujeres como hombres, podamos aportar.

Este Plan Estratégico de Igualdad Municipal es el instrumento a través del cual el Ayuntamiento de Socuéllamos define, en aquellos ámbitos que son de su competencia, **los objetivos y medidas** prioritarios para **eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**.

En este Plan Estratégico De Igualdad Municipal se delimitan los ámbitos de actuación establecidos como preferentes, según el diagnóstico realizado sobre la realidad de Socuéllamos, y los objetivos prioritarios que se persiguen, así como las acciones para llevarlos a cabo.



El proceso seguido para la elaboración de este Plan ha estado **dirigido a promover y alcanzar el mayor grado de consenso social**, ya que se ha contado con el tejido social de Socuéllamos y con el equipo de gobierno municipal en la definición de sus objetivos y acciones, lo que sin duda facilitará su **viabilidad**.

La articulación del Plan se ha realizado siguiendo la **Resolución de 16/04/2021**, del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, por la que se convocan ayudas para planes estratégicos de igualdad municipales en el año 2021 que se rige se regirán por la Orden 31/2020, de 5 de marzo de la Consejería de Igualdad y Portavoz, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para impulsar la igualdad de género, la prevención de la violencia machista y la no discriminación, modificada por la Orden 23/2021, de 24 de febrero.

La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre hombres y mujeres en Castilla-La Mancha, publicada en el DOCM núm. 228 de 25 de noviembre de 2010, prevé la realización de una serie de medidas para incentivar el empleo femenino, entre las que se encuentra, en el artículo 36 i) la de “Incentivar la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad negociados con la representación legal del personal, en las empresas de Castilla-La Mancha de entre 50 y 250 trabajadores/as”.

La Orden 59/2017, de 29 de marzo, de la Vicepresidencia, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para el desarrollo de acciones positivas y programas que contribuyan al avance de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, a la reducción de brechas de género y a la eliminación de la violencia de género, publicada en el DOCM núm. 65, de 3 de abril de 2017, modificada por la Orden 55/2018, de 17 de abril, de la Vicepresidencia primera, incluyendo entre los proyectos subvencionables los dirigidos a la **elaboración y puesta en marcha, por primera vez, de planes municipales que favorezcan la disminución de las desigualdades en el ámbito local**.

A todo lo anterior se suma el compromiso asumido en el **Pacto de Estado contra la violencia de género**, que amplía el concepto de violencia de género a todos los tipos de violencia contra la mujer contenidos en el Convenio de Estambul, así como el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, en el que se recogen diferentes medidas, tanto de sensibilización y protección de la violencia de género, como de asistencia y protección a las víctimas y a menores. Para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género se han destinado fondos a las distintas comunidades autónomas, entre ellas Castilla-La Mancha, para la ampliación de la financiación de proyectos dirigidos al cumplimiento de las medidas en él recogidas.

Señalar también **El Real Decreto 1023/2020, de 17 de noviembre**, por el que se actualizan las cuantías, los criterios y el procedimiento de distribución de las transferencias para el desarrollo de nuevas o ampliadas competencias reservadas a las entidades locales en el Pacto de Estado en materia de violencia de género y la Resolución de **transferencias de la Secretaría de Estado de Igualdad para el desarrollo de nuevas o ampliadas competencias reservadas a las entidades locales** en el pacto de estado contra la violencia de género, para el ejercicio 2019, de 1 de agosto de 2019.

Por último, indicar **La Resolución de 8 de septiembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género**, de transferencias para el desarrollo de nuevas o ampliadas



competencias reservadas a las entidades locales en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género para el ejercicio 2021.

El principal objetivo del Plan Estratégico es implementar el principio de igualdad en todas las políticas municipales. La introducción del enfoque integrado de género supone no sólo llevar a cabo políticas específicas, sino también transformar las estructuras municipales para incorporar el principio de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos.

Como hemos dicho, junto a algunos de los mayores logros que se han producido en la historia, coexiste una reproducción y multiplicación de la violencia hacia las mujeres, fundamentalmente en esa desigual distribución de los trabajos de cuidados y el empleo, y con un escaso reconocimiento de las mujeres en diversos ámbitos sociales.

Mientras que el discurso de la igualdad de género parece estar asumido por la sociedad, siguen existiendo discriminaciones hacia la mujer. Existe la percepción de que la igualdad real está consumada porque se ha proclamado legalmente, mientras que, en realidad, las desigualdades persisten en todas las sociedades.

De esta forma, **pese a esta igualdad legal sigue existiendo todo un sistema de violencia simbólica que se encuentra naturalizado y normalizado** y que comprende todos aquellos mensajes, conductas, actitudes e imágenes que veján, infravalora o atentan contra los derechos y la dignidad de las mujeres o sus actividades en todos los ámbitos. **Pero además de esta violencia simbólica se ejercen toda una serie de violencias físicas, psicológicas, sexuales y económicas, siendo los asesinatos la punta del iceberg.**

La transversalidad de género es por lo tanto un instrumento imprescindible para poner en práctica políticas de igualdad. Unas políticas específicas que resultan fundamentales para atender las necesidades de las mujeres y mejorar su situación social. Mediante dicha transversalidad de género, se pretende incluir horizontalmente el principio de igualdad y la perspectiva de género en todas las áreas de acción política, introduciendo en cada una de ellas el cumplimiento de objetivos específicos para la consecución de la igualdad.

Las Políticas de Igualdad para desarrollar por este Plan Estratégico Municipal de Socuéllamos y como indica la FEMP, consisten en la **puesta en marcha de medidas compensatorias tendentes a eliminar aquellas discriminaciones por razón de sexo** que limitan a mujeres y hombres la oportunidad de acceder y desarrollarse en igualdad en cualquier ámbito: político, social, económico, cultural, afectivo, educativo, etc.

En general, para que sean eficaces, las Políticas de Igualdad han de abordar, al menos, los siguientes objetivos:

- **Eliminar los obstáculos existentes para la consecución de la igualdad real**, actuar tanto sobre las normas como sobre las estructuras, mentalidades y costumbres.
- **Compensar los efectos** que ha producido la discriminación histórica padecida por las mujeres.
- **Fomentar la participación de las mujeres** en los ámbitos de los que han sido excluidas hasta el momento.



También debemos tener en cuenta **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.** En este articulado se expone: ***“Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas. Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad”.***

Y no debemos olvidar, por último, la **Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha** que indica que ***“Las entidades locales son las más próximas a la ciudadanía en su ámbito de actuación, por ello la cooperación con las mismas es esencial a la hora de desarrollar recursos clave para la prevención, protección y asistencia a las víctimas y supervivientes de la violencia de género, facilitando la adecuada recuperación de los daños sufridos”.***



2. ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan Estratégico de Igualdad Municipal de Socuéllamos se apoya en cuatro figuras establecidas para llevarlo a cabo durante **el proceso de diseño** del propio Plan.

Un compromiso institucional firmado por Alcaldía donde se explicita que la igualdad entre mujeres y hombres es considerada un signo indiscutible de calidad democrática, al tiempo que constituye una meta indispensable para lograr un verdadero desarrollo sostenible, tal y como marca la conocida como Agenda 2030 de las Naciones Unidas, con la que el Gobierno de Castilla-La Mancha se encuentra comprometido y el Ayuntamiento de Socuéllamos no es ajeno a este compromiso.

El Plan Estratégico de Igualdad Municipal pretende ser la herramienta que incorpora de forma novedosa la transversalidad en las políticas municipales a través de una hoja de ruta para los años 2022-2025 para así dar respuesta a la realidad actual en la que se encuentran las mujeres de Socuéllamos. El Ayuntamiento de Socuéllamos declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el municipio, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política municipal.

Una Comisión de Igualdad, formada por la máxima representación del consistorio a través de su alcaldesa, la concejala de Igualdad y el centro de la Mujer como parte colegiada. Su labor es hacer el seguimiento del Plan y evaluación del Plan en todas sus fases: Diseño, elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación.

Para alcanzar este objetivo la Comisión se apoyará en una **Mesa Técnica** que debe estar formada por **una persona de cada concejalía con perfil técnico** que haga de enlace entre la Comisión de Igualdad y las acciones encomendadas, según la planificación, a su área concreta.

También se apoyará en la que es la cuarta figura establecida en la elaboración del Plan: **la Mesa de Participación Ciudadana**, compuesta de forma pionera durante el diseño del plan por **todas las asociaciones que forman el tejido social de Socuéllamos**.

Cobran especial relevancia aquellas entidades que por su misión y estatutos tienen como finalidad conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres o eliminar cualquier barrera a la participación plena de las personas en la vida social.

Algunas de las medidas que desarrollan el Plan van encaminadas, precisamente, a consolidar e impulsar estas tres últimas figuras que sirven, no solo a este Plan, sino a la plena participación de la ciudadanía en la toma de decisiones que les afectan.



3. METODOLOGÍA

El plan se ha elaborado en base a un **diagnóstico participado** tanto por la ciudadanía de Socuéllamos como por el personal técnico y político del consistorio.

Se han **recopilado datos de carácter cuantitativo y cualitativo a través de cuestionarios** elaborados a partir de una matriz de indicadores básicos diseñados por la entidad consultora, y que fueron cumplimentados por cada concejalía participante, el Centro de la Mujer de la localidad y por la propia Alcaldía.

Este proceso metodológico ha conllevado también la realización de **reuniones de coordinación**, tras las mismas, se realizaron **3 sesiones presenciales de información sobre el Plan Estratégico de Igualdad Municipal y diagnóstico de necesidades**.

La **segunda sesión tuvo lugar con la Mesa de Participación Ciudadana constituida como instrumento expreso para el Plan**, si bien, la dinámica generada permitirá consolidar esta figura para otros fines de participación dentro de la localidad.

Además, se **diseñó una herramienta para completar y ampliar la información aportada en la sesión** de trabajo, donde en su parte general se trasladaban cuestiones sobre la implantación de proyectos de igualdad en las asociaciones y la incorporación de la perspectiva de género a su modus operandi.

Con el fin de abrir aún más la participación y el número de aportaciones, el Ayuntamiento de Socuéllamos -pese a los tiempos exigidos para la realización del presente plan- **habilitó un formulario en la propia web municipal** como fórmula de adquisición de un mayor número de opiniones y sugerencias.

La **mesa de participación ciudadana** contó con las aportaciones en la sesión de trabajo de:

- AMFAR
- Fraternidad
- CEIP Gerardo Martínez
- Asociación de viudas
- Milenrama
- Gea
- AFAMMER
- Cáritas
- Mujeres con Ideas
- CEIP El Coso
- CEIP Carmen Arias
- IES Fernando de Mena
- AFYMOS
- Y dos personas a nivel particular a través de la web municipal.

Además, **se ha informado a la plantilla municipal de la elaboración del propio Plan**, sus fines y metodología, para que en todo momento tuvieran la información al tiempo que se les daba la posibilidad de hacer aportaciones.



También se realizó una **sesión con los representantes políticos** para explicar el objeto del Plan, sus fines, y detección de necesidades por parte de este segmento del ayuntamiento. En esta sesión estuvieron presentes representantes del Partido Socialista Obrero Español y del Partido Popular.

Para el diagnóstico **previo se diseñaron dos instrumentos de recogida de información básicos para el diagnóstico:**

- En el caso del personal político, uno para cada concejalía que completara la información facilitada en la sesión del grupo de trabajo y, asimismo, diera pautas sobre el estado de situación de las políticas públicas de igualdad en el consistorio.
- En cuanto a al personal técnico, participaron en la sesión de trabajo:
 - Centro Mujer
 - Servicios Sociales
 - Universidad Popular
 - Cultura
 - Biblioteca
 - Personal
 - Secretaría
 - Urbanismo y Servicios Municipales

La información de carácter cualitativo ha sido recogida de las grabaciones realizadas en las sesiones de trabajo tanto de la Mesa de Participación Ciudadana como de la Mesa Política y técnica cuyas conclusiones han sido incorporadas al Plan.

Por último, **la información de carácter cuantitativo (fuentes secundarias)** ha sido recogida a través de los cuestionarios completados por las concejalías, los datos aportados por el INE, la JCCM, la Diputación de Ciudad Real, Instituto de la Mujer, Instituto de la Mujer de CLM, UCLM, la web del Ayuntamiento de Socuéllamos y páginas especializadas de carácter económico.



4. OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivo Generales:

Los objetivos generales establecidos han sido:

- **Aplicar y garantizar la transversalidad de género** de manera que las cuestiones de género estén presentes en el desarrollo de todas las medidas políticas y programas del municipio.
- **Lograr la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral** para mujeres y hombres.
- Fomentar el **cambio de modelo patriarcal** para conseguir igualdad real entre hombres y mujeres.
- Incorporar la **eliminación de la violencia de género** en todas sus formas como estrategia integral del plan.
- **Coeducar para una socialización en igualdad** que permita avanzar en un modelo de igualdad de oportunidades y de buen trato.
- **Impulsar el empoderamiento de las mujeres** que les permita elecciones libres y eliminación de obstáculos por razón de género.
- **Atención y promoción de la salud de las mujeres** del municipio.
- **Eliminar desigualdades que se dan en el medio rural** entre mujeres y hombres.
- **Incorporar demandas del colectivo LGTBI** en las políticas y medidas por la igualdad

Objetivos Específicos:

Los objetivos generales se han determinado a través de los siguientes objetivos específicos:

- **Profundizar en la integración de la transversalidad de género** en todos los ámbitos de la gestión municipal y políticas sectoriales.
- Mejorar el **refuerzo, la coordinación, accesibilidad de los recursos** en materia de igualdad.
- **Formar desde la perspectiva de género al personal** de las diferentes áreas y clase política.
- **Favorecer la inserción laboral de las mujeres** mediante el aumento de su empleabilidad.
- Asegurar el cumplimiento del principio de **igualdad en el mercado laboral**.
- Fomentar un modelo de **organización corresponsable que permita la conciliación** de la vida laboral, familiar y personal.
- **Educar en el desarrollo libre de estereotipos y roles** de género.
- **Sensibilizar y prevenir** para hacer frente a la violencia de género.
- Prestar **atención integral especializada a mujeres víctimas de violencia** de género.
- Promover la **coordinación y colaboración** en todas las áreas.
- Promover la **participación de la mujer** en los diferentes ámbitos.
- **Fortalecer el desarrollo de movimiento asociativo** para la consecución de la igualdad.
- **Potenciar el uso por parte de las mujeres a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como herramienta de empoderamiento.**
- Fomentar la **salud integral desde la perspectiva de género.**



- **Orientar y asesorar sobre la salud integral** de las mujeres, en especial salud sexual y reproductiva.
- **Prevenir trastornos de salud** derivados del déficit de conciliación.
- **Formar al personal de servicios locales de salud** desde la perspectiva de género en los programas que desarrollen.



5. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD.

Los principios rectores que han sustentado este Plan han sido:

PRINCIPIO DE IGUALDAD

Integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas municipales.

NO DISCRIMINACIÓN

Eradicación de las situaciones de desigualdad y/o discriminaciones aún existentes entre mujeres y hombres.

TRANSVERSALIDAD

Como principio orientador y transversal que ha de impregnar todas las políticas municipales y en todos los momentos, desde la toma de decisiones a la evaluación y valoración de su impacto en términos de género.

RESPONSABILIDAD

Cumpliendo la legislación vigente en materia de Igualdad, tanto autonómica como estatal.

PARTICIPACIÓN

Garantizando desde la administración municipal, la participación ciudadana en el diseño y ejecución de las políticas municipales de igualdad.

DIVERSIDAD

Valorando los distintos intereses y necesidades de la población desde una doble perspectiva: como elemento de inclusión (no exclusión); desde el respeto a la diversidad como elemento clave para la igualdad entre las propias mujeres y entre éstas y hombres derivada de factores raciales, étnicos, culturales, sociales, económicos, de orientación sexual o cualquier otro.

6. SOCUÉLLAMOS. DATOS GENERALES

Socuéllamos es un municipio español de la provincia de Ciudad Real, en la comunidad autónoma de

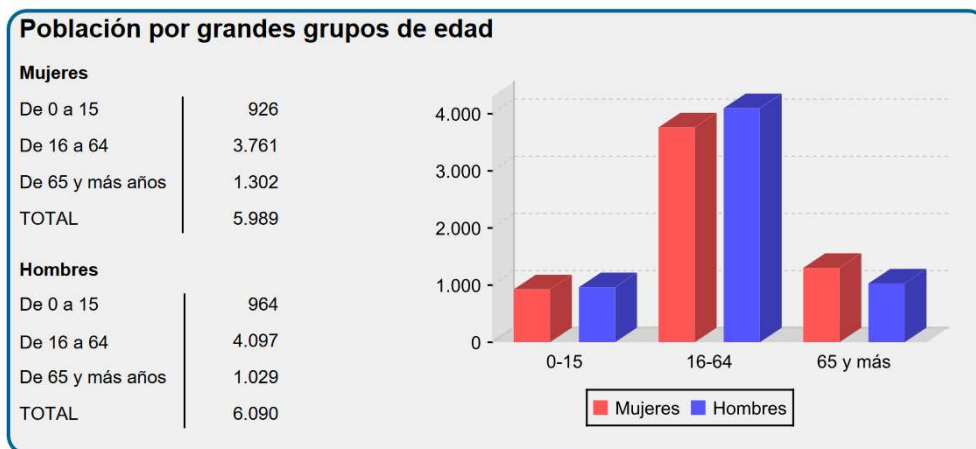


Castilla-La Mancha, situado en la comarca de La Mancha. Limita al norte con los municipios de Pedro Muñoz (Ciudad Real) y Mota del Cuervo (Cuenca); al este con el de Las Mesas (Cuenca) y Villarrobledo (Albacete); al sur, con el de Alhambra (Ciudad Real); y al oeste con el de Tomelloso (Ciudad Real). Su término municipal tiene una extensión de 374,10 km², a una altitud media de 680 m s. n. m. Por su extensión ocupa el lugar número catorce de los ciento dos municipios de que consta la provincia y por población, el once, ordenados de mayor a menor.

Según los datos de la Diputación de Ciudad Real cuenta con una población de 12.079 personas, lo que supone una pérdida de 642 habitantes desde 2015. Por sexo hay 6.090 varones y mujeres 5.989.

En cuanto a **datos demográficos** podemos observar que hay **masculinización de la población** que va en consonancia con un proceso demográfico como **“éxodo rural femenino”** no solo que no tiene un único factor de causalidad como puede ser el empleo, sino con la falta de oportunidades y presión social para llevar a cabo el proyecto vital y profesional de forma autónoma y libre. **En los últimos tramos de edad la feminización tiene que ver con la esperanza de vida de las mujeres**, por lo general más elevada, es en el grupo central etaria, en el sector más productivo dónde deberíamos fijarnos. Lógicamente son pocos los datos y merecería un estudio cuantitativo y cualitativo más profundo.

2. DEMOGRAFÍA

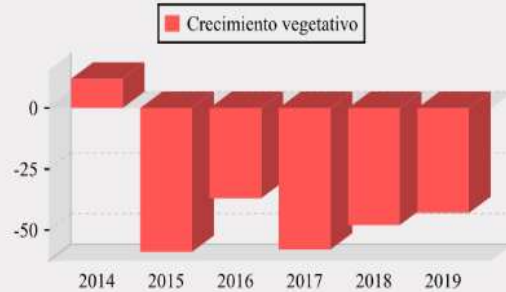


Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2020. INE

El siguiente gráfico muestra el **movimiento de la población**, siempre según los datos de la JCCM.

Movimiento Natural de la Población

Nacimientos	81
Matrimonios	30
Defunciones	124
Crecimiento vegetativo	-43



Fuente: Estadística de Movimiento Natural de la Población. INE

Podemos comprobar como la **pérdida de población** es un hecho. Y es afianzado por la secuencia histórica como podemos comprobar.

Evolución de la población

2013	2014	2015	2016
13.155	13.293	12.721	12.628
2017	2018	2019	2020
12.342	12.268	12.139	12.079

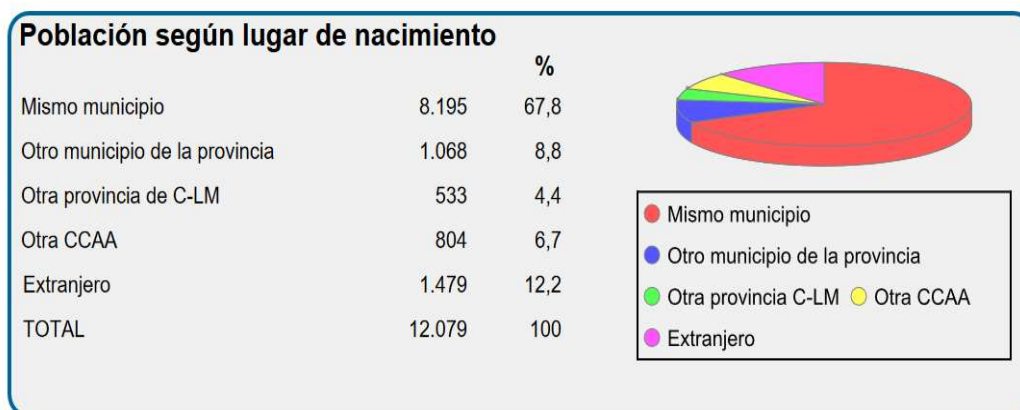


Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2020. INE

Y se ve en el detalle **por edades**, es en la franja de edad correspondiente a la **edad reproductiva y de finalización de estudios cuando las mujeres descienden** en todas las franjas de edad y **no vuelve a ascender su número hasta que termina ese periodo vital**.

HOMBRES	EDAD	MUJERES
197	85 y más	292
134	80-84	208
206	75-79	272
239	70-74	277
253	65-69	253
351	60-64	390
466	55-59	384
503	50-54	463
512	45-49	421
471	40-44	444
435	35-39	403
386	30-34	340
353	25-29	336
337	20-24	313
358	15-19	324
343	10-14	314
308	5-9	318
238	0-4	237
6.090	Total	5.989

Respecto a la **población migrante** el porcentaje de población extranjera es del 12% es un número a tener en cuenta en el Plan Estratégico Municipal de Igualdad (PEIG) ya que las **mujeres migrantes** y **las políticas de convivencia** deben tener un papel destacado para el Ayuntamiento.



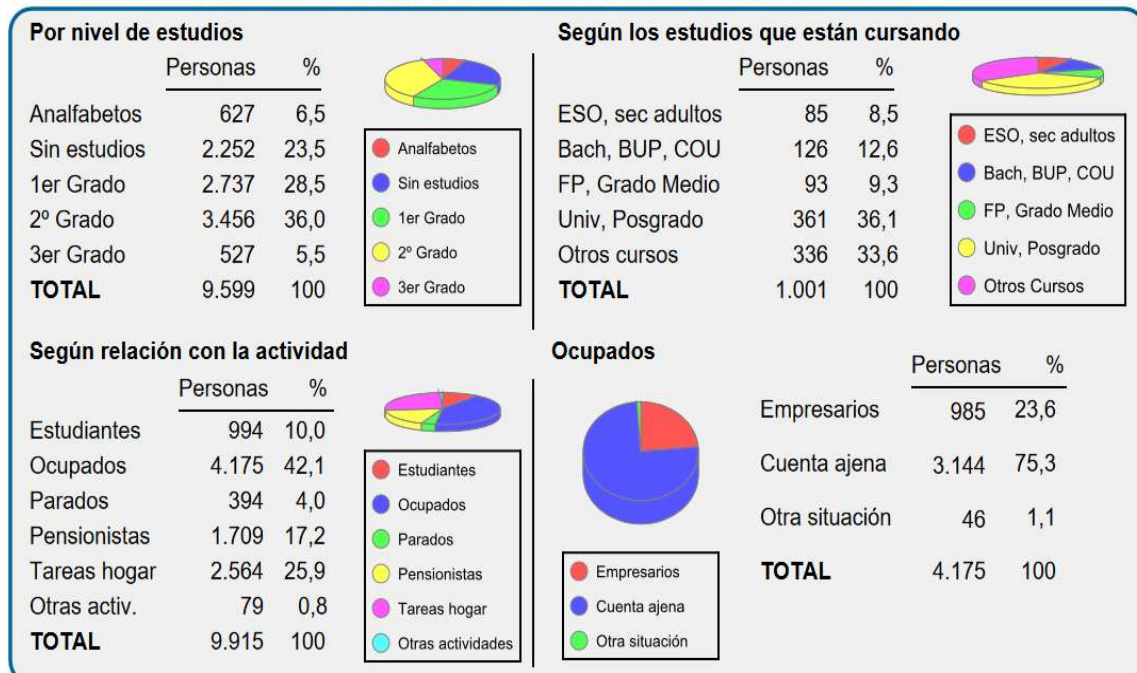
Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2020. INE

Aunque con datos de 2001, podemos observar, si bien no está desagregado por sexo como marca la ley de 2007, que el porcentaje de personas sin estudios es alto y cualquier medida que tenga en cuenta la igualdad de oportunidades, empieza por aumentar los niveles educativos de la población. Si bien es una estimación, podemos inferir por estudios relevantes, que **las tasas de alfabetización**

en mujeres son menores sobre todo en las franjas de edad más elevadas como también lo son en los estudios superiores.

3. CENSO DE POBLACIÓN Y VIVIENDA. 2001

Población de 16 o mas años en viviendas familiares



El gráfico nos muestra como el grueso de la población trabaja por cuenta ajena, que un 17% de la población es pensionista y que en tareas del hogar se sitúa el 25% de la población, podemos concluir que en su mayoría serán mujeres.

La evolución del mercado de trabajo si bien en la gráfica anterior veíamos que afectaba al 4% de la población, si además tenemos en cuenta que el 25% de las personas que se encargan de las tareas del hogar son mujeres, y que cuando desagregamos por sexo el desempleo es en un 60% de las mujeres, obtenemos una radiografía del empleo poco optimista para las mujeres. Habría que distinguir las que son voluntarias y obligadas por las circunstancias personales y familiares. La oferta del mercado laboral, la conciliación y el peso del estereotipo en la elección vital.

Con el siguiente grafico de la JCCM podemos complementar la información:

Paro registrado a 31 de Marzo

2016	2017	2018	2019	2020	2021
1.276	1.101	1.076	987	1.130	1.175



Fuente: Servicio de Estadística de Castilla-La Mancha. SEPE

Castilla-La Mancha

Informes Tabla Gráfico

Paro registrado municipal por sexo

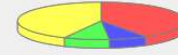
OTRAS: Unidad - Número

Sexo			Total	Varones	Mujeres
Año	Mes	Prov.\Municipio	↑↓	↑↓	↑↓
		13078 - Socuéllamos	1.172	444	728
		13079 - Solana (La)	1.666	452	1.214

Por sector de actividad agricultura y servicios son los que tiene mayor peso en la economía socuellamina, quedando muy lejos la actividad industrial o la construcción.

Empresas por sector de actividad a 30 de septiembre de 2020

Agricultura	298	41,10	%
Industria	53	7,31	%
Construcción	64	8,83	%
Servicios	310	42,76	%
No consta	0	0,00	%
TOTAL	725	100	%

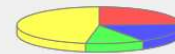


Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social

En cuanto al **peso en el mercado de trabajo** y sin poder determinar por sexos, el **sector servicios** se coloca en primera posición, seguido muy de lejos por la agricultura que era la primera fuerza en peso económico, si bien no como fuerza empleadora. Es interesante si vemos el impacto por sexos y teniendo en cuenta la bibliografía sobre el tema, **que la segunda fuerza empleadora pero primera en peso económico no emplea mujeres** en contraposición con el sector servicios, mucho más feminizado.

Trabajadores afiliados por sector de actividad a 30 de septiembre de 2020

Agricultura	929	24,12	%
Industria	653	16,96	%
Construcción	446	11,58	%
Servicios	1.823	47,34	%
No consta	0	0,00	%
TOTAL	3.851	100	%



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social

7. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO POR EJES

EJE 1. CULTURA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas ha constituido uno de los principales retos. La obtención de diagnósticos que permiten visibilizar la situación de las niñas y mujeres permite el diseño e instrumentación de estrategias y acciones que ayudan a mejorar su condición y posición.

Sin embargo, las prácticas culturales, laborales e institucionales suelen hacer caso omiso de ello; de forma tal que, cuando existe una cultura institucional que discrimina al sexo femenino por el sólo hecho de serlo, nos encontramos ante una situación en la que no solamente las mujeres son las afectadas; también las propias instituciones desperdician recursos humanos de gran valor.

La realidad cotidiana y diferentes estudios han puesto en evidencia que las **mujeres viven en situación de desventaja social y económica con respecto a los hombres**, lo que se expresa en su limitado acceso a oportunidades, bienes y recursos, hecho que les impide desarrollar al máximo su potencial productivo y social.

La perspectiva de género aporta criterios para la definición de políticas y estrategias que aseguren la estructuración y funcionamiento del aparato público en correspondencia con las demandas y necesidades de las personas.

Entendemos que la cultura institucional **“designa un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo”**. Los valores centrales de todo organismo son aquellos principios y creencias fundamentales que subyacen a su práctica. Si sus creencias no son igualitarias tampoco lo serán sus prácticas y viceversa.

El Ayuntamiento de Socuéllamos ya ha dado un paso en este sentido al tener como máxima representante a una mujer en la alcaldía, formando parte de ese escaso 20% regional.

Otra de las cuestiones que suponen dar respaldo a las políticas de igualdad es dotar a éstas de los recursos humanos, económicos y materiales necesarios para poder llevarlas a cabo. Si bien el Plan no cuenta con presupuesto propio entendemos que **es una acción del Plan dedicar una partida a ponerlo en marcha como decisión firme de apoyo.**

Existe la **necesidad de hacer un plan de Igualdad Municipal de la plantilla del Ayuntamiento**, cualquier aspecto del ayuntamiento de su parte organizativa repercute en la población. Es difícil desarrollar políticas públicas de igualdad hacia la población sin hacerlo también con sus trabajadores y trabajadoras.

Que la máxima responsable vele, coordine y aliente el cambio en toda la estructura es fundamental para cumplir no ya con la legalidad sino con criterios de justicia y equidad. Se aprecia un **desequilibrio en el nivel de implicación, formación y sensibilización de las concejalías, tanto a nivel político como**



técnico. Sin resolver esta cuestión se hace inviable Transversalizar o llevar a cabo políticas públicas de igualdad ya que siempre serán segmentadas o se quedarán en un reducto “para mujeres”.

Principales Conclusiones Eje 1

- Necesidad de llevar a cabo la elaboración de un Plan de Igualdad de la plantilla cumpliendo el RD901/2020 y RD 902/2020.
- Necesidad de divulgación del Plan una vez aprobado a la ciudadanía, personal político y técnico.
- Necesidad de poner en valor las políticas públicas de igualdad realizadas hasta la fecha y su difusión por parte de la institución.
- Necesidad de dar difusión e implantar el protocolo de comunicación no sexista.
- Necesidad de coordinación.
- Necesidad de puesta en valor del Centro de la Mujer y de las iniciativas que hacen de Socuéllamos un municipio comprometido con la igualdad.
- Necesidad de distinción por velar el cumplimiento de las leyes de Igualdad tanto autonómicas como estatales ya sean vinculantes o no como prueba de compromiso real y efectivo con la igualdad de oportunidades por parte del consistorio.
- Necesidad de formación en igualdad tanto para el personal técnico como para el político que incluya sensibilización en aspectos clave.
- Necesidad de desagregar todos los datos recogidos por sexo de tal forma que tengamos un conocimiento veraz sobre las necesidades de mujeres y hombres, así como de su realidad.
- Necesidad de aportar recursos al Plan para poder llevarlo a cabo.
- Necesidad de incorporar en el discurso público el tratamiento o posición diferenciadas que cada iniciativa o propuesta tiene para mujeres y hombres, así como la interseccionalidad.
- Necesidad de consolidar y configurar la Mesa Técnica para que una persona de cada área haga de enlace con la comisión de Igualdad y se haga responsable de las acciones que tenga encomendadas.
- Necesidad de implementar un sistema de seguimiento y evaluación.

EJE 2. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Actualmente se asiste a la formación de un nuevo ideal de familia, la **familia denominada igualitaria o simétrica**, con ambos cónyuges con empleo remunerado y compartiendo tareas domésticas. Sin embargo, no es menos cierto que, en el mundo de las prácticas sociales, **la realidad cotidiana de las familias es muy distinta**, persistiendo el reparto desigual de tareas y responsabilidades entre hombres y mujeres.

Cuando analizamos el papel de la mujer en la familia es necesario mantener el enfoque basado en los procesos de producción y reproducción, ya que ambos están interconectados en nuestra sociedad. El hecho de ambos procesos aparece como sexualmente marcados en nuestra sociedad es fuente de importantes conflictos, tanto para la mujer, como para la familia, como para la sociedad.

Lo cierto es que sólo **la reproducción biológica, ligada a la función reproductora, es específica de la mujer**. Y sin embargo **se sigue asignando a la mujer la función de crianza, cuidado de menores y todo el conjunto de actividades relacionadas con el mantenimiento de la fuerza de trabajo dentro de la unidad doméstica**.

Algunas consideraciones al respecto implican que:

- Trabajo y familia son dos valores universalmente reconocidos, pero no siempre se saben armonizar adecuadamente, ni establecer las correctas prioridades.
- Hay aprecio por la familia y, a la vez, se apoya poco a la institución familiar.
- El éxito de la familia es entendido por muchos como un bien social, aunque la sociedad favorece poco el éxito familiar.
- La familia contribuye eficazmente al crecimiento de los niños, soporta el paro de los jóvenes y cuida a los ancianos. Sin embargo, la sociedad y las administraciones proporcionan muy poco apoyo a esas tareas de las familias.
- Aunque se aplaude la presencia de la mujer en la vida pública, en gran medida las organizaciones siguen estando diseñadas sin tener demasiado en cuenta a las mujeres.
- Se lamenta la baja natalidad y no se facilita la maternidad.
- Muchos trabajan por amor a su familia, aunque a menudo el trabajo les impide ejercitar ese amor a la familia.

Lógicamente **no todas estas cuestiones atañen al ámbito municipal pero sí han sido colocadas en el centro por la Mesa de Participación Ciudadana, la Mesa Política y la técnica**. El peso en el discurso es inconmensurable.

La conciliación y la responsabilidad compartida no es una asignatura superada y corresponde a los poderes públicos intervenir sobre esta cuestión. **Ha dejado de ser un problema de mujeres para pasar a ser un problema social**.

En Socuéllamos existen variados recursos de conciliación tanto públicos como privados, a pesar de ello, ha sido un tema reiterado que de ninguna manera parece zanjado. A la falta de plazas y a la reiteración de la importancia de este tema en los diferentes espacios estudiados, **obtenemos como conclusión la necesidad de hacer un estudio sobre las necesidades de las familias de Socuéllamos**,



tanto para sus descendientes como para sus ascendientes, de forma que se pueda conocer la cobertura real y poder desarrollar políticas concretas.

También se analizó la necesidad de **ajustar los horarios sociales a los diferentes horarios de las familias**. De esta forma, por ejemplo, en un clima de temporalidad e inseguridad laboral como el existente, es fácil que se den jornadas y contratos laborales a turnos, partidas, de festivos y fines de semana, que no coinciden con los horarios ofertados por estos servicios de conciliación. En cualquier caso, **es un elemento que necesita análisis**.

Por otra parte, en cuanto a los servicios de comedor, el número de menores que lo usan se debe a circunstancias económicas o por conciliación de las familias y la cobertura es total.

La falta de datos debe ser subsanada en los diferentes años que tenga el plan Estratégico de vigor.

Principales Conclusiones Eje 2

- Necesidad formativa sobre conciliación y corresponsabilidad a nivel político, técnico y social.
- Necesidad de cambiar los estereotipos de género fosilizados en gran parte de la población.
- Necesidad de detección de necesidades de las familias de Socuéllamos, especialmente las monoparentales o monomarentales, diversidad funcional o minorías.
- Necesidad de implicar al Ayuntamiento en la corresponsabilidad de la reproducción social.
- Necesidad de trabajo con los varones de la localidad.
- Necesidad de trabajar con las empresas de todos los sectores, especialmente el agrícola.



EJE 3. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Como indica la **Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha**: *“La violencia de género, en cualquiera de sus manifestaciones, constituye una grave y dramática expresión de las desigualdades entre mujeres y hombres que siguen existiendo en todo el mundo, también en nuestra sociedad. La preocupación de la ciudadanía por las violencias ejercidas sobre las mujeres, sustentada en el machismo estructural que cada año siega y destroza la vida a muchas mujeres, provocando un gran sufrimiento entre sus seres queridos, especialmente a sus hijas e hijos, víctimas directas de la violencia de género. Dicha preocupación y una creciente toma de conciencia sobre las causas y consecuencias sociales de la violencia de género, impulsada decididamente por organizaciones de mujeres y feministas, ha llevado a los poderes públicos a desarrollar leyes, medidas y acciones encaminadas a la erradicación de la violencia machista. Todas ellas, desde el convencimiento de que solo será posible eliminarla a través de la construcción de una sociedad más igualitaria e inclusiva, en la que el género no suponga limitación alguna para las aspiraciones, talentos y capacidades de los seres humanos desde la infancia”.*

La Ley Orgánica 11/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, ofrece igualmente un enfoque integral referido a la violencia machista ejercida en el ámbito de la pareja. La ley estatal explicita en su propio título el término de violencia de género, acuñado en resoluciones internacionales, con el objeto de llamar la atención sobre las causas y su origen, que no es otro que la discriminación que históricamente han venido sufriendo las mujeres al asignarles en las leyes y en los mandatos sociales distintos derechos y funciones en todos los ámbitos de relación, un rol subordinado al de los varones dentro de los que se ha denominado sistema de sexo-género.

Y con el Pacto de Estado la importancia y responsabilidad que las entidades locales tienen se han incrementado exponencialmente.

En el transcurso de los últimos quince años se han sucedido verdaderos hitos legislativos en el ordenamiento jurídico internacional, europeo y estatal, con el objetivo de garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.

Estos avances legislativos en la definición conceptual y terminológica de la violencia de género, junto con la promulgación de medidas en los distintos ámbitos de actuación para su prevención y erradicación, y la articulación de nuevos mecanismos para la protección y recuperación de las mujeres víctimas y supervivientes, cualquiera que sea el escenario donde sufran o hayan sufrido violencia machista, motivan la sustitución de la Ley 5/2001, de 17 de mayo, que tuvo gran repercusión en su momento y que ha resultado enormemente útil tanto en la asistencia a las víctimas como en la prevención de las actitudes y comportamientos sexistas, por otro instrumento legal en el que puedan reflejarse las actuaciones y recursos que se pusieron en marcha en Castilla-La Mancha en cumplimiento de las previsiones contenidas en la ley anteriormente mencionada, en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha y en otras normas de desarrollo de inferior rango, así como ampliar la protección a más actos y manifestaciones de la violencia de género, cubriendo las lagunas detectadas y cumpliendo los mandatos emanados de las novedades y reformas legislativas en el marco estatal, europeo e internacional.



Es amplia la normativa al respecto y no procede su enumeración, pero sí creemos que su **conocimiento por parte de los poderes públicos también debe formar parte del proceso de sensibilización, formación y en consecuencia su ejecución** en las políticas municipales.

En el municipio de Socuéllamos si bien ha habido iniciativas de diferente índole que perseguían la igualdad de oportunidades, es indiscutible el **papel decisivo que ha proporcionado el Centro de la Mujer** a la consecución de tal objetivo con especial relevancia **en la ayuda a las víctimas de violencia de género**.

Se hace evidente la **necesidad de contar con un protocolo de actuación que aumente los agentes intervinientes**, entre ellos centros educativos.

El trabajo del centro de la mujer **merece además ser difundido**, de tal forma que sea conocido por toda la población, así como los servicios que ofrece. Por este motivo, **es necesario medir el impacto de su trabajo**.

Así mismo, no hay mención en el trabajo del Centro de la Mujer **al trabajo desarrollado con población migrante ni con mujeres de diferentes capacidades**, convirtiéndose ambos ejemplos en **dos líneas de trabajo futuras**.

En el caso de las mujeres con discapacidad, y según datos de CERMI para todo el Estado, sin que podamos extrapolar de forma contundente los datos para Socuéllamos, pero que desde luego hay que tener en cuenta, **las mujeres con discapacidad son un colectivo altamente vulnerable**.

Principales Conclusiones Eje3

- Necesidad de corresponsabilizar a la sociedad socuellamina de que la Violencia contra las mujeres es un problema social.
- Necesidad de conocer la realidad de las mujeres migrantes, con diversidad funcional y de las mujeres gitanas.
- Necesidad de medir el impacto de las actuaciones desarrolladas por el centro de la mujer.
- Necesidad de actualizar el nuevo protocolo local de intervención en Violencia de género.
- Necesidad de incidir en el cambio de valores de los varones de la localidad y no solo en las mujeres de Socuéllamos.
- Necesidad de coordinación formal con todos los servicios municipales de tal forma que no recaiga exclusivamente sobre el centro de la mujer toda la responsabilidad del cambio social de tal forma que la transversalidad de la igualdad sea una realidad.
- Necesidad de modelos alternativos de relación.
- Necesidad de trabajar con las familias el cambio social.
- Necesidad de un recurso de apoyo familiar.
- Necesidad de trabajar con la población joven la violencia y el respeto.
- Necesidad de trabajar nuevas formas de violencia en RRSS y pornografía.
- Necesidad de educación afectivo-sexual.

EJE 4. EMPODERAMIENTO



El **concepto de empoderamiento** no es nuevo, y podemos encontrar referencias a este término desde los años 60. La noción de empoderamiento referencia; por una parte, su **relación con la toma de «poder»** -haciendo hincapié principalmente en el **fortalecimiento de la autoestima, la confianza en sí mismo y la capacidad de elegir las orientaciones en su propia vida-** y, por otra parte, está relacionada **con el poder colectivo de cambio de las relaciones de género en las diferentes esferas:** económica, política, jurídica y sociocultural.

Ha sido habitual en la fase de diagnóstico la confusión entre la presencia masiva de mujeres en muchos ámbitos de la sociedad y su poder. Relacionando directamente cantidad con calidad de la presencia. Es importante interesarse por el aspecto cuantitativo: por ejemplo, el número de mujeres que ocupa un puesto de relevancia en el Ayuntamiento, pero no es suficiente. La noción de empoderamiento va más allá, **cuestiona los papeles de los diferentes actores, hombres y mujeres, en las políticas públicas.**

Esta noción impone una reflexión de si efectivamente las mujeres están ocupando los espacios que quieren o si hay determinados condicionantes sociales que limitan su posibilidad de generar cambios profundos que mejoren la realidad circundante, y específicamente la que tiene que ver con la igualdad real y efectiva de oportunidades.

El empoderamiento está pues **considerado como el proceso de adquisición «de poder» en el ámbito individual y colectivo.** En primer lugar, designa en la persona o en una comunidad, la capacidad de actuar de forma autónoma, pero a la vez, los medios necesarios y el proceso para lograr esta capacidad de actuar y de toma de decisiones en sus elecciones de vida y de sociedades.

Además, la capacidad de empoderamiento también está **relacionada con las instituciones y las leyes:** lo que se permite o no se permite hacer. Esta dimensión está relacionada con los aspectos culturales de la sociedad en la que vivimos.

Históricamente, la mujer ha estado excluida de los espacios públicos. Por ello, una de las primeras acciones visibles del movimiento por la igualdad de las mujeres fue la reivindicación sobre la ciudadanía básica: ser consideradas sujetos de derecho y sujetos políticos de la democracia. Primero, sobre el derecho al sufragio, después, mediante el derecho a ser elegidas como representantes.

En la actualidad se sigue poniendo el acento en la existencia de mecanismos visibles e "invisibles", que dificultan la participación en igualdad, así como la inclusión en las agendas políticas y de "interés general" de cuestiones que son esenciales para la igualdad. Por otro lado, la situación de discriminación entre mujeres y hombres supone un cuestionamiento en sí del sistema democrático, que lleva a **preguntarse si puede existir la democracia en situaciones de desigualdad.**

La capacidad de hombres y mujeres para participar en la sociedad, y concretamente en los espacios públicos de toma de decisiones se ve afectada por sus diferentes papeles, responsabilidades y expectativas. **Los múltiples papeles de las mujeres** (trabajo reproductivo, gestión doméstica, trabajo productivo formal e informal, mantenimiento comunitario) **afectan a su capacidad para participar** en términos y condiciones similares a las de los hombres. Del mismo modo, el modelo tradicional de los papeles de los hombres (trabajo productivo formal, liderazgo y toma de decisiones) facilita su presencia y participación en los espacios y procesos de toma de decisiones



En el caso de Socuéllamos el cambio de paradigma empieza por el propio consistorio donde la figura de la alcaldesa es vital para visibilizar el cambio, si bien, como se recoge en las conclusiones de la mesa técnica, está muy arraigada la idea de que hay áreas feminizadas y masculinizadas, y que este hecho solo es entendible en términos de opción personal sin tener en cuenta la socialización diferenciada o la división sexual del trabajo que son evidentes, pero con cierta impotencia.

También **se ha vertido la aseveración de que las mujeres según su franja de edad tienen más o menos poder**. Aquellas con más arraigo en una cultura tradicional son las que menos posibilidades tienen, algo que parece impensable en las jóvenes contemporáneas.

Otro dato que debemos tener en cuenta para **no inferir que la desigualdad entre hombres y mujeres tiene un rasgo generacional** es el hecho de que más dos tercios de las víctimas mortales de violencia de género han sido menores de 40 años, centrándose en los tramos de edad de 21 a 40.

Podemos observar en el último informe sobre la situación de hombres y mujeres en Castilla-La Mancha, que las mujeres tienden a concentrarse en las disciplinas Sociales y Jurídicas (63,5%) así como Artes y Humanidades, Ciencias de la Salud y Ciencias; frente a la mayor presencia de hombres en estudios de Arquitectura e Ingenierías, donde sólo el 23,8% del alumnado de la Universidad de Castilla-La Mancha son mujeres. Incluso hoy, la socialización diferenciada sigue perpetuándose. Estos datos se repiten en Socuéllamos.

En cuanto **al uso del tiempo de mujeres y hombres, las diferencias más significativas se encuentran en el trabajo remunerado**, al que los hombres dedican prácticamente el doble (Datos Básicos de las Mujeres en Castilla-La Mancha, Pág. 216 7. Participación Social y Política) de tiempo que las mujeres, así como en el tiempo destinado al hogar y la familia, al que las mujeres dedican más tiempo (el doble). **Los hombres tienen más tiempo libre** porque las mujeres dedican más tiempo a cuidados o al trabajo no remunerado.

Las mesas de trabajo lo han evidenciado de manera unánime, hay cambios generacionales pero insuficientes.

Principales Conclusiones Eje 4

- Necesidad de formación y capacitación que reconocen esta perspectiva como herramienta principal que facilita el proceso de revisión crítica de los mensajes interiorizados sobre la feminidad y los roles, y que conduce a una nueva conciencia sobre las propias capacidades y prioridades.
- Necesidad de facilitar el acceso a la información y conocimientos para el desarrollo del pensamiento crítico hacia la ideología y las instituciones que sostienen la desigualdad de género.
- Necesidad de formación y mantenimiento de grupos y asociaciones de mujeres para que impulsen estrategias de cambio y afianzamiento de la identidad colectiva.
- Necesidad de fomentar el liderazgo y la toma de decisiones.
- Necesidad de adquirir herramientas para negociar con actores sociales y políticos, y administraciones públicas.
- Necesidad de trabajar espacios colectivos de toma de decisiones.
- Necesidad de incorporar herramientas de trabajo colaborativas.



- Necesidad de trabajar la brecha digital, sobre todo teniendo en cuenta la administración electrónica, cada vez más presente.



EJE 5. AUTONOMÍA ECONÓMICA

Podemos afirmar las siguientes tres cuestiones: Primera, las políticas de igualdad son una pieza clave para lograr la incorporación al pleno empleo de las mujeres. Segunda, el desempleo femenino es claramente un problema social que tiene implicaciones en nuestra sociedad. Y tercero, **el acceso y principalmente la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo suponen aún hoy en día obstáculos importantes para las mujeres.**

Según los datos obtenidos del INE, **el acceso de las mujeres al mercado de trabajo sigue siendo desigual**, estando este influenciado por el papel predominante de la mujer dentro del hogar y como cuidadora, condicionando así el desarrollo profesional de las mismas que se ve traducido en el menor acceso al empleo y promoción dentro del mismo. Los roles y estereotipos son, por tanto, un lastre heredado de una organización social sexista que perdura hoy en día.

Si nos centramos en los datos de desempleo publicados en los últimos meses, **en el municipio de Socuéllamos, las mujeres siguen superando en puntos porcentuales el nivel de desempleo** con respecto a los hombres, sobre todo en las franjas de edades de maternidad, **y ocupan los sectores menos valorados socialmente.**

Además, **existe una precariedad más extendida en el empleo y los sectores feminizados**, que tienen como consecuencia unos sueldos más bajos y contrataciones temporales y parciales. De esta forma, las mujeres suelen ocupar sectores menos valorados socialmente.

El tipo de contrato más común entre las mujeres es de tipo temporal, motivado por los factores anteriormente descritos, por lo que **serían necesarias medidas de conciliación que permitan equiparar el empleo indefinido en ambos sexos.**

Un área tan importante como **la agricultura es un ámbito vedado para las mujeres en Socuéllamos.** En este sentido se hace necesario el trabajo en ese ámbito para revertir esta situación.

También se debe poner en valor las **aportaciones del trabajo no remunerado**, y que según los datos de Socuéllamos **afecta a un 25% de la población**, algo que era evidente para todas las mesas participantes. **El acceso al empleo es, por tanto, un objetivo no cubierto para las mujeres del municipio.**

Finalmente, se identifica otro obstáculo no menos importante, y es lo que se ha llamado **“el techo de cristal”**, es decir, las dificultades que se encuentran las mujeres para ascender a cargos de dirección, a los títulos de propiedad mercantil, de la tierra y a la creación de empresas.

Sensibilizar a la población sobre corresponsabilidad en el ámbito familiar, así como desarrollar una red de servicios sociales de atención a los cuidados infantiles y de personas dependientes son líneas de actuación de las administraciones públicas que ya recoge la normativa en materia de igualdad, y en concreto la Ley 12/2010, de 18 de noviembre de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Se deben contemplar acciones a desarrollar para mejorar el acceso y promoción de las mujeres al mercado de trabajo.



La formación en igualdad para la orientación laboral también permitiría tener en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y su casuística, mejorando así su empleabilidad. Además, es **importante informar y dar conocimiento del problema del desempleo femenino**.

Sería interesante también la **capacitación empresarial o desarrollo de las empresas** con el fin de que **las mujeres puedan acceder a puestos directivos o de responsabilidad**, mejorando a su vez la toma de decisiones en el espacio público.

Estas inferencias, aunque abstractas, son consecuencia una realidad en la que no contamos con datos de mujeres empresarias, por lo que es difícil valorar la incidencia de las mujeres en este tipo de iniciativas empresariales.

En otro orden de cosas, y aunque en Socuéllamos ya existen talleres de formación, no se recogen datos que puedan darnos información sobre el impacto que estos tienen sobre sus usuarias.

Hay esperanzas, en todo caso, de que con la puesta en marcha de **programas como “Corresponsables”** se pueda ir mitigando en cierta medida el efecto que la desigualdad tiene en el empleo.

Las iniciativas e incentivos a la creación de cooperativas de mujeres pueden ser también un impulso para el empoderamiento, liderazgo y autonomía económica en Socuéllamos.

No hemos podido acceder a datos de empleo de la localidad para hacer un diagnóstico más eficiente, si bien, la necesidad de contar con la realidad de las socuellaminas se convierte **en un objetivo del presente plan. Entendemos que, si no existe una detección de necesidades**, mediante un conocimiento profundo de la población, **no puede haber iniciativa pública eficiente.**

Principales Conclusiones Eje 5

- Necesidad de sensibilización en igualdad entre el empresariado local, así como el desarrollo de foros de intercambio de buenas prácticas entre las empresas.
- Necesidad de realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad y orientación laboral no sexista.
- Necesidad de formar a las mujeres en habilidades de dirección y gestión de empresa.
- Necesidad de recoger los datos acerca del mercado laboral de Socuéllamos, desagregados por sexos.
- Necesidad de dar difusión e informar de los recursos de conciliación existentes y ajustar oferta y demanda; así como de los derechos laborales en esta materia.
- Necesidad de trabajar en la posibilidad de ofertar formación para el empleo en la localidad como una demanda específica recogidas en la mesa técnica.
- Necesidad de trabajar con el sector agrario en cuanto a responsabilidad social empresarial.
- Necesidad de trabajar la orientación laboral y de formación no sexista.
- Necesidad de investigar sobre las necesidades de movilidad de la población en referencia al acceso al empleo y la formación.

EJE 6. EDUCACIÓN EN IGUALDAD

Educar es un proceso que se da a lo largo de toda la vida, de manera global y continua, y no está limitado a los centros educativos. La propia sociedad forma parte de una educación no formal que influye de manera notable en el desarrollo de la persona, siendo los espacios informales de ocio y tiempo libre unos espacios privilegiados para la educación en valores de igualdad.

En una sociedad tradicionalmente desigualitaria, se hace especialmente necesaria una educación para romper con estas barreras que limitan la sociedad humana, encadenan a las personas en unos prejuicios establecidos y determinan cómo han de ser sus vidas.

Educar en igualdad supone reconocer que el sexismo se reproduce en todos los ámbitos de la vida y ser capaces de identificar cómo reproducimos los estereotipos y roles de género con el fin de luchar contra ellos. Es por ello primordial sensibilizar sobre las causas y las consecuencias del sexismo e **introducir la coeducación como el paso previo a la obtención a una sociedad más democrática e igualitaria.**

No debemos olvidar los espacios de adultos y personas mayores, puesto que son colectivos en los que se puede introducir la igualdad y la perspectiva de género consiguiendo una mejora ya no solo en la autoconciencia y empoderamiento de las mujeres, sino también de sus relaciones personales. Además, **tampoco debemos olvidar que actualmente muchas personas mayores se encuentran al cargo de menores durante las jornadas laborales de sus progenitores, por lo que educar en igualdad es de gran importancia** para favorecer una transmisión de los valores de igualdad y corresponsabilidad en los menores.

La educación en igualdad debería **recoger a su vez la educación afectivo sexual** que, realizada desde una perspectiva de género, abordará los diferentes roles asociados a cada sexo en las relaciones interpersonales, buscando además que **dichas relaciones sean construidas de manera saludable y de reciprocidad por ambos sexos.**

También **ayudaría a prevenir la violencia en el interior de las relaciones de pareja**, tanto físicas, como psicológicas, económicas y sexuales; buscando que conceptos como el consentimiento y la empatía sean trabajados en todas las edades. Es por ello por lo que este es un **eje clave para la prevención de la violencia de género, la ruptura de roles y estereotipos y para la eliminación de las conductas sexistas y discriminatorias hacia la diversidad e identidad sexual.**

Resulta de gran importancia la **visibilización de la realidad LGBTI**, ya que actualmente resulta necesaria la lucha por la igualdad y la no discriminación de todas las personas, independientemente de su condición sexual. Las carencias en este tipo de formación tienen a veces como resultado casos de acoso escolar o laboral, exclusión social, enfermedades como la depresión o trastornos alimenticios, etc.

Principales Conclusiones Eje 6

- Necesidad de realizar talleres sobre educación afectivo-sexual en todas las etapas vitales.
- Necesidad de fomentar las relaciones sanas y basadas en el consentimiento y la empatía, mediante realización de talleres en los centros educativos.



- Necesidad de dar visibilidad al colectivo LGBTI trabajando con dicho colectivo en la realización de diferentes actividades para la población en general (exposiciones, talleres, charlas, visualización de contenido audiovisual, así como poniendo en valor el día del Orgullo LGBTI)
- Necesidad de trabajar con personas mayores la educación afectiva desde el punto de vista igualitario, fomentando los valores de los cuidados, corresponsabilidad e igualdad.
- Necesidad de llevar a cabo programas de sensibilización a toda la comunidad educativa: AMPAS, profesorado, alumnado en materia de Igualdad
- Necesidad de realizar talleres o charlas de sensibilización en materia de igualdad en centros municipales.
- Necesidad de incorporar en el Consejo de la juventud, y de forma transversal, contenidos igualitarios.
- Necesidad de trabajar las aportaciones de las mujeres en los currículos educativos.
- Necesidad de trabajar en los centros educativos programas y proyectos de masculinidad alternativa.
- Necesidad de seguir incidiendo en la educación en valores, habilidades sociales, de comunicación y resolución de conflictos.
- Necesidad de educación de las familias, con especial incidencia en las de menores con padres separados.



EJE 7. SALUD Y CALIDAD DE VIDA

La salud y la calidad de vida son sin duda la **base fundamental en la que se apoya nuestro bienestar**.

De hecho, para la Organización Mundial de la Salud, **se trata de un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no únicamente la ausencia de enfermedades o afecciones**. Además, define la calidad de vida como la percepción que tiene una persona de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes, etc. La calidad de vida es un concepto complejo y amplio que se ve influido por la salud física de la persona, su estado psicológico, su nivel de independencia, relaciones sociales y otros elementos esenciales de su entorno.

Dentro de salud y calidad de vida debemos **tener en cuenta el autocuidado**. Numerosos estudios han reflejado el hecho de que mujeres y hombres hacen diferentes usos del tiempo, siendo más común que ellas dediquen dicho tiempo a otras personas en detrimento de su propio bienestar y cuidado.

Por todo lo anterior, en este eje **se deben recoger actuaciones relacionadas con la salud referida tanto a factores biológicos como a los derivados de las diferentes etapas de la vida de la mujer**. Unas actuaciones que también deben actuar sobre los roles y estereotipos sociales, pues en ellos están las causas de algunos de los problemas que las mujeres presentan.

Es importante que las mujeres y hombres de Socuéllamos conozcan la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres, así como mejorar los servicios de conciliación y educar en la corresponsabilidad.

Analizando los datos obtenidos en el municipio de Socuéllamos, observamos **cómo las mujeres demandan en mayor medida atención en servicios sociales** que los hombres. Y a su vez, también **son más las mujeres en riesgo de vulnerabilidad que hombres**.

En todo caso, las mesas de trabajo no se han hecho eco de las repercusiones que la desigualdad tiene **en la salud de mujeres y hombres**.

Principales Conclusiones Eje7

- Necesidad de realizar talleres/conferencias sobre la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres.
- Necesidad de realizar un estudio sobre usos del tiempo de mujeres y hombres en la localidad.
- Necesidad de trabajar con el centro de salud.
- Necesidad de trabajar la PRL con perspectiva de género en las empresas en colaboración con la RLT.
- Necesidad de trabajar la educación afectivo sexual, con incidencia en las ETs en la población joven.



EJE 8. MUJERES Y MEDIO RURAL

Según el último **informe IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MEDIO RURAL** editado por el Ministerio de Medio Ambiente Rural y Marino, **la igualdad de género plena y total sigue siendo una conquista por realizar y es, sin duda, una responsabilidad de los poderes públicos y un compromiso ético.** Y si hay un aspecto en el que aún queda mucho por hacer es en el **reconocimiento del trabajo realizado por las mujeres en el medio rural y del potencial que tienen en la vertebración del medio rural.**

El desarrollo sostenible del medio rural solamente será viable si lleva asociado un territorio vivo y dinámico, habitado por una sociedad avanzada en la que todas y todos tienen los mismos derechos. La construcción de un territorio cohesionado, bajo fórmulas de gobernanza adaptable y participativa y en plena igualdad de derechos, oportunidades y servicios para toda la ciudadanía es inseparable de los procesos de desarrollo rural sostenible.

Todo ello, por tanto, pasa **por la permanencia y el empoderamiento de las mujeres en el medio rural.** Es ésta **la mejor garantía contra el despoblamiento que también Socuéllamos sufre** de forma progresiva y que por ende erosiona el patrimonio cultural y natural.

Para ello, disponer de información y datos estadísticos sobre la situación de las mujeres en el medio rural resulta esencial. La recopilación, actualización y desagregación de información permite conocer la situación de partida, romper las barreras que invisibilizan la verdadera aportación de la actividad y situación de las mujeres en el medio rural.

En la elaboración del Plan no se ha podido acceder a datos respecto a la situación de la mujer en el medio rural. Cuestión que debe hacernos reflexionar máxime cuando hay áreas específicas en el Ayuntamiento.

Entendemos que **la singularidad de las mujeres en el medio rural requiere de una atención específica acorde a sus necesidades y expectativas.**

Sin embargo, **es en el medio rural donde aún se mantienen escenarios de desigualdad entre mujeres y hombres en un grado más acusado de lo que se da en el medio urbano.** Esto es debido al mayor arraigo que tienen en las zonas rurales los estereotipos sexistas, por lo que es necesaria una intervención específica.

Como se constató en la mesa de participación; el transporte y el acceso a la propiedad de la tierra también pueden ser barreras que aparecen en el entorno rural.

Las políticas de transporte conforman un eje primordial en la creación de un marco de igualdad ya que la movilidad tiene repercusiones directas en múltiples ámbitos de la vida social y laboral de hombres y mujeres. Además, las mujeres no suelen moverse solas, sino que mueven a menores y acompañan a terceros.

Hay que tener en cuenta que son las mujeres las que asumen mayoritariamente las tareas de acompañamiento y cuidado de personas dependientes, por lo que resulta necesario ofrecer medios de transporte adecuados que se adapten a las necesidades de éstas. Sería por lo tanto interesante



articular fórmulas de participación donde las mujeres asuman protagonismo en el diseño, acorde a su realidad.

Principales Conclusiones Eje 8.

- Necesidad de elaborar un listado del número de explotaciones con titularidad compartida en Socuéllamos.
- Necesidad de Empoderar a las mujeres en el medio rural.
- Necesidad de promover la participación de la mujer en los diferentes ámbitos.
- Necesidad de fortalecer el desarrollo de movimiento asociativo para la consecución de la igualdad.
- Necesidad de empoderamiento de las mujeres mediante TIC como forma de superar barreras medio rural.
- Necesidad de realizar estudios sobre la detección de necesidades específicas para mujeres rurales o de ámbito rural.
- Necesidad de recoger datos sobre el número de líneas de transporte en Socuéllamos, frecuencia y uso, desagregados por sexos.
- Necesidad de informar y acompañar a las mujeres que deseen emprender.



8. II PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE SOCUÉLLAMOS

La recogida de toda la información cuantitativa disponible y facilitada sobre Socuéllamos ha permitido realizar un **diagnóstico de las necesidades más urgentes** en materia de igualdad. De esta forma, **se establecen las condiciones para diseñar el II Plan de Igualdad para el período 2022-2025**. Un Plan que en cualquier caso es una entidad viva y puede sufrir modificaciones según se vayan detectando nuevas necesidades en cada informe anual de seguimiento y evaluación.

Es objetivo del propio Plan la implementación de medidas útiles y realizables que en la medida de lo posible cambien las formas de trabajar del Ayuntamiento, cuando sea necesario, y refuercen aquellas cuestiones que ya se están haciendo bien.

Es objetivo también del propio Plan **transversalizar la igualdad en todas las áreas** del Ayuntamiento, de tal forma que **el Centro de la Mujer de Socuéllamos sea un elemento clave, pero no único**, en la responsabilidad de **incorporar la perspectiva de género en el Municipio**.

Los recursos de los que se dispone para implementar el Plan son propios y pueden variar según varíen las asignaciones provenientes de la Junta de Comunidades o del Pacto de Estado Contra la Violencia.

El Plan, en todo caso, contará con fondos del Pacto de Estado, partida de la convocatoria de subvenciones y fondos propios de presupuesto municipal.

Antes de llevar a cabo la propuesta para el II Plan de Igualdad Municipal, debemos revisar las **líneas de trabajo que el I Plan de Igualdad consideraba, tras la evaluación realizada, que debían continuar**:

- Implicación no uniforme de las concejalías.
- Afán de progreso y determinación de alcaldía y estructuras de igualdad.
- Todas aquellas medidas asignadas a concejalías no participantes se quedan sin realizar, merece la pena profundizar en las causas para poder avanzar en la transversalización de la igualdad en todas las áreas del Ayuntamiento
- Programar las medidas que sean realmente viables, diseñar un plan realista que se pueda poner en práctica tanto por los recursos disponibles.
- Establecimiento de Protocolos de coordinación entre el Centro de la Mujer y el resto de los departamentos municipales para el fomento de la inclusión de la perspectiva de género en los diferentes servicios y recursos municipales, así como para la realización de actuaciones conjuntas (la coordinación ha existido con el Departamento de Personal para priorizar a mujeres VVG).
- Facilitar la mejora en la recogida de datos estadísticos y elaboración de informes y memorias de las diferentes concejalías, departamentos y servicios municipales, incorporando sistemáticamente la variable sexo en el acopio de información y en todos los indicadores sociales que maneje el Ayuntamiento.
- Realización de acciones de información, sensibilización y concienciación en materia de Igualdad, Conciliación y Corresponsabilidad dirigidas al personal funcionario y laboral, representantes legales y sindicales de la plantilla e integrantes de la Corporación Local.



- Realización de acciones de formación sobre Transversalidad dirigidas a responsables políticos y técnicos de las diferentes Concejalía y/o Servicios del Ayuntamiento, así como a la representación legal y sindical de la plantilla.
- Revisión y adaptación, en su caso, en un lenguaje igualitario y no sexista, de los documentos administrativos y de los contenidos de los soportes de información y comunicación utilizados por el Ayuntamiento.
- Incorporación de la perspectiva de género en la educación de personas adultas.
- Elaboración de materiales didácticos y metodológicos destinados al profesorado de educación infantil, primaria, secundaria, educadores/as no formales y AMPAS, que aborden las siguientes temáticas: educación para la no violencia, destierro de estereotipos y prejuicios de género en el lenguaje, las imágenes y los comportamientos y fomento de nuevos modelos de convivencia.
- Acciones de visibilización y puesta en valor de la producción artística y artesanal de las mujeres del municipio.
- Desarrollar políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina.
- Fomento de red de mujeres artistas locales.
- Incorporación de personal experto en empleo e igualdad (Centro de la Mujer) en todos los procesos de negociación, elaboración, diseño y puesta en marcha de Planes o medidas para la formación y el empleo, así como en los procesos de selección del Plan Local de Empleo.
- Elaboración de la Guía Práctica y de recomendaciones para la introducción transversal de la perspectiva de género en los planes de acción urbanística, política municipal de vivienda, seguridad y medio ambiente y vivienda.
- Elaboración - en colaboración con los centros escolares y asociaciones de mujeres - del callejero de la localidad en el que se renombren calles y plazas con nombres de mujeres, como medida de visibilización de su contribución a la sociedad a fin de su aprobación por el Ayuntamiento.
- Dar a conocer experiencias exitosas de proyectos ambientales y de desarrollo que han incorporado el enfoque de género al personal técnico de la administración local para estudiar posible viabilidad en la localidad.
- Asegurar y mejorar los recursos públicos para la conciliación, pero también conseguir la redistribución de las tareas domésticas y de cuidados, impulsando campañas de sensibilización para superar los roles tradicionales de género, tan arraigados en el mundo rural,
- Acciones positivas que fomenten la implicación de los hombres en el ámbito de los cuidados
- Puesta en valor del trabajo reproductivo y de cuidados como esencial para el sostenimiento de la vida.
- Es necesario mantener las acciones de difusión del servicio que presta el Centro de la Mujer y de información y motivación para la denuncia de casos de violencia de género, puesto que es imprescindible que toda la población esté concienciada de que la violencia de género es un delito y como tal, se debe perseguir y castigar y para ello hay que denunciar ya que la denuncia es el eslabón de partida de la protección a la víctima.
- Reforzar el asociacionismo de mujeres, el trabajo en red, la participación equilibrada en los espacios de poder y la creación de referentes mediante la visibilización de la participación de las mujeres en los distintos ámbitos. La ruptura de la brecha digital se perfila también como una línea de trabajo estable que hay que seguir manteniendo.



- No se ha participado en las comisiones de selección de los Planes de empleo para poder intervenir aplicando la perspectiva de género.
- Necesario trabajar en la realización de campañas informativas y de asesoramiento al tejido empresarial de la localidad a través de medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad a implementar en las empresas.
- No se ha realizado la incorporación de la perspectiva de género en la educación de personas adultas.
- Desarrollo de campañas de salud con enfoque de género en colaboración con el Consejo Local de Salud.
- Acciones de reconocimiento y puesta en valor de la contribución que aporta el cuidado de personas dependientes (menores, personas con discapacidad, mayores, etc.) a la vida económica y social de la localidad.
- Incidir en la realización de campañas, informativas y de asesoramiento al tejido empresarial del municipio, con el fin de ir implementando en las empresas, medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Además de las medidas mencionadas, las que acoge este II Plan de Igualdad son las siguientes especificadas por ejes de trabajo:



Eje 1. Cultura institucional de igualdad.

Objetivo general:

Aplicar y **garantizar la transversalidad de género** de manera que las cuestiones de género estén presentes en el desarrollo de todas las medidas políticas y programas del municipio.

Objetivos específicos:

- Profundizar en la integración de la transversalidad de género en todos los ámbitos de la gestión municipal y políticas sectoriales.
- Mejorar el refuerzo, la coordinación, accesibilidad de los recursos en materia de igualdad.
- Formar desde la perspectiva de género al personal de las diferentes áreas y clase política.

Necesidades detectadas	Acción	Responsable	Temporalización Año			
			22	23	24	25
Necesidad de llevar a cabo la elaboración de un Plan de Igualdad de la plantilla cumpliendo el RD901/2020 y RD 902/2020.	Realización del Plan de Igualdad de la plantilla en base a la normativa vigente	Concejalía de Igualdad Alcaldía Personal	x	x		
Necesidad de divulgación del Plan una vez aprobado a la ciudadanía, personal político y técnico.	Difusión del plan una vez elaborado	Concejalía de Igualdad Alcaldía Personal	x	x		

Necesidades detectadas	Acción	Responsable	Temporalización Año			
			22	23	24	25
<p>Necesidad de poner en valor las políticas públicas de igualdad realizadas hasta la fecha y su difusión por parte de la institución.</p> <p>Necesidad de puesta en valor del Centro de la Mujer y de las iniciativas que hacen de Socuéllamos un municipio comprometido con la igualdad.</p> <p>Necesidad de coordinación formal con todos los servicios municipales, de tal forma que no recaiga exclusivamente sobre el Centro de la Mujer toda la responsabilidad del cambio social y alcanzando de esta</p>	Difusión de todas las iniciativas realizadas por parte de la Concejalía de Igualdad, Centro Mujer u otras áreas que tienen por objetivo reforzar la cultura de igualdad de la institución entre sus miembros.	Concejalía de Igualdad Centro de la mujer Alcaldía	x	x	x	x

forma una transversalidad de la igualdad real						
Necesidad de difusión del protocolo de comunicación no sexista.	Revisión de la documentación del ayuntamiento en todas las áreas. Aplicación del protocolo.	Todas las concejalías	X			
Necesidad de articular mecanismos de coordinación entre áreas municipales. Necesidad de consolidar y configurar la Mesa Técnica para que una persona de cada área haga de enlace con la comisión de Igualdad y se haga responsable de las acciones que tenga encomendadas.	Establecer reuniones de coordinación tanto a nivel técnico como político con una periodicidad cuatrimestral.	Todas las concejalías	X	X	X	X

Necesidades detectadas	Acción	Responsable	Temporalización Año			
			22	23	24	25
Necesidad de formación en igualdad tanto para el personal técnico como para el político que incluya sensibilización en aspectos clave y sobre normativa vigente.	Organización de acciones de formación genérica y específica sobre igualdad de género; introducción de la perspectiva de género, legislación de igualdad, dirigidas a todo el personal del Ayuntamiento	Todas las concejalías	X	X	X	X
Necesidad de desagregar todos los datos por sexo de tal forma que los posteriores análisis nos permitan un conocimiento veraz sobre las necesidades de mujeres y hombres, así como de su realidad.	Incorporación de datos desagregados por sexo, edad y situación o no de discapacidad en la recogida de datos del Ayuntamiento (instancias, solicitudes...) de forma generalizada.	Todas las concejalías	X	X	X	X
Necesidad de aportar recursos al II Plan para poder llevarlo a cabo.	Aportar recursos al PEIG ya sean económicos, humanos o materiales	Alcaldía Concejalía de Igualdad	X	X	X	X
Necesidad de incorporar en el discurso público el tratamiento o posición diferenciadas que cada iniciativa o propuesta tiene para mujeres y hombres, así como la interseccionalidad.	Introducir en el discurso político de todas las concejalías la situación de partida de mujeres y hombres respecto al tema que se trate.	Todas las concejalías	X	X	X	X



Necesidades detectadas	Acción	Responsable	Temporalización Año			
			22	23	24	25
Necesidad de implementar un sistema de seguimiento y evaluación al II Plan estratégico de igualdad municipal.	Constituir una comisión de seguimiento del plan para su evaluación y seguimiento.	Comisión de Igualdad	X	X	X	X
Necesidad de incorporar personal especializado en igualdad para favorecer la transversalidad en todas las áreas municipales	Incorporación de criterios de valoración relacionados con conocimientos en igualdad de oportunidades, en la selección de personal en todas las áreas.	Concejalía de personal	x	x	x	x

Eje 2. Conciliación Y Corresponsabilidad.

Objetivo general:

Fomentar el cambio de modelo social para conseguir igualdad real entre hombres y mujeres.

Objetivos específicos:

Fomentar desde el Ayuntamiento un modelo de organización social corresponsable que permita la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Necesidades detectadas	Acción	Responsable	Temporalización			
			22	23	24	25
Necesidad formativa sobre conciliación y corresponsabilidad a nivel político, técnico y social.	Organización de acciones de formación específica sobre corresponsabilidad dirigidas a todo personal del Ayuntamiento.	Todas las concejalías	X	X	X	X
Necesidad de cambiar los estereotipos de género asociados al desigual reparto de tareas en el ámbito empresarial.	Desarrollo de acciones de Sensibilización del empresariado dirigidas a la inclusión de medidas de conciliación en la gestión de sus empresas	Concejalía de igualdad	X	X	X	X

Necesidades detectadas	Acción	Responsable	Temporalización			
			22	23	24	25
Necesidad de detección de necesidades de las familias de Socuéllamos, especialmente las monoparentales o monomarentales, diversidad funcional o minorías.	Detección de necesidades de conciliación a través de charlas informales o foros de participación diversos de la localidad (Cáritas, mesa de participación, etc.)	Mesa de participación Ciudadana Centro de la Mujer Concejalía de Igualdad	X	X	X	X
Necesidad de trabajar con las empresas de todos los sectores, especialmente el agrícola.	Colaboración en la realización de jornadas y eventos sobre empresas familiar y socialmente responsables. Campañas sobre buenas prácticas empresariales tanto de empresas grandes como de PYME y micro PYMES Difusión de legislación sobre conciliación y recursos existentes en la	Concejalía de desarrollo empresarial Concejalía de agricultura Concejalía de Igualdad	X	X	X	X



	localidad en colaboración con el tejido productivo.					
Necesidad de trabajo con los varones de la localidad.	Realización de campañas de sensibilización sobre masculinidad alternativa, utilizando especialmente iconos deportivos por ser las que más público masculino tienen en la localidad y con posibilidad de realizarlas en otros ámbitos.	Concejalía de deportes Concejalía de Igualdad Mesa de participación Ciudadana	X	X	X	X

Eje 3. Erradicación De La Violencia De Género.

Objetivo general:

Incorporar la eliminación de la violencia de género en todas sus formas como estrategia integral del plan.

Objetivos específicos:

- Sensibilizar y prevenir para hacer frente a la violencia de género.
- Prestar atención integral especializada a mujeres víctimas de violencia de género.
- Promover la coordinación y colaboración en todas las áreas.

Necesidades detectadas	Acción	Responsable	Temporalización			
			22	23	24	25
Necesidad de corresponsabilizar a la sociedad socuellamina de que la Violencia contra las mujeres es un problema social.	<p>Desarrollo de talleres de sensibilización y prevención en ámbitos diferentes.</p> <p>Inclusión de criterios que favorezcan la prevención de la violencia de género en las subvenciones a las actividades para asociaciones.</p>	Centro Mujer	X	X	X	X
Necesidad de conocer la realidad de las mujeres migrantes, con diversidad funcional y de las mujeres gitanas.	<p>Elaboración de un esquema de recursos existentes, teléfonos de contacto e itinerario de actuación desde el ámbito sanitario en caso de violencia de género, y difusión en los Centros de Salud y Centros Sociales de la localidad y entidades que tengan contacto con estos colectivos específicos.</p> <p>Detección de necesidades en los encuentros anteriores.</p>	<p>Centro Mujer</p> <p>Concejalía Bienestar Social</p> <p>Concejalía salud</p> <p>Mesa de Participación Ciudadana</p>	X	X	X	X

Necesidades detectadas	Acción	Responsable	Temporalización
------------------------	--------	-------------	-----------------

			22	23	24	25
Necesidad de medir el impacto de las actuaciones desarrolladas por el centro de la mujer.	<p>Evaluación de la atención recibida por las usuarias del Centro de la Mujer dentro de la mejora de las actuaciones de los recursos contemplados en el Pacto de Estado.</p> <p>Realización de un análisis para las carencias en la atención de las mujeres víctimas de violencia de género para proponer mejoras en su atención durante todo el proceso.</p> <p>En función de las necesidades detectadas, creación de recursos y actuaciones específicas adaptadas a las necesidades de mujeres víctimas de violencia de género.</p>	Centro Mujer	X	X	X	X
Necesidad de elaborar el protocolo local de intervención en Violencia de género.	<p>Elaboración e implementación del Protocolo Local contra la violencia de Género.</p> <p>Inclusión de policía local en Viogen.</p>	Centro Mujer Policía Local	X			
Necesidad de modelos alternativos de relación.	Realización de acciones de prevención y/o sensibilización en espacios no convencionales (bares, centros comerciales, comercios, etc.).	Centro Mujer Juventud, Envejecimiento Joven, Educación Desarrollo Empresarial, Pequeño Comercio	X	X	X	X

Necesidades detectadas	Acción	Responsable	Temporalización			
			22	23	24	25
Necesidad de trabajar con las familias el cambio social.	Realización de acciones de prevención y/o sensibilización en espacios no convencionales (bares, centros comerciales, comercios, etc.)	Centro Mujer Juventud, Envejecimiento Joven, Educación Desarrollo Empresarial, Pequeño Comercio	X	X	X	X
Necesidad de educación afectivo-sexual.	Realización de sesiones formativas e informativas en colaboración con el centro de salud o entidades especializadas en educación sexual y afectiva.	Mercadillo, Salud Y Consumo Centro Mujer	X	X	X	X
Necesidad de trabajar con población joven nuevas formas de violencia en RRSS	Colaboración con entidades que desarrollen programas con la juventud para	Centro Mujer Juventud, Envejecimiento Joven, Educación	X	X	X	X



y pornografía, así como masculinidades alternativas	<p>incorporar acciones de sensibilización contra la violencia de género en RRSS, e la pornografía.</p> <p>Puesta en valor de modelos alternativos de masculinidad para la población joven.</p>					
Necesidad de trabajar con la población joven la violencia y el respeto.	Colaboración con entidades que desarrollen programas con la juventud para incorporar acciones de sensibilización contra la violencia de género.	Centro Mujer Juventud, Envejecimiento Joven, Educación	X	X	X	X



Eje 4. Empoderamiento.

Objetivo general:

Impulsar el empoderamiento de las mujeres que les permita elecciones libres y eliminación de obstáculos por razón de género.

Objetivos específicos:

- Promover la participación de la mujer en los diferentes ámbitos.
- Fortalecer el desarrollo de movimiento asociativo para la consecución de la igualdad.
- Potenciar el uso por parte de las mujeres a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como herramienta de empoderamiento.

Necesidades detectadas	Acción	Responsable	Temporalización			
			22	23	24	25
<p>Necesidad de formación y capacitación sobre empoderamiento como herramienta principal que facilita el proceso de revisión crítica de los mensajes interiorizados sobre la feminidad y los roles, y que conduce a una nueva conciencia sobre las propias capacidades y prioridades.</p> <p>Necesidad de facilitar el acceso a la información y conocimientos para el desarrollo del pensamiento crítico.</p> <p>Necesidad de adquirir herramientas para negociar con actores sociales y políticos.</p> <p>Necesidad de formación y mantenimiento de grupos y asociaciones de mujeres para que impulsen estrategias de cambio y afianzamiento de la identidad colectiva</p> <p>Necesidad de fomentar el liderazgo y la toma de decisiones</p>	<p>Realización de acciones de formación sobre empoderamiento, liderazgo tanto personal como colectivo</p> <p>Contratación de personal experto en dinamización social con formación específica en igualdad y experiencia en grupos de mujeres.</p>	<p>Bienestar Social, Igualdad Diversidad Centro Mujer Mesa participación Ciudadana</p>	X	X	X	X

Necesidades detectadas	Acción	Responsable	Temporalización			
			22	23	24	25
<p>Necesidad de trabajar espacios colectivos de toma de decisiones.</p>	<p>Mantenimiento y dinamización de la Mesa de Participación Ciudadana como espacio de reflexión y acción.</p>	<p>Bienestar Social, Igualdad Diversidad Centro Mujer Mesa participación Ciudadana</p>	X	X	X	X



<p>Necesidad de incorporar herramientas de trabajo colaborativas.</p> <p>Necesidad de trabajar la brecha digital, sobre todo teniendo en cuenta la administración electrónica, cada vez más presente.</p>	<p>Realización de formación en nuevas tecnologías y dinamización de asociaciones.</p>	<p>Deportes, Administración Electrónica Bienestar Social, Igualdad Diversidad Centro Mujer Mesa participación Ciudadana</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
---	---	---	----------	----------	----------	----------

Eje 5. Autonomía Económica.

Objetivo general:

Conseguir que todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo personal y profesional en el sector público y privado, promoviendo promover el acceso al empleo y la promoción profesional de la mujer, en condiciones laborales dignas, por cuenta propia y por cuenta ajena, en el sector público y en el sector privado.

Objetivos específicos:

- Favorecer la inserción laboral de las mujeres mediante el aumento de su empleabilidad.
- Asegurar el cumplimiento del principio de igualdad en el mercado laboral

Necesidades detectadas	Acción	Responsable	Temporalización			
			22	23	24	25
Necesidad de sensibilización en igualdad entre el empresariado local, así como el desarrollo de foros de intercambio de buenas prácticas entre las empresas	<p>Campañas de buenas prácticas con empresariado local especialmente el agrícola.</p> <p>Realización de foros de intercambio empresariales con el tejido económico de la localidad.</p> <p>Distintivo de igualdad para empresas</p>	Desarrollo Empresarial, Pequeño Comercio Agricultura, Desarrollo Rural	X	X	X	X
Necesidad de realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad y orientación laboral no sexista	Realización de sesiones de formación con 3º y 4º de la ESO extensible a otros niveles educativos sobre orientación laboral y formativa no sexista.	Centro Mujer Juventud, Educación	X	X	X	X
Necesidad de formar a las mujeres en habilidades de dirección y gestión de empresa.	Impartición de horas de formación en emprendimiento, cooperativas de mujeres.	Desarrollo Empresarial, Pequeño Comercio Agricultura, Desarrollo Rural	X	X	X	X
Necesidad de recoger los datos acerca del mercado laboral Socuéllamos, desagregados por sexos.	<p>Recogida de datos sobre titularidad y características de explotaciones agrarias, comercios y empresas con el fin de realizar un mapeo del tejido económico de la localidad.</p> <p>Se debe desagregar por sexo, edad, sector, dificultades y desafíos.</p>	Desarrollo Empresarial, Pequeño Comercio Agricultura, Desarrollo Rural	X	X	X	X



Necesidad de dar difusión e informar de los recursos de conciliación existentes.	Elaboración de material sobre recursos de conciliación y derechos de conciliación para la población trabajadora de la localidad.	Desarrollo Empresarial, Pequeño Comercio Agricultura, Desarrollo Rural	X	X	X	X
--	--	--	---	---	---	---

Necesidades detectadas	Acción	Responsable	Temporalización			
			22	23	24	25
Disminuir la brecha en el empleo	Planificación de una oferta formativa en “especialidades” relacionadas con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para aumentar la empleabilidad de las mujeres. Desarrollo de acciones de formación para el empleo en ocupaciones con altas expectativas de generación de empleo.	Cetro de la mujer Desarrollo Empresarial, Pequeño Comercio Agricultura, Desarrollo Rural Medio Ambiente	X	X	X	X
Necesidad de trabajar con el sector empresarial en cuanto a responsabilidad social empresarial.	Realización de jornadas, conferencias, intercambio de experiencias... dirigidas al sector agrario sobre igualdad de género en la gestión y los recursos humanos	Centro de la mujer Desarrollo Empresarial, Pequeño Comercio Agricultura, Desarrollo Rural Medio Ambiente	X	X	X	X
Necesidad de investigar sobre las necesidades de movilidad de la población en referencia al acceso al empleo y la formación.	Incorporación de preguntas sobre conciliación en la documentación del alumnado de la FPE de la localidad con el fin de hacer un diagnóstico de situación.	Desarrollo Empresarial, Pequeño Comercio Agricultura, Desarrollo Rural. Medio Ambiente.	X	X	X	X
Necesidad de reducir la economía sumergida asociada a los trabajos de cuidados	Realización de sesiones de sensibilización e información con las mujeres de la localidad.	Desarrollo Empresarial, Pequeño Comercio Agricultura, Desarrollo Rural. Centro Mujer	X	X	X	X

Eje 6. Educación en Igualdad.

Objetivo general:

Coeducar para una socialización en igualdad para avanzar en un modelo de igualdad de oportunidades y de buen trato.

Objetivos específicos:

- Educar en el desarrollo libre de estereotipos y roles de género
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos educativos y culturales de la localidad.

Necesidades detectadas	Acción	Responsable	Temporalización			
			22	23	24	25
Necesidad de realizar talleres sobre educación afectivo-sexual en todas las etapas vitales.	Realización de sesiones de formación/información y/o sensibilización sobre educación afectivo/sexual.	Centro Mujer Mercadillo, Salud Y Consumo	X	X	X	X
Necesidad de fomentar las relaciones sanas y basadas en el consentimiento y la empatía, mediante realización de talleres en los centros educativos.	Realización de talleres en los centros educativos que fomenten las relaciones sanas basadas en el consentimiento y la empatía,	Centro Mujer	X	X	X	X
Necesidad de dar visibilidad a la diversidad (exposiciones, talleres, charlas, visualización de contenido audiovisual, etc.)	Realización de acciones que visibilicen esa diversidad.	Cultura, Festejos, Turismo, Medios De Comunicación Bienestar Social, Igualdad Diversidad	X	X	X	X
Necesidad de trabajar con personas mayores la educación afectiva desde el punto de vista igualitario, fomentando los valores de los cuidados, corresponsabilidad e igualdad.	Realización de talleres sobre corresponsabilidad y prevención de violencia de género en centros de día y residencias de mayores.	Bienestar Social, Igualdad Diversidad	X	X	X	X
Necesidad de llevar a cabo programas de sensibilización a toda la comunidad educativa: AMPAS, profesorado, alumnado en materia de igualdad	Realización de sesiones de formación en colaboración con la comunidad educativa. Dinamización de la escuela local de familias.	Centro Mujer Juventud, Envejecimiento Joven, Educación	X	X	X	X

Necesidades detectadas	Acción	Responsable	Temporalización			
			22	23	24	25
Necesidad de incorporar en el Consejo de la juventud y	Participación de la concejalía de igualdad en el consejo de la juventud.	Centro Mujer Juventud, Envejecimiento Joven, Educación	X	X	X	X



Castilla-La Mancha

de forma transversal contenidos igualitarios.	Inclusión de objetivos igualitarios en el ideario de dicho organismo.					
Necesidad de trabajar las aportaciones de las mujeres en callejeros, monumentos, crónica local, etc.	Incorporación de las aportaciones de las mujeres como bienes de interés. Nombramiento de calles o espacios municipales con nombre de mujeres relevantes. Colaboración con los centros educativos en el rescate de mujeres ilustres de la localidad.	Cultura, Festejos, Turismo, Medios De Comunicación.	X	X	X	X
Necesidad de trabajar en los centros educativos programas y proyectos de masculinidad alternativa.	Realización de talleres de sensibilización sobre masculinidades y modelos alternativos de convivencia basados en el respeto y la igualdad en colaboración con los centros educativos.	Centro Mujer Juventud, Envejecimiento Joven, Educación	X	X	X	X
Necesidad de seguir incidiendo en la educación en valores, habilidades sociales, de comunicación y resolución de conflictos.	Realización de talleres colaboración con los centros educativos sobre habilidades sociales, DDHH, diversidad, resolución de conflictos y empoderamiento personal.	Centro Mujer Juventud, Envejecimiento Joven, Educación	X	X	X	X

Eje 7. Salud y Calidad De Vida.

Objetivo general:

Atención y promoción de la salud de las mujeres del municipio.

Objetivos específicos:

- Fomentar la salud integral desde la perspectiva de género.
- Orientar y asesorar sobre la salud integral de las mujeres, en especial salud sexual y reproductiva.
- Formar al personal de servicios locales de salud desde la perspectiva de género en los programas que desarrollen.

Necesidades detectadas	Acción	Responsable	Temporalización			
			22	23	24	25
Necesidad de realizar talleres/conferencias sobre la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres.	Realización de sesiones de formación y/o sensibilización con personal médico sobre la relación entre salud y género.	Mercadillo, Salud Y Consumo. Bienestar Social, Igualdad Diversidad	X	X	X	X
Necesidad de realizar un estudio sobre usos del tiempo de mujeres y hombres en la localidad.	Incorporación de preguntas sobre conciliación en todos los cuestionarios de satisfacción que se entreguen en actividades del ayuntamiento como primer paso para realizar un estudio sobre usos del tiempo.	Mercadillo, Salud Y Consumo. Bienestar Social, Igualdad Diversidad	X	X	X	X
Necesidad de trabajar con el centro de salud.	Establecimiento de un convenio de colaboración con el centro de salud para coordinar una agenda en común con el ayuntamiento con perspectiva de género.	Mercadillo, Salud Y Consumo. Bienestar Social, Igualdad Diversidad	X	X	X	X
Necesidad de trabajar la PRL con perspectiva de género en las empresas en colaboración con la RLT.	Elaboración de una campaña informativa con RLT y empresas sobre la incorporación de la PG a la PRL como marca la normativa vigente.	Desarrollo Empresarial, Pequeño Comercio Agricultura, Desarrollo Rural Medio Ambiente	X	X	X	X
Necesidad de trabajar la educación afectivo sexual, con incidencia en las ETs en la población joven.	Elaboración de un itinerario informativo sobre educación sexual y ET's en colaboración con el centro de salud.	Mercadillo, Salud Y Consumo. Bienestar Social, Igualdad Diversidad	X	X	X	X

Eje 8. Mujeres y medio rural.

Objetivo general:

Eliminar desigualdades que se dan en el medio rural entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos;

- Empoderar a las mujeres en el medio rural.
- Promover la participación de la mujer en los diferentes ámbitos.
- Fortalecer el desarrollo de movimiento asociativo para la consecución de la igualdad.
- Potenciar el uso por parte de las mujeres a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como herramienta de empoderamiento.

Necesidades detectadas	Acción	Responsable	Temporalización			
			22	23	24	25
Necesidad de elaborar un listado del número de explotaciones con titularidad compartida en Socuéllamos.	Elaboración de un listado de explotaciones desagregado por sexo y un registro sobre explotaciones con titularidad compartida.	Agricultura, Desarrollo Rural	X	X	X	X
Necesidad de fortalecer el desarrollo de movimiento asociativo para la consecución de la igualdad.	Mantenimiento de la Mesa de Participación Ciudadana como medio de realizar un diagnóstico de necesidades de las mujeres de la localidad como mujeres del medio rural.	Centro Mujer	X	X	X	X
Necesidad de empoderamiento de las mujeres mediante TIC como forma de superar barreras medio rural.	Desarrollo de acciones formativas sobre TICs .	Agricultura, Desarrollo Rural Centro Mujer	X	X	X	X
Necesidad de recoger datos sobre el número de líneas de transporte en Socuéllamos, frecuencia y uso, desagregados por sexos.	Mapeo de situación sobre la conectividad de la localidad con el resto de territorio. Publicación mensual de los datos obtenidos.	Policía Local Informática	X	X	X	X
Necesidad de informar y acompañar a las mujeres que deseen emprender.	Elaboración de material de apoyo al emprendimiento femenino y difusión de este.	Centro Mujer Agricultura, Desarrollo Rural Desarrollo Empresarial, Pequeño Comercio	X	X	X	X

9. EVALUACIÓN DEL PLAN

Estructura

Llevar a cabo Plan Estratégico de Igualdad Municipal implica crear **estructuras de coordinación y gestión** y al mismo tiempo **establecer un sistema de seguimiento y evaluación desde su inicio**. La base de esta estructura es **la misma de la que se ha dotado al Plan para su diseño**.

Si bien es verdad que en el primer Plan se creó una comisión transversal con este fin, la Comisión de Igualdad constituida en 2021 para este segundo plan, asume las competencias de la anterior. El Consejo Local de Igualdad se conforma como una parte de la Mesa de Participación Ciudadana.



Comisión de igualdad.

Tareas:

- Dotarse de una periodicidad en las reuniones para el seguimiento del Plan Estratégico de Igualdad.
- Supervisar la consolidación de la Mesa Técnica y la Mesa de Participación Ciudadana.
- Levantar acta con acuerdos concretos de manera formal y por escrito.
- Coordinar todas las acciones del Plan
- Supervisar el cumplimiento de las acciones.
- Diseñar y/o Solicitar si fuera necesario ayuda externa para el diseño de instrumentos de seguimiento, evaluación o para la propia ejecución de las acciones planteadas.
- Incorporar al menos a tres representantes de la Mesa de Participación Ciudadana.
- Incorporar al menos a un representante de la Mesa Técnica.



- Elaborar un informe anual de seguimiento y evaluación.
- Analizar las dificultades y elaborar propuestas de mejora

Composición: Alcaldía, Concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer, representantes de la Mesa Técnica: Deportes, Juventud, Servicios sociales, desarrollo local, Universidad Popular y representantes de la Mesa de Participación Ciudadana.

Mesa de Participación ciudadana.

Tareas:

- Consolidar de manera formal su existencia con una convocatoria abierta donde se haga registro de asistencia y se levante acta de constitución.
- Dotar de periodicidad las reuniones en las que se levante acta escrita con acuerdos concretos.
- Designar los enlaces en la Comisión de Igualdad de manera formal.
- Hacer el seguimiento anual del Plan Estratégico en base a un informe que debe ser elaborado por la Comisión de Igualdad.
- Analizar las dificultades y elaborar propuestas de mejora
- Contribuir a la difusión del Plan entre la ciudadanía.
- Aportar información para el seguimiento y evaluación del Plan.

Mesa Técnica:

Tareas:

- Facilitar la implicación y coordinación de las áreas municipales.
- Consolidar de manera formal su existencia con una convocatoria abierta donde se haga registro de asistencia y se levante acta de constitución.
- Dotar de periodicidad las reuniones en las que se levante acta escrita con acuerdos concretos.
- Designar los enlaces en la Comisión de Igualdad de manera formal.
- Hacer el seguimiento anual del Plan Estratégico en base a un informe que debe ser elaborado por la Comisión de Igualdad.
- Analizar las dificultades y elaborar propuestas de mejora.

Sistema de evaluación y seguimiento del plan estratégico de igualdad

Suele considerarse la evaluación como un proceso o etapa que se lleva a cabo cuando ha finalizado la vigencia del Plan Estratégico. Nada más lejos de la realidad, la evaluación y el seguimiento deben tenerse en cuenta desde el principio y en cada fase.

En el diseño de las medidas expuestas se ha tenido en cuenta que fueran alcanzables, incluso no se ha calendarizado de forma exhaustiva con el objetivo de dotar de mayor flexibilidad la ejecución de este.



Además, los objetivos consideramos que son medibles, es decir, que se puedan establecer los cambios que pretendemos con la realización de este II Plan a organizaciones, personas, estructuras y dinámicas de trabajo dentro del Ayuntamiento de Socuéllamos.

Por último, al establecer los indicadores junto con las acciones a desarrollar hemos pretendido que la medición del cambio sea realista y no se deba a impresiones o elementos subjetivos.

Los objetivos de la evaluación de este II Plan Estratégico de igualdad son:

- Conocer y valorar qué está pasando durante el desarrollo del plan.
- Rendir cuentas y responsabilidades sobre la consecución de objetivos, medidas y funciones llevadas a cabo.
- Mejorar y reajustar el plan. Función de retroalimentación

Los instrumentos que permiten obtener la información pertinente son los indicadores. Se trata de **instrumentos de medición que en el ámbito de las actuaciones que nos ocupan miden situaciones sociales concretas**, sea en forma de número, de opinión o de percepción.

En primer lugar es necesario indicar que:

- Toda la recogida de datos para el seguimiento y evaluación se hará desagregada por sexo.
- Tanto la evaluación como el seguimiento se servirán de instrumentos cuantitativos y cualitativos.

A continuación, se propone la **utilización de los siguientes indicadores:**

- **Indicadores de realización: Acciones y recursos ¿Cómo?**
- **Indicadores de resultados: Objetivos específicos ¿Qué?**
- **Indicadores de impacto: Efectos. Objetivos generales**

Los indicadores de realización.

Permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello.

Los indicadores de resultados.

Miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del II Plan.

Los indicadores de impacto

Nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales y es adecuado aplicarlos en la evaluación final del Plan.

Estos indicadores permiten conocer en qué medida el II Plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones y qué transformaciones se han conseguido.



Para que esta evaluación sea efectiva, se deben diseñar las herramientas de recogida de información tanto para el seguimiento como para la evaluación. Es **recomendable contar con personal experto para tal fin**.

Podemos utilizar los indicadores propuestos en el I plan Estratégico de Igualdad y que reproducimos a continuación:

Indicadores Comunes A Todas Las Medidas

- Denominación de la actividad.
- Descripción de la actividad.
- Medida del plan que desarrolla.
- Programa/Proyecto en el que se incluye.
- Tipología de acción en la que se inscribe (información, sensibilización, formación, servicios, adopción de medidas, etc.).
- Resultados que se pretende obtener.
- Población destinataria (según códigos preestablecidos).
- Ámbito sectorial de desarrollo de la actividad (según tipos preestablecido).
- Localización temporal (fecha única; fechas de inicio y límite; secuencial).
- Área, recurso o servicio responsable (identificación del agente de referencia).
- Entidades colaboradoras.
- Tipo de colaboración (humana, financiera, técnica, infraestructuras, información).
- Costes directos y línea presupuestaria aplicada.
- Recursos humanos aplicados.
- Número de actividades realizadas.
- Grado de adecuación a la acción del Plan de Igualdad.
- Nº y tipo de cuestiones tratadas por la actividad (opciones entre una gama preseleccionada)
- Ámbito o medio social, profesional o institucional en el que se desarrolla (opciones entre una gama preseleccionada).
- Nº de personas participantes (desagregado por sexo).
- Grado de consecución de los objetivos (según escala graduada preestablecida).
- Grado de ejecución de las acciones puestas en marcha (según escala graduada preestablecida).
- Nº e identificación de áreas, recursos y servicios implicados.
- Nº e identificación de entidades colaboradoras implicadas.
- Nº y tipo de recursos aplicados.

Para organizar el proceso se recomienda:

Fase 1- Inicio. Sentamos las bases de trabajo.

Estructuras Implicadas	Cuando	Resultado
Comisión de Igualdad Mesa Técnica Mesa de participación Ciudadana Personal experto si fuera necesario.	Una vez esté aprobado de forma oficial el II Plan Estratégico de Igualdad a través del Pleno Municipal.	Informe de cómo se va a realizar la evaluación. Temporalidad de las reuniones. Diseño de instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> Ficha para cada una de las acciones Cuestionario de satisfacción de participantes Cuestionario de satisfacción de las estructuras organizativas para cada una de las acciones donde se recojan dificultades y fortalezas. Guion de grupos de discusión para cada una de las estructuras del Plan.

Fase 2- Seguimiento

Estructuras Implicadas	Cuando	Resultado
Comisión de Igualdad Mesa Técnica Mesa de participación Ciudadana Personal experto si fuera necesario	Cada año de ejecución del Plan.	Uso de los instrumentos de recogida de información. Informe anual de seguimiento con datos de carácter cualitativo y cuantitativo.

Fase 3-Final

Estructuras Implicadas	Cuando	Resultado
Comisión de Igualdad Mesa Técnica Mesa de participación Ciudadana Personal experto si fuera necesario	2025	Análisis de la información recogida a través de los informes anuales. Informe final



10. ANEXOS
