I PLAN ESTRATÉGICO MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE MOTA DEL CUERVO 2022-2025

Actividad financiada con cargo a los créditos recibidos del Ministerio de Igualdad, Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género.

ÍNDICE

DIAGNÓSTICO	**Página 3**
1. DEMOGRAFÍA Y POBLACIÓN	Página 4
Opinión de la población en materia de igualdad	Página 9
2. GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Página 17
3. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO	Página 26
4. PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	Página 43
5. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL	Página 47
6. EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD	Página 58
7. CALIDAD DE VIDA Y SALUD	Página 65
8. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO RURAL	Página 70
9. FORTALEZAS OPORTUNIDADES	Página 75
10. DEBILIDADES AMENAZAS	Página 76
I PLAN ESTRATÉGICO MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE MOTA DEL CUERVO	**Página 77**
11. MARCO NORMATIVO	Página 78
12. PRINCIPIOS RECTORES	Página 82
13. ÁMBITO DE APLICACIÓN	Página 83
14. VIGENCIA	Página 84
15. OBJETIVOS Y EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN	Página 84
16. ACCIONES POR EJES ESTRATÉGICOS	Página 86
Eje 1. GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Página 86
Eje 2. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDADEN LOS USOS DEL TIEMPO	Página 90
Eje 3. PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	Página 94
Eje 4. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL	Página 97
Eje 5. EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD	Página 101
Eje 6. CALIDAD DE VIDA Y SALUD	Página 104
Eje 7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO RURAL	Página 106
17. METODOLOGÍA	Página 108
18. RECURSOS DESTINADOS AL PLAN	Página 110
19. ESTRUCTURAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	Página 110
20. PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Página 112
ANEXO I. INDICADORES TIPO	Página 114
ANEXO II. ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL GRUPO DE DISCUSIÓN PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	Página 115

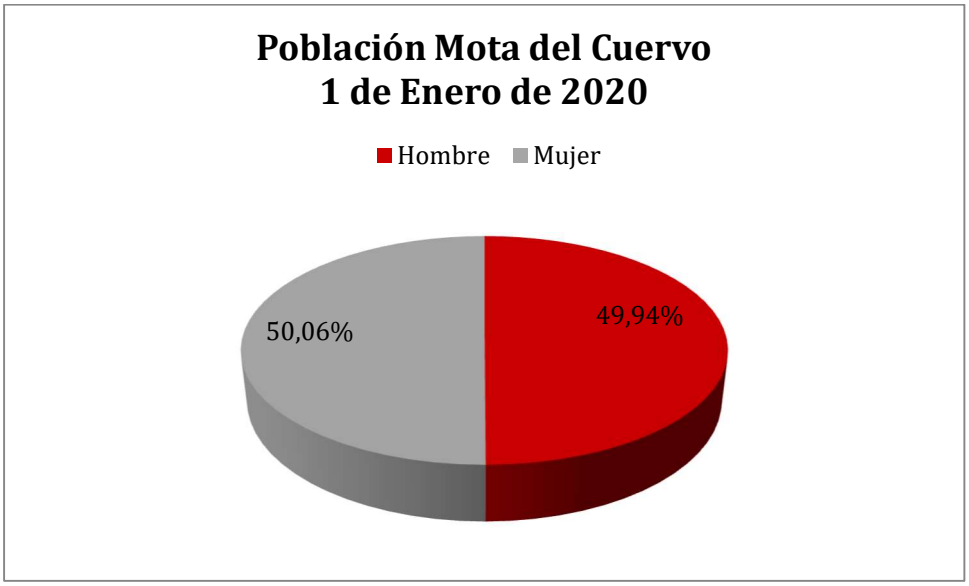
DIAGNÓSTICO

I PLAN ESTRATÉGICO MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE MOTA DEL CUERVO 2022 - 2025

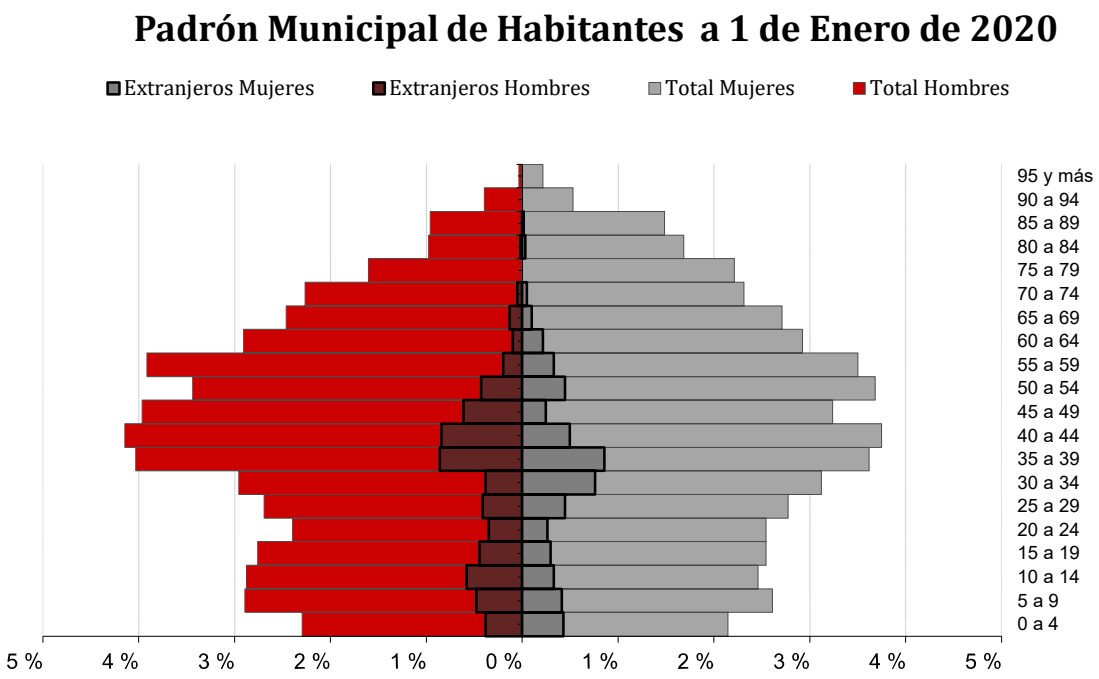
Actividad financiada con cargo a los créditos recibidos del Ministerio de Igualdad, Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género.

1- DEMOGRAFÍA Y POBLACIÓN

La población de Mota del Cuervo a 1 de Enero de 2020 asciende a 6.055 personas, de las cuales 3.024 (49,94%) son hombres y 3.031 (50,06 %) son mujeres.



PIRÁMIDE DE POBLACIÓN



Fuente: Instituto de estadística de Castilla – La Mancha

La pirámide de población nos muestra una presencia equilibrada de hombres y de mujeres, desde los primeros grupos de edad hasta el grupo de 70-74 años.

Aproximadamente, una de cada 5 personas es mayor de 65 años en la localidad. El 22% de las mujeres se encuentra en este tramo de edad frente al 17% de los hombres.

Las personas mayores de 75 años representan un 10%, siendo la presencia de mujeres superior (60,72%) en este tramo de edad. Se observa que la esperanza de vida de las mujeres es más elevada a la de los hombres.

Las edades más tempranas (0-14 años) conforman el 15,28 % de la población, porcentaje superior a los conformados a nivel provincial y regional.

Edad	Ambos Sexos	Hombre	Mujer
0 a 4	269	139	130
5 a 9	333	175	158
10 a 14	323	174	149
15 a 19	321	167	154
20 a 24	299	145	154
25 a 29	331	163	168
30 a 34	368	179	189
35 a 39	463	244	219
40 a 44	478	251	227
45 a 49	436	240	196
50 a 54	431	208	223
55 a 59	449	237	212
60 a 64	353	176	177
65 a 69	313	149	164
70 a 74	277	137	140
75 a 79	231	97	134
80 a 84	161	59	102
85 a 89	148	58	90
90 a 94	56	24	32
95 y más	15	2	13
Total general	**6.055**	**3.024**	**3.031**

El grupo de edad con más personas se encuentra en el tramo de 40 a 44 años tanto en hombres como en mujeres. Mientras que para la población extranjera, el grupo mas numeroso por edad es de 35 a 39 años.

	MAYORES DE 65 SOBRE POBLACIÓN TOTAL			MENORES DE 14 SOBRE POBLACIÓN TOTAL		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	**TOTAL**	HOMBRES	MUJERES
Mota del Cuervo	**19,83%**	17,39%	22,27%	**15,28%**	16,14%	14,42%
Cuenca	**23,23%**	20,84%	25,65%	**12,24%**	12,42%	12,06%
CLM	**25.07%**	23.05%	27.09%	**14.84%**	15.24%	14.44%

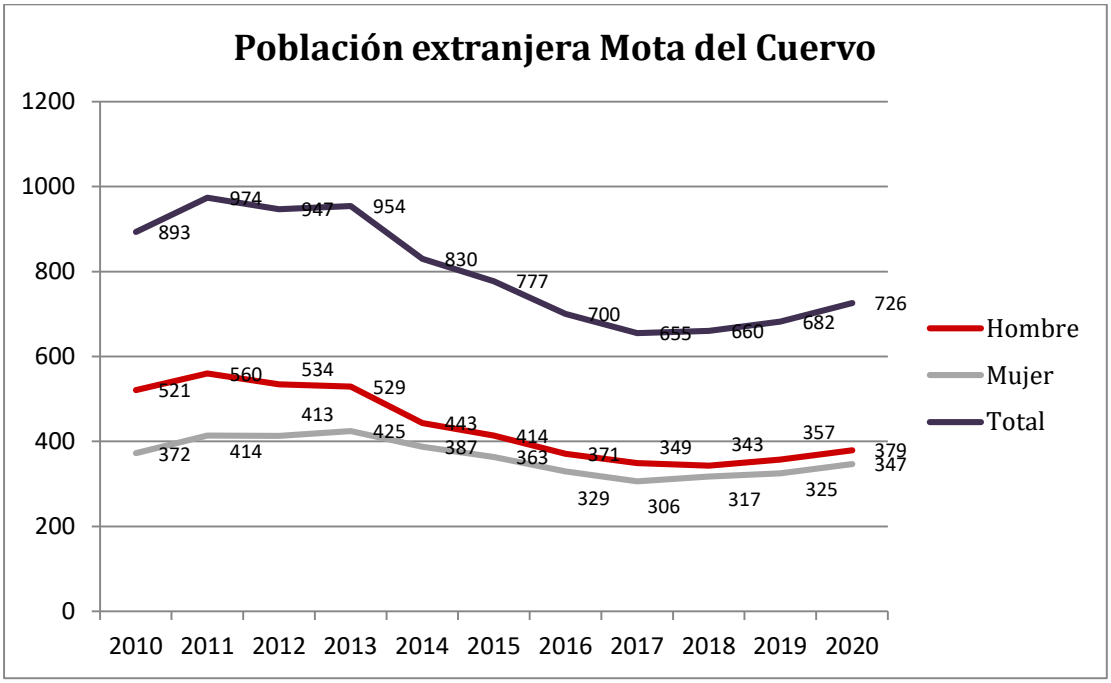
La distribución de la población muestra un comportamiento diferente al de la provincia y la región, con un porcentaje de mayores inferior, tanto en hombres como en mujeres y un porcentaje de menores de 14 superior al de la región y, sobre todo, al de la provincia.

Población extranjera

En 2020, la población extranjera en Mota del Cuervo representa un 12% de la población total. Es un porcentaje ligeramente superior al provincial (11.3%) y casi tres puntos por encima del regional (9.1%).

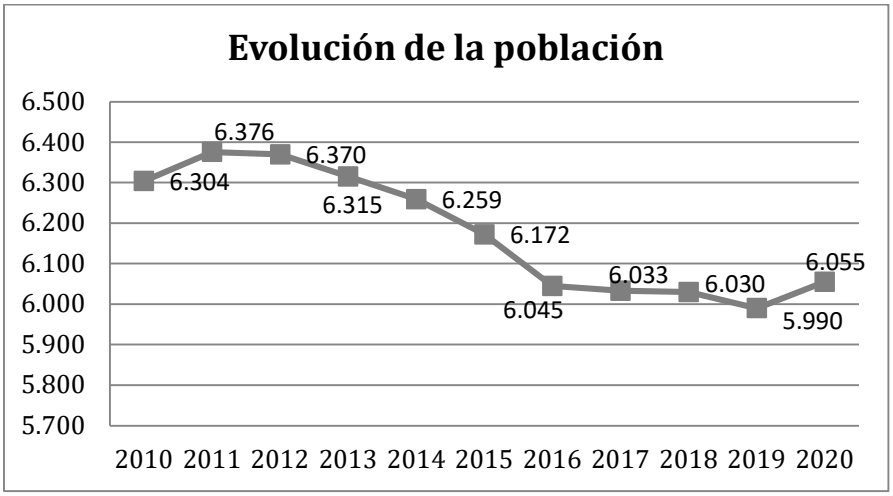
El 53% de la población extranjera procede de Rumanía y un 20% de Marruecos.

Desde 2010, se ha reducido un 18,70%, siendo más acusada la salida de hombres extranjeros de la localidad (27,26%). A partir de 2018, se observa como dicha población se va incrementando ligeramente tanto hombres como mujeres.



Evolución de la población

Como se puede apreciar en el gráfico, la población ha descendido de forma paulatina y de manera más acusada hasta 2016, a partir de aquí la población se mantiene relativamente estable. En 2020 se ve un ligero aumento respecto de 2019 de 65 personas, principalmente población extranjera. Los datos aportados por el Ayuntamiento referentes a la cifra de población en 2021 muestran de nuevo un incremento alcanzando las 6143 personas (3058 hombres y 3085 mujeres).

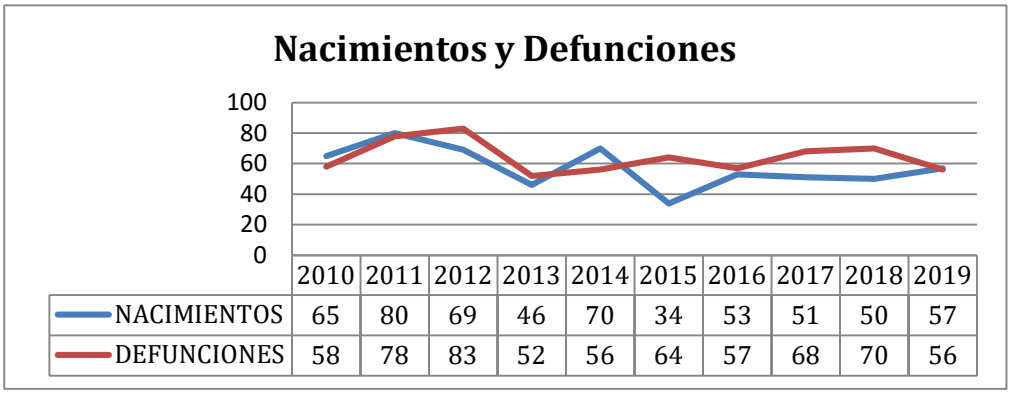


Crecimiento vegetativo

Si vemos la evolución de nacimientos y defunciones en los últimos años, a partir de 2012, excepto en el año 2014, las defunciones son mayores a los nacimientos, por lo que el crecimiento vegetativo es negativo lo que implica un envejecimiento progresivo de la localidad.

Si comparamos con 2010, los nacimientos se han reducido en un 12,30%, principalmente entre las mujeres extranjeras (39%).

El año 2015 es en el que menos nacimientos se producen (33 de madre española, 1 de madre extranjera), desde entonces el número de nacimientos se mantiene constante.



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
NACIMIENTOS	65	80	69	46	70	34	53	51	50	57
DEFUNCIONES	58	78	83	52	56	64	57	68	70	56

Por último, si observamos los índices demográficos[1] de Mota del Cuervo, vemos diferencias según el índice. El índice de dependencia es similar al provincial.

Respecto a las perspectivas de futuro y a evitar un envejecimiento de la población hay datos positivos, como el índice de maternidad, que se ha reducido un poco, pero es mejor que en la provincia, y otros que han empeorado, como el índice de tendencia y el de reemplazo.

		Índice de Dependencia	Longevidad	Maternidad	Tendencia	Reemplazo
2016	**Mota del Cuervo**	**51,0**	**54,0**	**21,8**	**99,3**	**98,1**
2020	**Mota del Cuervo**	**54,11**	**50,87**	**20,58**	**80,78**	**78,55**
2020	Cuenca	54,98	58,41	17,09	83,12	74,02
2020	CLM	51,3	53,4	19,4	83,1	80,4

La distribución de hombres y mujeres de Mota del Cuervo es del 50% para cada sexo.

Desde el 2011 la población empieza a descender. A partir del 2016 el descenso se ha frenado y se mantiene más estable.

El grupo de edad con más personas se encuentra en el tramo de 40 a 44 años tanto en hombres como en mujeres.

La población extranjera representa un 12%.

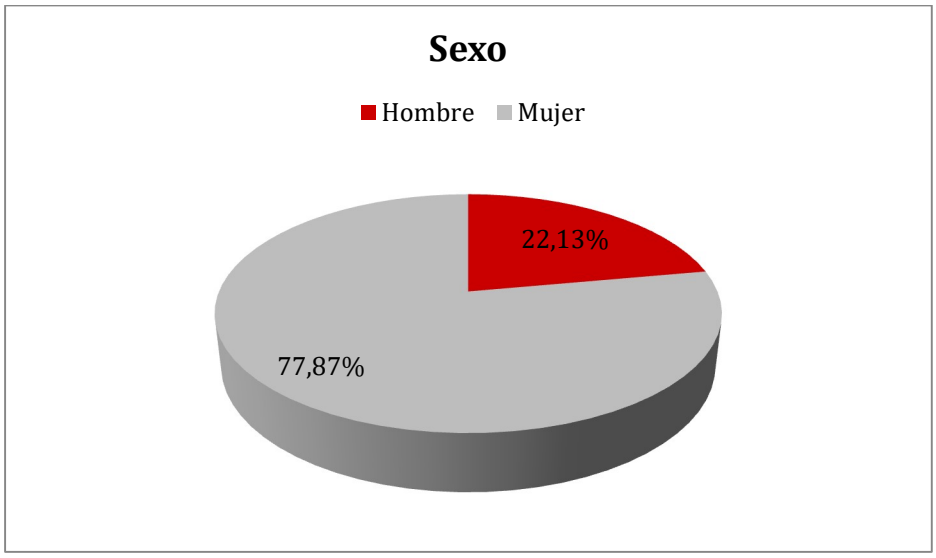
El crecimiento vegetativo es negativo desde 2012, exceptuando 2014. A partir del 2016 el número de nacimientos se mantiene estable.

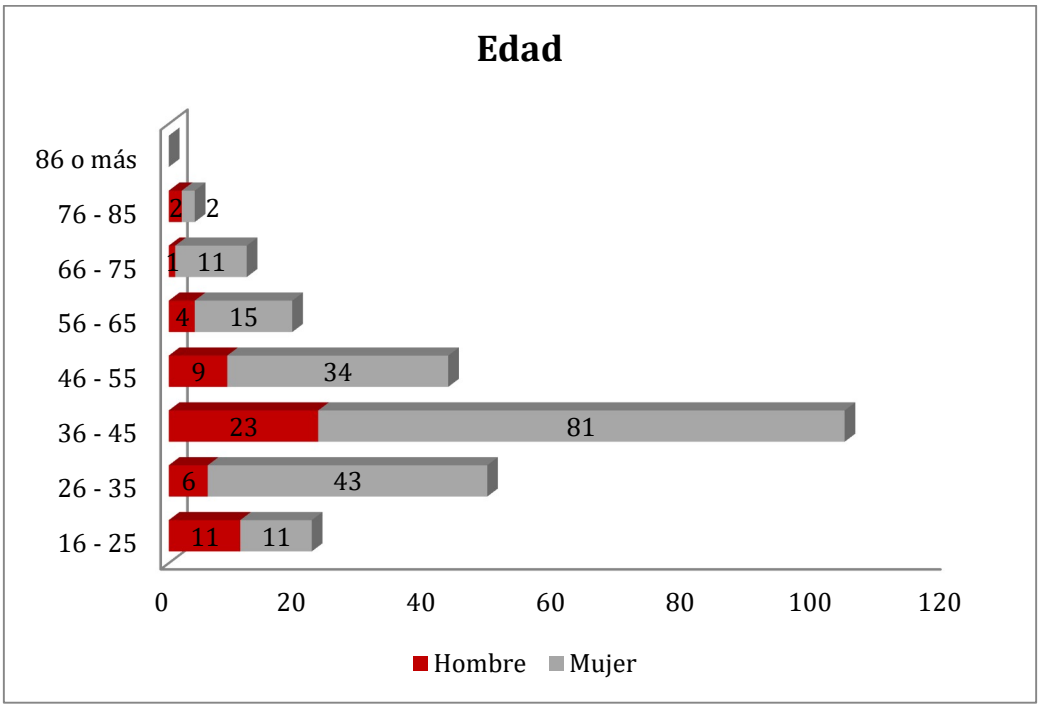
Mota del Cuervo presenta un mayor porcentaje de población menor que la provincia y la región.

[1] **Dependencia =** (Pob <15 + Pob >64) / Pob 15 a 64) *100
Longevidad = (Pob >74 / Pob >64) * 100)
Maternidad = (Pob 0 a 4 / mujeres 15 a 49) *100
Tendencia = (Pob 0 a 4 / Pob 5 a 9) * 100
Reemplazo = (Pob 20 a 29 / Pob 55 a 64) * 100

OPINIÓN DE LA POBLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Para la elaboración del presente diagnóstico se ha realizado una encuesta a la población de Mota del Cuervo con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 6%. Se han obtenido 253 cuestionarios, de los cuales 197 fueron realizados por mujeres (77,87%) y 56 por hombres (22,13%).





El 41% de las personas encuestadas se encuentra en el tramo de edad de 36-45 años.

Respecto al nivel formativo, el 25% de hombres y mujeres tienen formación profesional. Mientras que tienen una Diplomatura/Licenciatura/Grado el 38,58% de las mujeres frente 19,64% de los hombres.

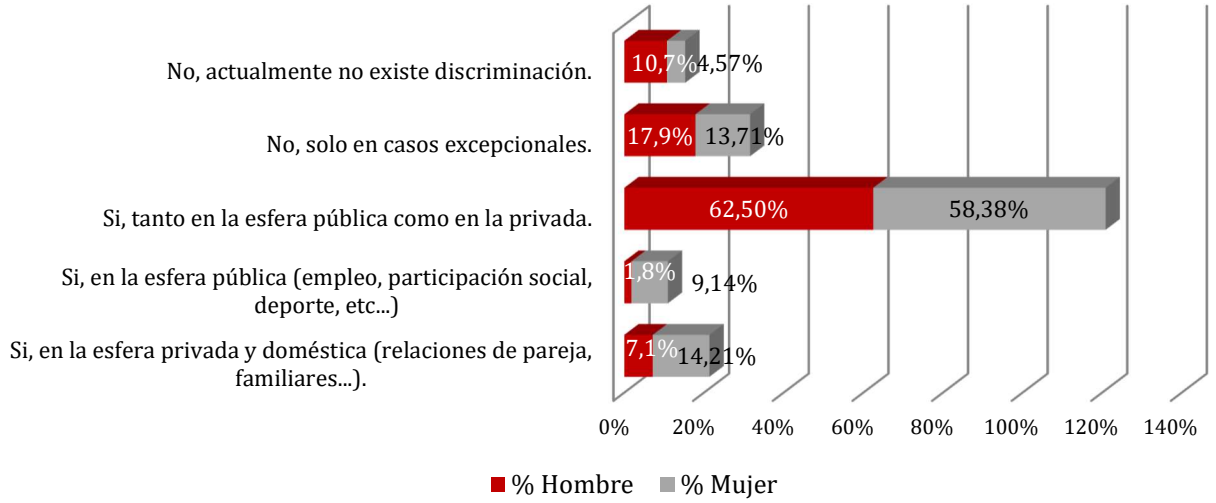
El 6% de las personas encuestadas tiene alguna discapacidad.

El 1,2% de las personas encuestadas es de nacionalidad extranjera.

El 73,52% de las personas encuestadas vive en familia (pareja, hijos/as y o ascendientes), siendo el 58,50% responsable del cuidado de una persona, principalmente menores de 0 a 12 años.

A continuación, se expone el porcentaje de respuestas que han dado hombres y mujeres por separado para cada una de las cuestiones planteadas.

En su opinión y en el entorno que conoce ¿considera que actualmente existe discriminación hacia la mujer?

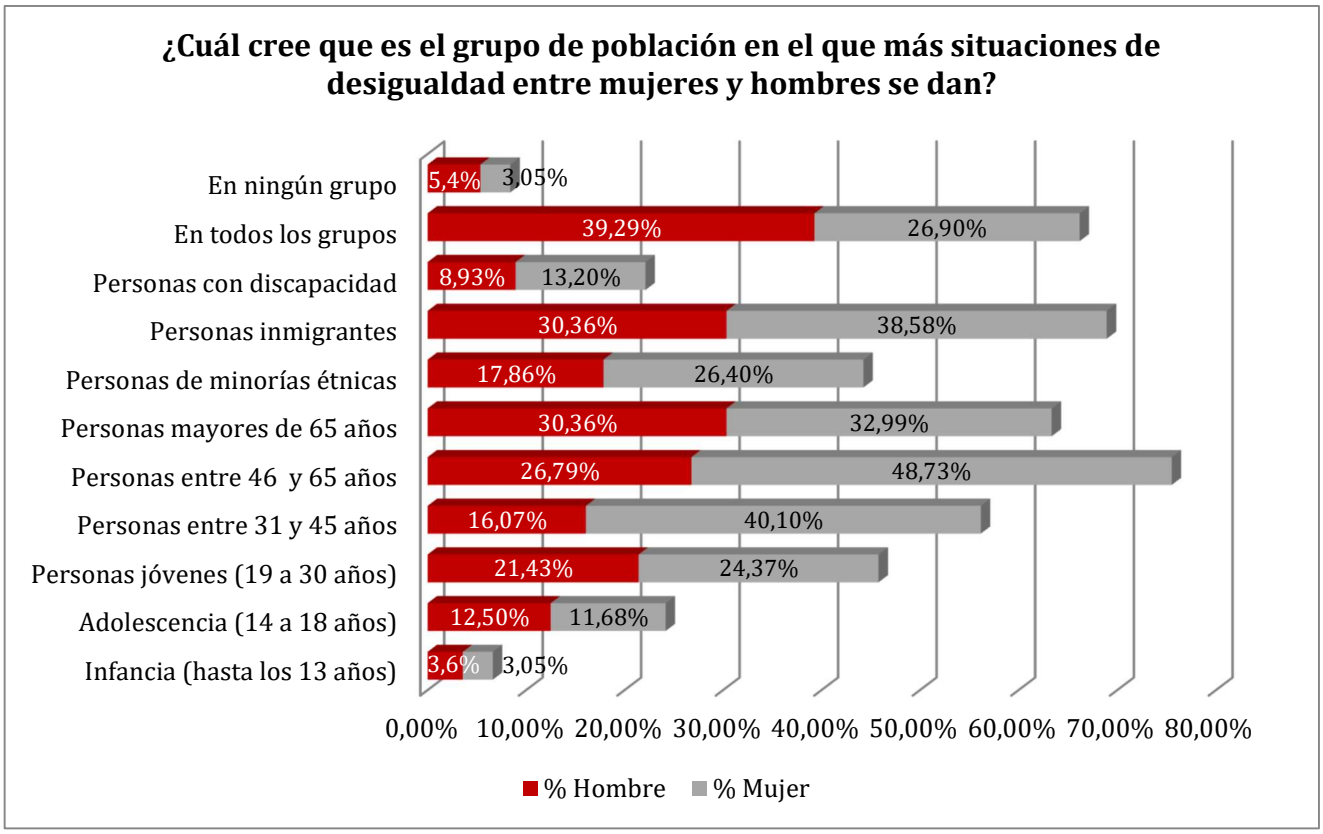


El 79% de las personas encuestadas considera que existe discriminación hacia la mujer, la mayoría indica que esta discriminación se produce tanto en la esfera pública como en la privada. Mientras que un 20,55% piensa que no existe discriminación o solo en casos excepcionales (29% de los hombres frente a un 18% de las mujeres).

Se observa como las mujeres son las que perciben en mayor medida la existencia de discriminación, al ser objeto de la misma.

Grupos de población

La encuesta platea en qué grupo de población se considera que se dan más situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.



Las personas encuestadas consideran que el grupo conformado por las personas entre 46 y 65 años (43,87%) es donde más situaciones de desigualdad se dan entre hombres y mujeres, seguido de las personas inmigrantes (36,76%) y de las personas entre 31 y 45 años (34,78%).

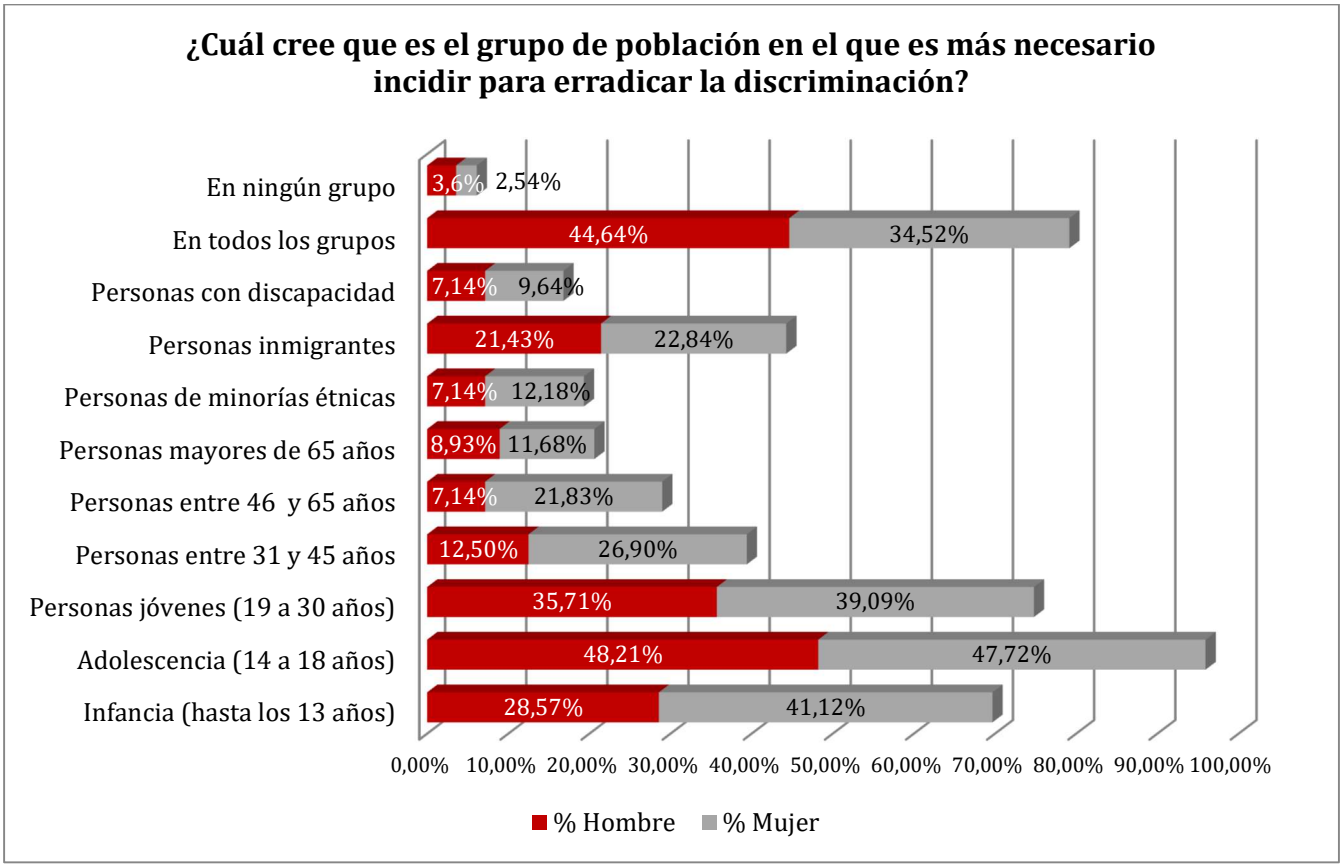
La opinión de las personas integrantes de la comisión técnica difiere con la opinión de la población, que sitúa a las personas inmigrantes donde más desigualdades se dan, seguida de las minorías étnicas, y en tercer lugar las personas entre 46 y 65 años.

Un 39,29% de los hombres y un 26,90% de las mujeres consideran que la desigualdad entre hombres y mujeres se da en todos los grupos. Por el contrario, un 5,36% de los hombres y un 3,05% de las mujeres piensan que no existe desigualdad en ningún grupo.

Tanto población como personal técnico considera que el grupo de Infancia y Adolescencia es donde menos discriminación se observa, aunque se considera que es sobre estos grupos junto, al de personas jóvenes (19 a 30 años) donde es necesario incidir para eliminar la discriminación entre mujeres y hombres.

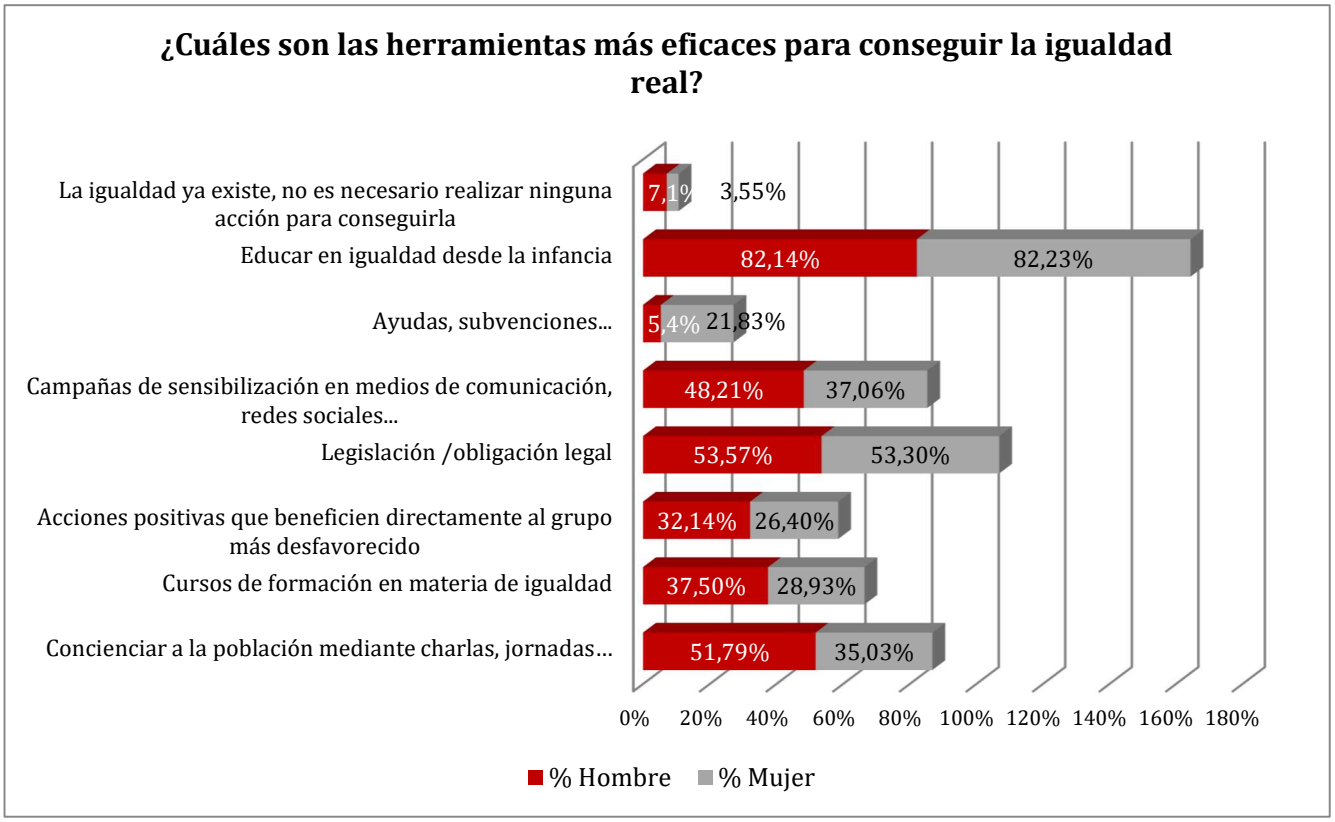
Ninguno de los grupos señalados como aquellos donde se da más discriminación (personas entre 46 y 65 años, personas inmigrantes y personas entre 31 y 45 años)

ocupan los primeros puestos entre los que es más necesario incidir para erradicar desigualdades, cuando, en buena lógica, habría que incidir en aquellos grupos donde más discriminaciones se dan.



Un 36,76% de la población encuestada considera necesario incidir en todos los grupos de población para erradicar la discriminación.

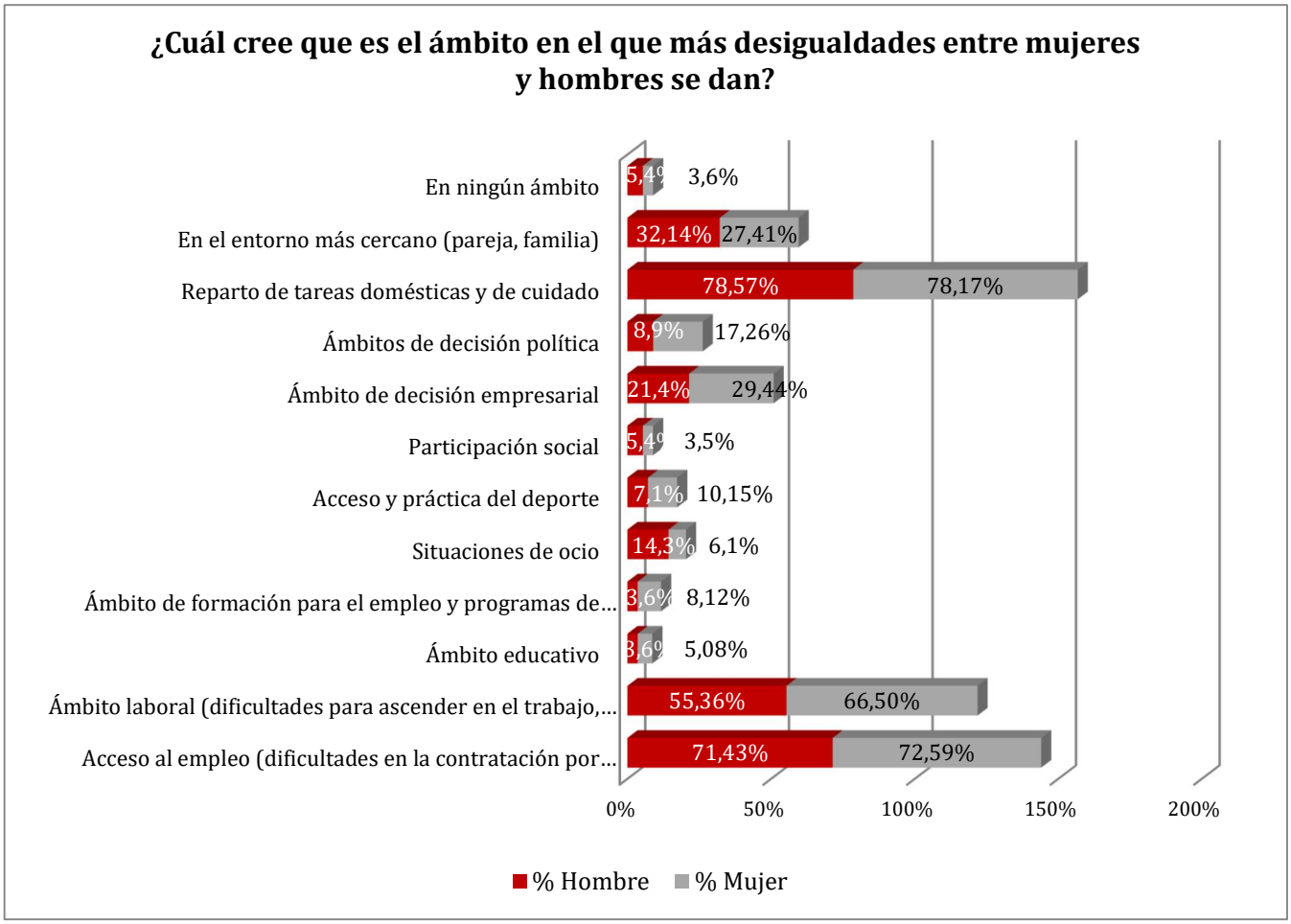
En conformidad con el grupo en el que es más necesario incidir, (adolescencia) está la elección de la herramienta más eficaz para conseguir la igualdad real. La población encuestada, así como la comisión técnica, sitúa en primer lugar la educación en igualdad desde la infancia.



En segundo lugar, se encuentra la legislación y obligación legal como herramienta eficaz para conseguir la igualdad real y en tercer lugar campañas de sensibilización en medios de comunicación y redes sociales. La comisión técnica también ve necesario la realización de cursos de formación en materia de igualdad. Estos aspectos se tendrán en cuenta en el momento de planificación de acciones.

Ámbitos

Tanto hombres como mujeres en porcentajes similares consideran que el ámbito donde más desigualdades se dan es el reparto de tareas domésticas y de cuidado, seguido del ámbito de acceso al empleo (dificultades en la contratación por situación familiar o personal, empleos en los que se prefiere a hombres o a mujeres...).

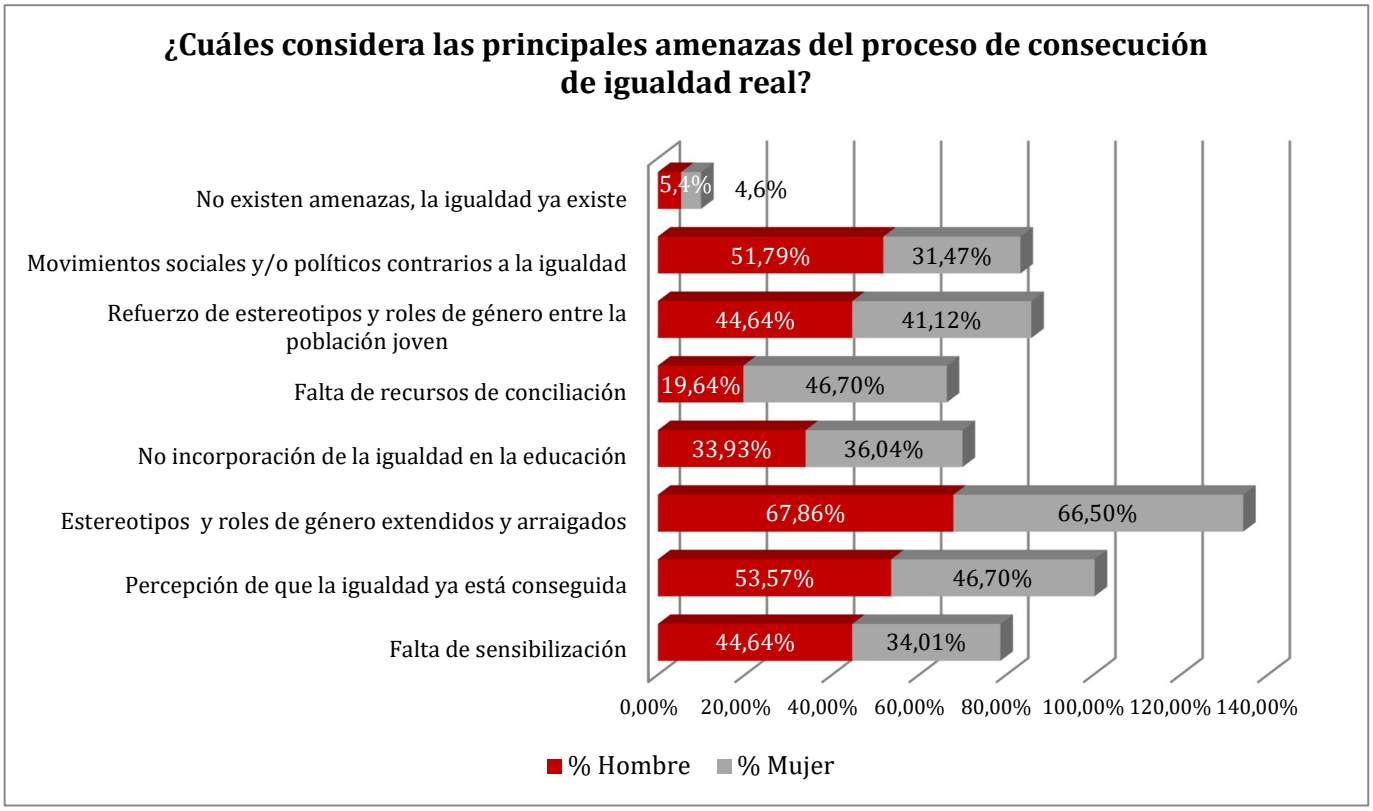


La comisión técnica también señala el ámbito laboral y el ámbito de decisión empresarial como aquellos donde más desigualdades se producen.

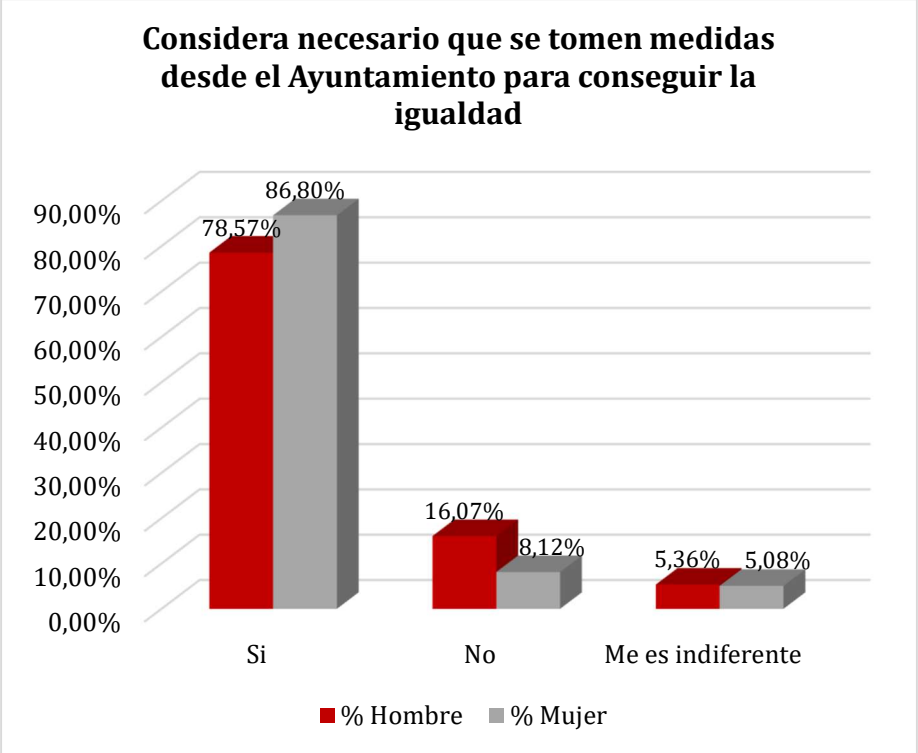
Las cuestiones relativas al reparto de tareas y responsabilidades en el ámbito doméstico se desarrollan más ampliamente en el apartado de autonomía económica, conciliación y corresponsabilidad.

Amenazas

Tanto hombres como mujeres coinciden en cuáles son las principales amenazas para la consecución de una igualdad real, situando en primer lugar los estereotipos y roles de género extendidos y arraigados, seguido de la percepción de que la igualdad ya está conseguida. De igual manera opina la comisión técnica.



Por último, la opinión mayoritaria de las personas encuestadas es favorable hacia las medidas de igualdad tomadas desde el Ayuntamiento, al igual que el personal integrante de la comisión técnica que cree importante que se realicen acciones para conseguir la igualdad de género.



El 82% de las mujeres y el 71% de los hombres consideran que existe discriminación hacia la mujer, principalmente en el grupo de personas entre 46 y 65 años (43,87%).

Para eliminar las desigualdades se ve necesario incidir en la adolescencia, considerando la herramienta más eficaz para conseguir la igualdad real educar en igualdad desde la infancia.

Existe consenso en la opinión de mujeres y hombres sobre los ámbitos donde se perciben más desigualdades: en primer lugar, en el reparto de tareas domésticas y de cuidado y, en segundo lugar, el acceso al empleo (dificultades en la contratación por situación familiar o personal, empleos en los que se prefiere a hombres o a mujeres...).

Los estereotipos y roles de género extendidos y arraigados y la percepción de que la igualdad ya está conseguida constituyen la principal amenaza para la consecución de la igualdad.

Por último, existe una opinión favorable entre las personas encuestadas hacia la toma de medidas de igualdad por parte del Ayuntamiento, considerándose necesarias por un 85% de las personas encuestadas.

2. GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Según el artículo 15 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres *la transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter general, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.*

El artículo 4 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha establece los principios generales que han de regir las actuaciones de las Administraciones Públicas (Administración Autonómica, Administración Local y Universidad) para la implantación de la igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo. *Entre estos principios, se encuentra la incorporación de la transversalidad de género en todas las políticas y acciones públicas, en cualquier área de actuación de la administración correspondiente.*

Según esto, la gestión pública con perspectiva de género requiere de la implicación de todas las áreas del ayuntamiento, así como conocer la diferente situación y posición de las mujeres y hombres del municipio gracias a la obtención de datos desagregados. Es necesario integrar el principio de igualdad en todas las fases de la política municipal, desde la definición de objetivos hasta la evaluación de acciones.

Situación y trayectoria del Ayuntamiento

La Corporación está integrada por 13 concejalas y concejales con una distribución equilibrada entre mujeres y hombres:

GRUPO MUNICIPAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Unidas por Mota	3	2	5
Partido Popular	1	3	4
Partido Socialista Obrero Español	2	2	4
Total	6	7	13

La Alcaldía es ostentada por un hombre. Las concejalías delegadas son las siguientes

Título	Responsable
Concejalía de Educación, Cultura, Transparencia y Participación Ciudadana	Mujer
Concejalía de Igualdad, Servicios Sociales, Sanidad, Infancia y Juventud, Capacidades Diferentes y Tercera Edad	Mujer
Concejalía de Empleo, Desarrollo Local, Promoción Económica, Industria y Turismo	Hombre
Concejalía Urbanismo, Agricultura, Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible y Fiestas	Hombre

En el Ayuntamiento de Mota del Cuervo existe una concejalía de igualdad, antes llamada concejalía de la Mujer, que lleva en activo en el municipio desde el año 2003.

En referencia a la gestión municipal con perspectiva de género destacan algunas actuaciones desarrolladas que muestran el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad:

- Plan de Igualdad para el personal. 2018 - 2021, sin duda, favorecerá la incorporación de la transversalidad en la gestión municipal.
- Procedimiento de actuación en la atención a las víctimas de violencia de género con una buena coordinación entre instituciones (fuerzas y cuerpos de seguridad del estado, servicios de salud, centro de la mujer, servicios sociales…).
- Reglamento municipal de la participación ciudadana en la gestión municipal, que integra el principio de igualdad de género de forma transversal, como un principio fundamental en los procesos de participación ciudadana.
- Actividades específicas en materia de igualdad en diversas áreas (como biblioteca, infancia y juventud…)

Centro de la Mujer

El Ayuntamiento de Mota del Cuervo, lleva gestionando el Centro de la Mujer desde septiembre del año 2003, año de su apertura.

Las profesionales que conforman las áreas (Jurídica, Psicológica y Social) llevan trabajando en este servicio desde sus inicios (2003), siendo personal laboral indefinido de ese Ayuntamiento, por lo que cuenta con una experiencia profesional en materia de género de más de 17 años. Esto convierte al Centro en un recurso especializado y estable.

Las demandas recibidas en las diferentes áreas del centro se detallan a continuación:

- Área Jurídica:

  La mayor parte de consultas planteadas en el área jurídica versan sobre derecho penal, siendo las más numerosas todas aquellas referidas a la violencia de género, seguido de consultas sobre derecho civil (derecho de familia) y sobre asistencia jurídica.
- Área Social:

  La mayor parte de las consultas planteadas en el área social versan sobre ayudas económicas y prestaciones sociales, sobre familia, violencia de género y salud.

- Área Psicológica:

  La mayor parte de las consultas planteadas en el área psicológica versan sobre violencia de género, problemas de ansiedad y del estado de ánimo.

En el año 2021 (hasta septiembre) se han atendido en el centro prácticamente 600 consultas.

Por rango edad, la mayor parte de las consultas las realizan mujeres entre 36 y 45 años:

Mujeres atendidas por rango de edad	
Rango de Edad	**Mujeres atendidas**
18 – 25 años	7%
26 – 35 años	26.65%
36 – 45 años	29.45 %
46 – 55 años	18.60 %
56 – 65 años	12.40 %
66 – 75 años	4.65 %
76 -	1.55 %

Desde el Centro de la Mujer se trabaja de manera coordinada con todos los servicios del Ayuntamiento, desde servicios deportivos, culturales, educativos, de empleo…, además, con las asociaciones de mujeres de la localidad y entidades externas como la Fundación Mujeres con su proyecto Dana o el proyecto Gira de Coca cola.

Por otra parte, se realizan actos para conmemorar los siguientes días en coordinación con las diferentes áreas del Ayuntamiento:

- Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en las ciencias
- Día Internacional de las Mujeres
- Día de Mundial de la Mujer Rural
- Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

Tanto en el día Internacional de las mujeres (8 de marzo) como en el día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las mujeres (25 de noviembre), se llevan a cabo Actos Instituciones, y el Ayuntamiento coloca las respectivas pancartas en su balcón, como muestra del compromiso del Ayuntamiento con la igualdad.

Comunicación

Respecto al uso de lenguaje no sexista e inclusivo, se aprecia un uso bastante extendido en las comunicaciones del Ayuntamiento, si bien hay determinada documentación que convendría revisar para que este uso estuviera generalizado.

Igualmente, es importante extender la recopilación de datos desagregados por sexos para así conocer más concretamente la posición y situación de mujeres y hombres en el municipio.

Ambas circunstancias coinciden con la opinión expresada en el cuestionario a personal técnico.

Estructuras para la igualdad

Consejo Local de Igualdad

El Consejo Local de Igualdad de Mota del Cuervo fue creado en sus inicios, con el nombre de "Consejo Local de la Mujer" en el año 2007 (BOP 30 mayo de 2007). Fue modificada su denominación a "Consejo local de Igualdad" en pleno de 26 de noviembre de 2010.

El Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Mota del Cuervo (Cuenca), en sesión ordinaria celebrada el día 16 de marzo de 2007, adoptó acuerdo de aprobación inicial del Reglamento Regulador del Consejo de la Mujer.

Dentro del Consejo de Igualdad se encuentran representados diferentes organismos y entidades de la localidad de Mota del Cuervo que aportan su visión e iniciativas en materia de igualdad, a nivel de tejido asociativo están:

- Asociación de Mujeres "La Almena"
- Ampa Colegio Santa Rita
- Ampa Colegio Nuestra Señora de Manjavacas
- Ampa IES Julián Zarco

Comisión técnica

El 1 de octubre de 2021 se celebró la reunión de Constitución de la Comisión Técnica con una amplia representación de las diferentes áreas del Ayuntamiento, para asegurar la trasversalidad y con la presencia de la Concejala de Igualdad.

Hay trece áreas representadas por personal técnico (9 mujeres y 4 hombres). Las áreas son:

- Cultura
- Centro atención temprana.
- Policía
- Urbanismo
- Centro Ocupacional y viviendas tuteladas de personas con discapacidad
- Personal
- Agencia de Desarrollo Local
- Deportes
- Escuela Infantil
- Biblioteca
- Servicios Sociales
- Turismo
- Centro de la mujer

La Comisión técnica será la estructura encargada de impulsar, coordinar y velar por el cumplimiento del plan. Será la encargada de la ejecución del plan, su seguimiento y evaluación.

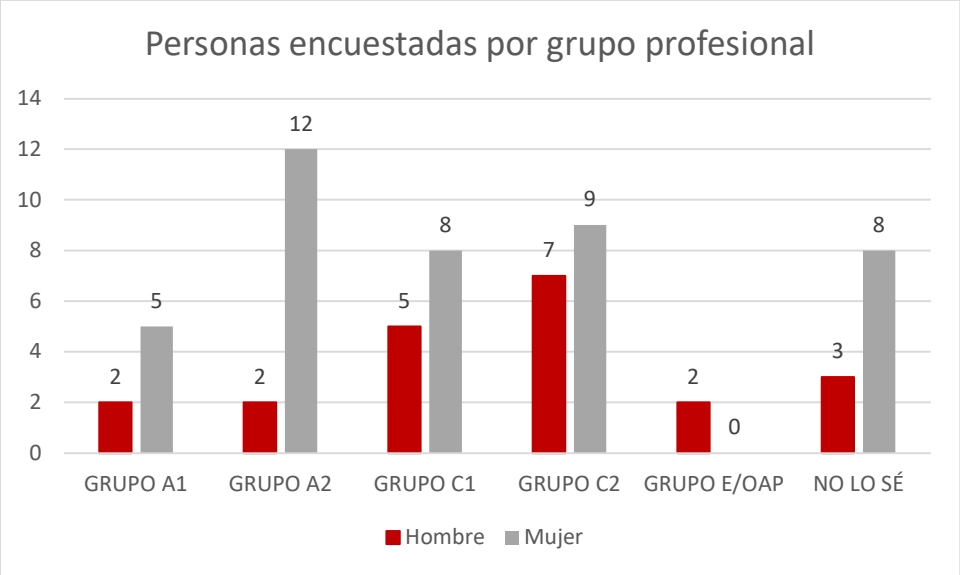
Las funciones de la comisión técnica son:

- Establecer las medidas concretas para cada área (con calendarización, personas responsables e indicadores de evaluación), en función de los resultados obtenidos en el diagnóstico.
- Revisión de las medidas propuestas, modificación (en su caso) y validación del documento definitivo
- Implementar el Plan: cada una de las áreas deberá realizar las medidas y acciones a las que se haya comprometido.
- Aprobar el plan de trabajo anual aportado por cada una de las áreas (Concretar las medidas en actividades)
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan
- Proponer modificaciones del mismo en caso de ser necesarias (adaptación de objetivos a nuevas necesidades, modificación de herramientas de recogida de información…)

Opinión del personal del Ayuntamiento de Mota

A continuación, se exponen los resultados de la encuesta realizada al personal del Ayuntamiento de Mota.

Han realizado la encuesta 63 personas, 42 mujeres (66.6%) y 21 hombres (33.3%).



Las personas que han cumplimentado el cuestionario pertenecen a las siguientes áreas:

Concejalía de igualdad / centro de la mujer, servicios sociales, deportes, educación, juventud e infancia, parques y medioambiente, urbanismo, personal / administración, policía, cultura, consumo, secretaría, turismo y atención temprana.

Según lo expresado en dicha encuesta, "la comunicación empleando lenguaje e imágenes no sexistas", es la acción más extendida tanto en hombres como en mujeres, pues se tiene en cuenta en más del 84% de los casos.

Mota del Cuervo cuenta con una amplia experiencia y trayectoria en el desarrollo de políticas de igualdad. Existe coordinación entre las diferentes áreas y desarrollo de acciones conjuntas. Por ello, el siguiente paso es profundizar y extender la perspectiva de género en la gestión municipal. Este trabajo ya se ha iniciado con el Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento, y debe culminar desarrollando una herramienta de planificación estratégica que sistematice el trabajo en igualdad e involucre a toda la sociedad.

La acción que menos se indica (aunque con porcentajes que rondan el 50%), es la recopilación de datos desagregados por sexos.

Si entre sus responsabilidades de trabajo está alguna de las siguientes tareas, indique si se tiene en cuenta la igualdad de género en... (han respondido SI)				
	hombres	% de hombres	mujeres	% de mujeres
Definición de objetivos de área	11	57,9%	25	78,1%
Programación de actividades	13	68,4%	26	81,3%
Repercusión de sus actuaciones	14	73,7%	25	78,1%
Comunicación empleando lenguaje e imágenes no sexistas	16	84,2%	27	84,4%
Recopilación de datos estadísticos desagregados por sexo	9	47,4%	16	50,0%

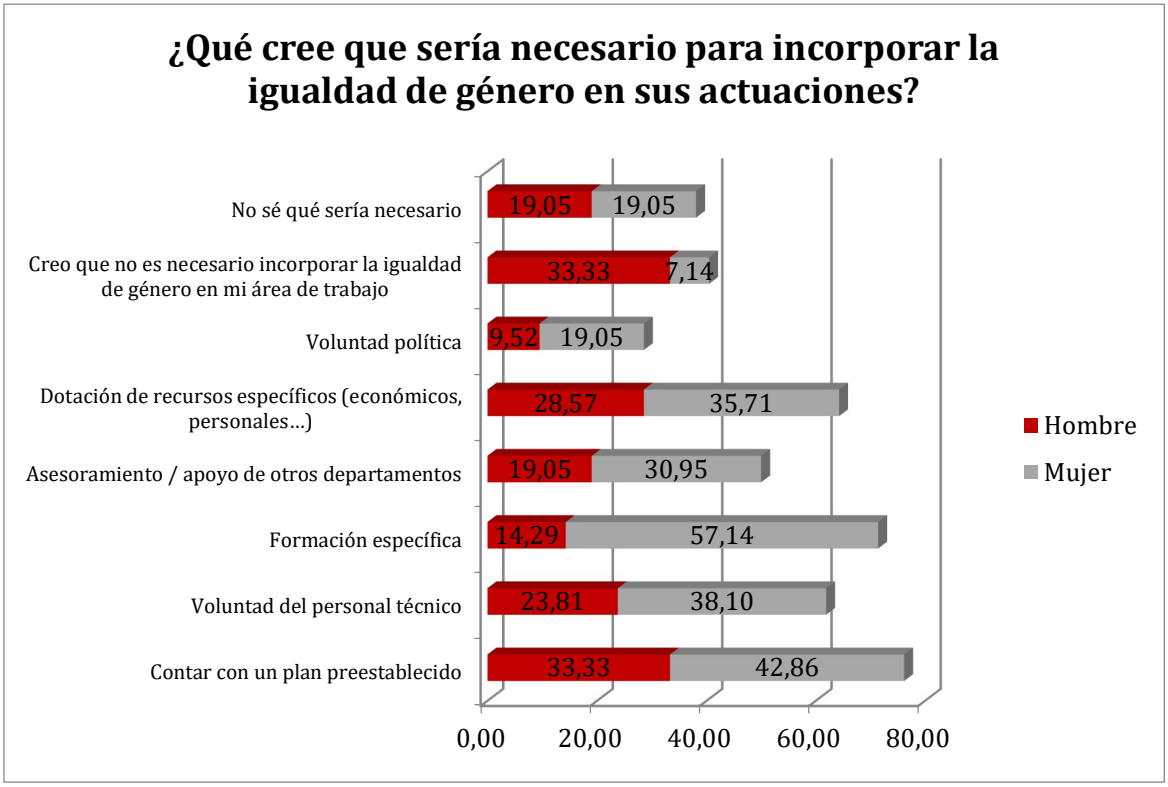
Las principales diferencias entre mujeres y hombres se encuentran en la "definición de objetivos" y la "programación de actividades", donde los porcentajes de mujeres superan a los de los hombres que afirman tener en cuenta la igualdad de género en estas tareas.

En gran medida, esta diferencia puede estar motivada por las áreas que ocupan las mujeres y los hombres que han realizado la encuesta. Por otra parte, se trata de los aspectos que suponen una mayor complejidad y, por ello, puede ser necesaria cierta capacitación técnica para su implementación.

Respecto a **qué sería necesario para incorporar la igualdad de género en sus actuaciones, la opción más seleccionada en total es "contar con un plan preestablecido"**. Sin embargo, existen diferencias entre mujeres y hombres pues ellas sitúan en primer lugar la opción "formación específica".

Hay que destacar que un tercio de los hombres creen que "no es necesario incorporar la igualdad de género en mi área de trabajo".

Respecto a su área de trabajo ¿Qué cree que sería necesario para incorporar la igualdad de género en sus actuaciones? (opción múltiple)	Hombre	Mujer
Contar con un plan preestablecido	7	18
Voluntad del personal técnico	5	16
Formación específica	3	24
Asesoramiento / apoyo de otros departamentos	4	13
Dotación de recursos específicos (económicos, personales…)	6	15
Voluntad política	2	8
Creo que no es necesario incorporar la igualdad de género en mi área de trabajo	7	3
No sé qué sería necesario	4	8



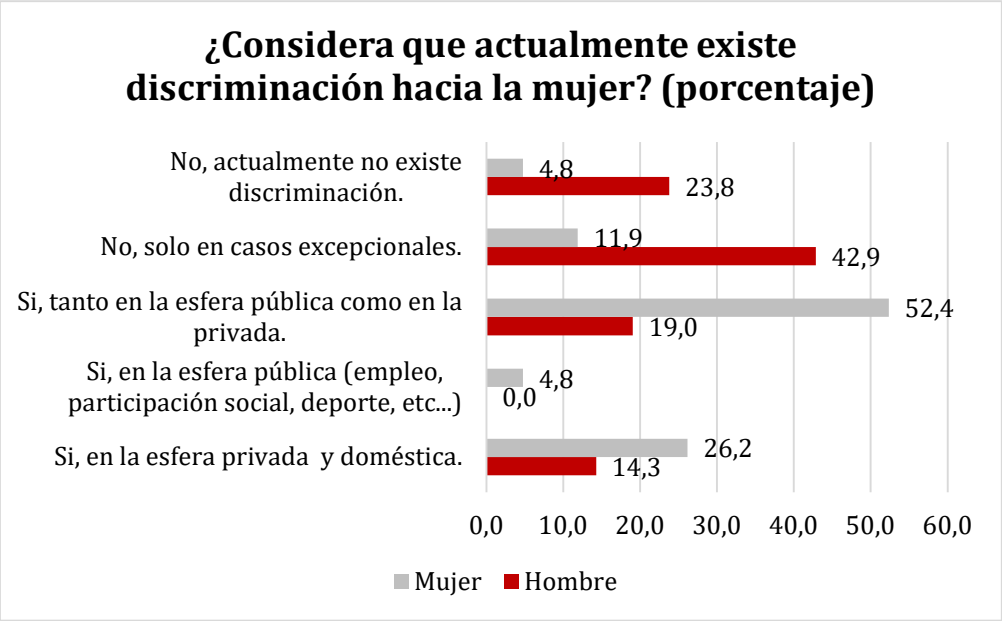
En consonancia con esta opinión, el 55% de las personas encuestadas indican no tener formación o experiencia en asuntos relativos a igualdad de género, pero con diferencias entre mujeres y hombres: el 45% de las mujeres están en esa situación frente al 76% de los hombres.

Conocimientos o experiencia en materia de igualdad				
	Hombre	%	Mujer	%
SI	5	23,81%	23	54,76%
NO	16	76,19%	19	45,24%

El 67% de los hombres encuestados opinan que actualmente no existe discriminación hacia la mujer o solo en casos excepcionales, porcentaje muy superior al de las mujeres que opinan lo mismo, que es del 17%.

La mayoría de las mujeres (52.4%) opinan que existe discriminación tanto en la esfera pública como privada, frente al 19% de los hombres.

La opción menos seleccionada es la existencia de discriminación solo en la esfera pública, con el 4.8% de las mujeres y ningún hombre.



Por otra parte, hay una gran mayoría de hombres y mujeres encuestados que consideran importante que se realicen acciones para conseguir la igualdad de género, aunque no creen necesario, en la misma medida, la elaboración de un Plan de Igualdad Estratégico.

¿Es importante que se realicen acciones para conseguir la igualdad de género?	Hombre	%	Mujer	%
Si	19	90,5	41	97,6
No	1	4,8	1	2,4
Me es indiferente	1	4,8	0	0,0
TOTAL	21		42	

¿Cree necesaria la elaboración de un Plan de Igualdad Estratégico en Mota del Cuervo?	Hombre	%	Mujer	%
Si	9	42,9	37	88,1
No	3	14,3	0	0,0
No lo se	9	42,9	5	11,9
TOTAL	21		42	

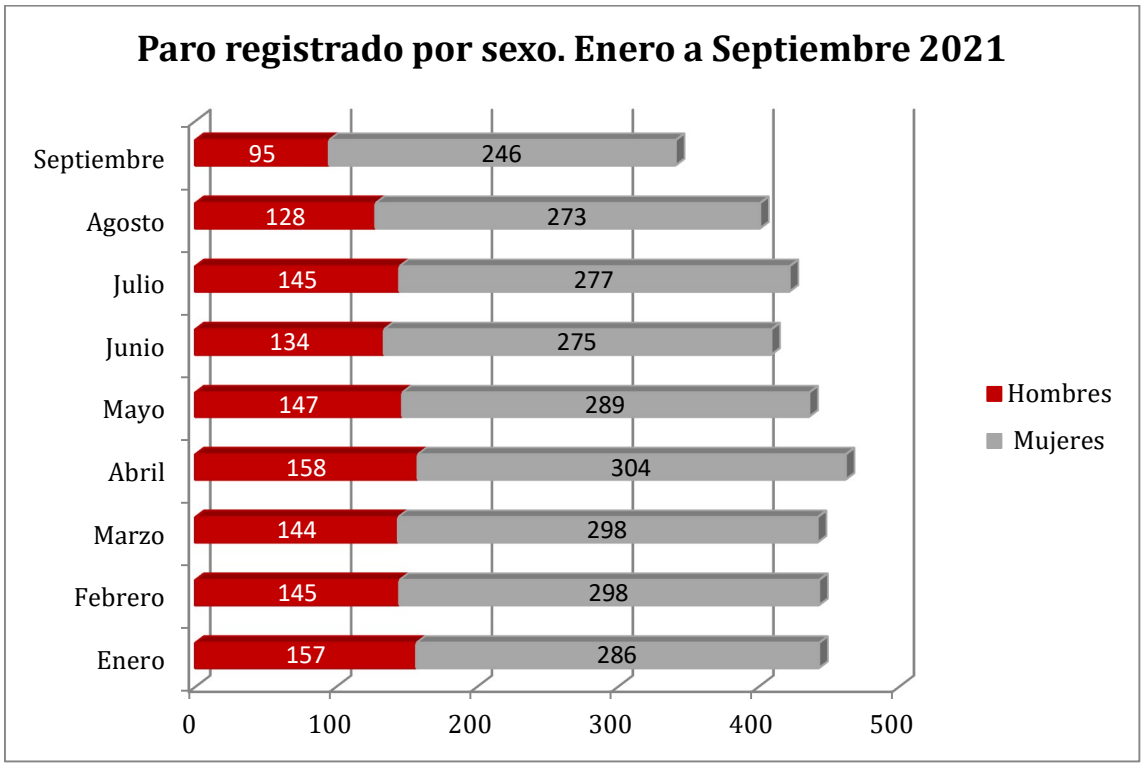
De la encuesta realizada al personal técnico del Ayuntamiento se deduce una actitud favorable hacia el desarrollo de acciones para conseguir la igualdad de género.
Contar con un plan preestablecido es la opción más seleccionada como elemento necesario para incorporar la igualdad de género en sus actuaciones.
Destaca la importancia que le otorgan a la formación las mujeres si bien son ellas las que cuentan con formación o experiencia en igualdad en mayor medida.

3. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO

Paro registrado

En septiembre de 2021, Mota del Cuervo tiene 341 personas en desempleo, siendo un 28% hombres y un 72% mujeres.

Este porcentaje de desempleo femenino es el más elevado desde 2019. En promedio, en el año 2020, el 63% de las personas en desempleo son mujeres. En 2021 dicho porcentaje sube a un 67%.

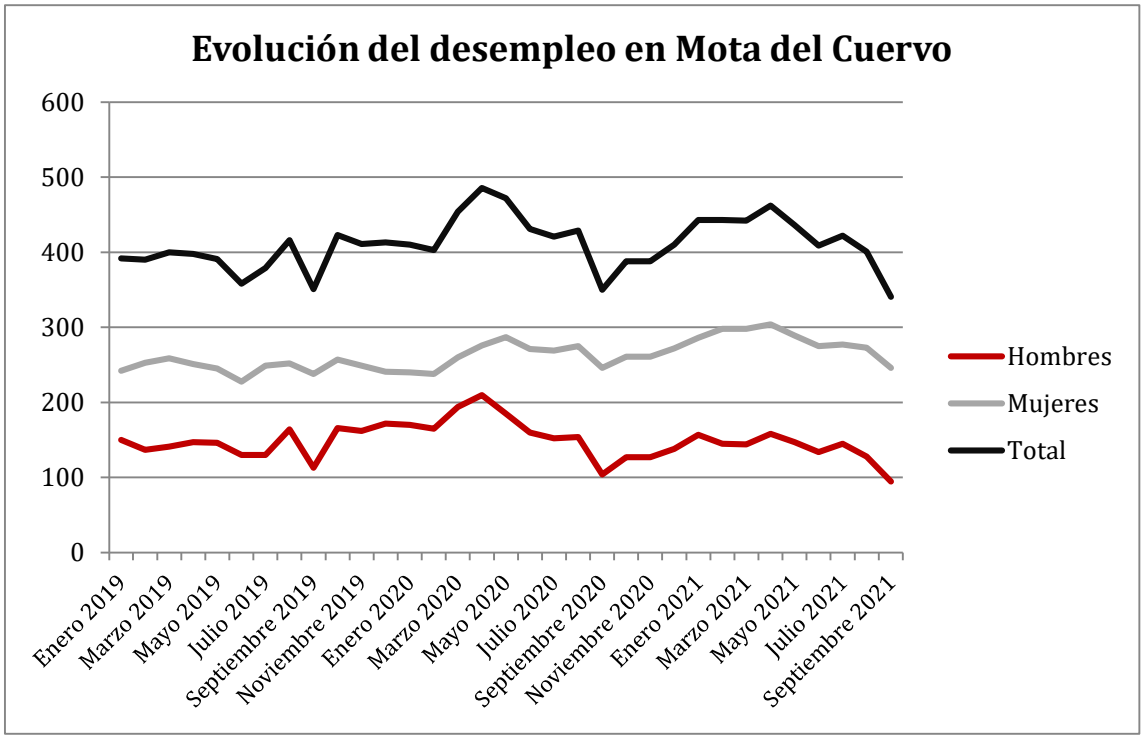


Fuente: Instituto de Estadística de CLM

En el siguiente gráfico, vemos la evolución del paro registrado de enero 2019 hasta septiembre de 2021.

El nivel máximo de desempleo en la localidad se produce en el mes de abril de 2020, derivada de la crisis sanitaria a causa de la COVID19, afectando tanto a hombres como a mujeres, de ahí que la diferencia existente disminuyera.

En septiembre de 2020, baja considerablemente el desempleo, sin embargo, la brecha aumenta en mayor medida con respecto a septiembre de 2019, pues las contrataciones de hombres son mayores a las de mujeres.



En septiembre de 2021, se observa la mayor brecha en desempleo desde 2019: 7 de cada 10 personas en desempleo son mujeres.

Estos datos indican que cuando se da una situación de recuperación económica, el desempleo desciende en hombres y en mujeres, pero en el caso de las mujeres, en menor medida, haciendo así que la brecha ente la cifra de desempleo de mujeres y hombres aumenta, tal y como se puede ver en el gráfico, especialmente en el mes de septiembre de 2021.

Perfil de las personas en desempleo

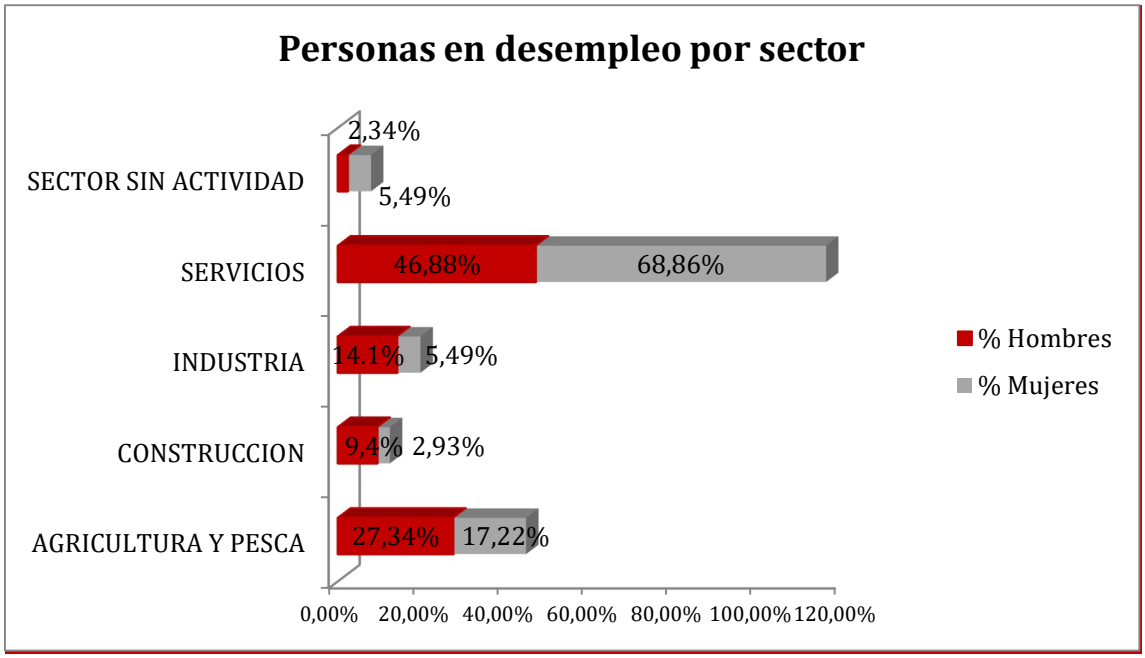
A continuación, vamos a determinar el perfil de las personas desempleadas de la localidad, según los datos facilitados por el Observatorio del Mercado de Trabajo. Consejería de Economía, Empresas y Empleo. JCCM, relativos a agosto de 2021.

	% Hombres	% Mujeres
<18	0,00%	0,00%
18-24	8,59%	4,40%
25-29	14,06%	4,76%
30-39	19,53%	23,08%
40-44	9,38%	16,12%
45-54	17,19%	26,37%
>=55	31,25%	25,27%

El grupo de edad donde más paro se encuentra registrado en ambos sexos son las personas mayores de 45 años, siendo un 48,44% hombres y un 51,65% mujeres.

Otro grupo de edad donde se encuentra una importante parte de las personas desempleadas es en el rango de 30-39 años, 19,53% hombres y 23,08% mujeres.

El nivel formativo que posee la mayoría de las personas en desempleo en Mota del Cuervo son Estudios Secundarios Educación General.



El sector Servicios es donde más personas desempleadas se encuentran, casi un 69% de mujeres y un 47% de hombres.

La Industria y la Construcción siguen siendo unos sectores principalmente masculinizados.

Ocupaciones más demandadas y contratadas.

Según los datos del Observatorio del Mercado de Trabajo de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, desde 2019 las ocupaciones más demandas y con más contratos realizados en Mota del Cuervo han sido:

HOMBRES

- *Albañiles*
- *Camareros asalariados*
- *Peones agrícolas y agropecuarios*
- *Conductores asalariados de camiones*
- *Peones de las industrias manufactureras*

MUJERES

- *Técnicas en educación infantil*
- *Monitoras de actividades recreativas*
- *Empleadas administrativas*
- *Camareras asalariadas*
- *Auxiliares de enfermería hospitalaria*
- *Trabajadoras de los cuidados personales*
- *Personal de limpieza de oficinas, hoteles*
- *Peonas agrícolas*

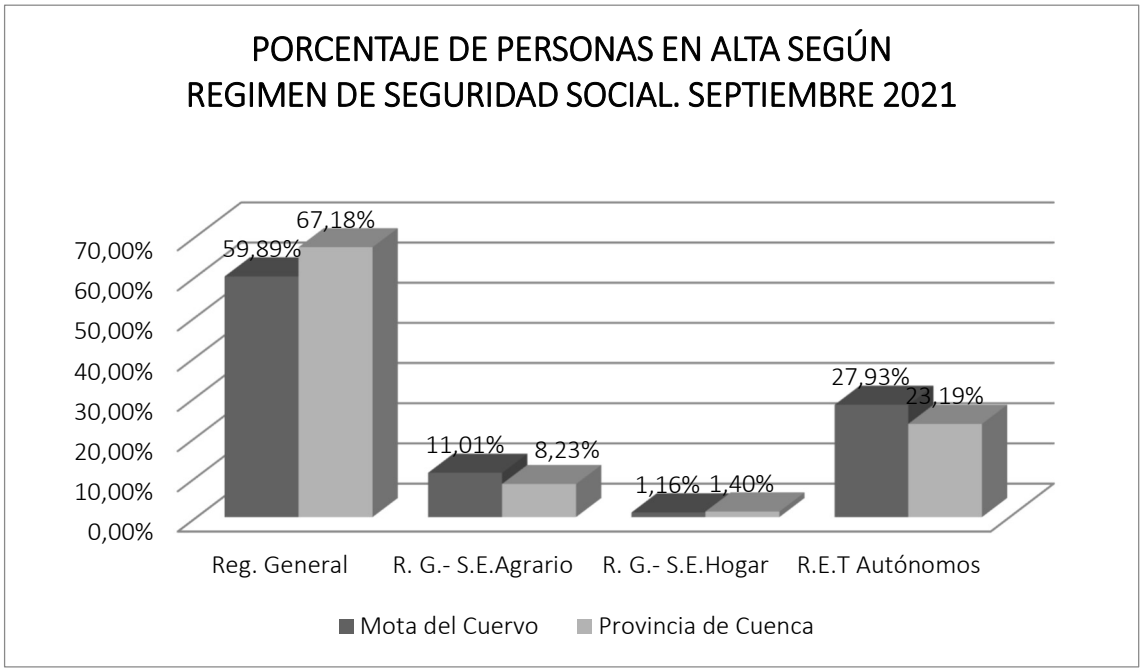
Se detallan las ocupaciones con la denominación que aporta el Observatorio.

En general, las mujeres demandan empleos principalmente dentro del sector Servicios relacionados con hostelería, comercio, limpieza y cuidado (tanto de mayores como de menores). Mientras que los hombres demandan empleos más diversificados, pertenecientes a todos los sectores (industria, construcción, agricultura, transporte o servicios).

Dentro de las ocupaciones de limpieza, cuidado y acompañamiento de menores y mayores, así como la venta a domicilio de diferentes tipos de productos es donde se considera que existen empleos irregulares en la localidad.

Personas en alta

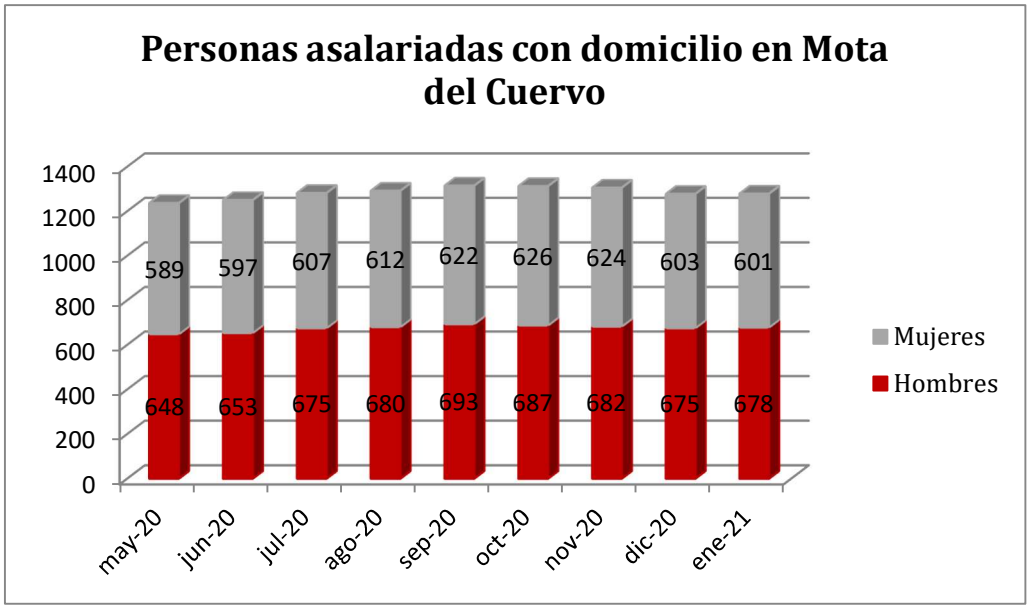
En septiembre de 2021 el número de personas en alta en Seguridad Social en Mota del Cuervo ascendía a 2234 personas, 42 menos que en septiembre de 2020.
Casi un 60% de estas personas se encuentran en Régimen General, mientras que un 27% está en Régimen de Autónomos, un porcentaje 5 puntos superior al alcanzado en la provincia. El porcentaje de personas afiliadas al R.G S.E. Agrario en la localidad también es superior en 2 puntos al de la provincia.



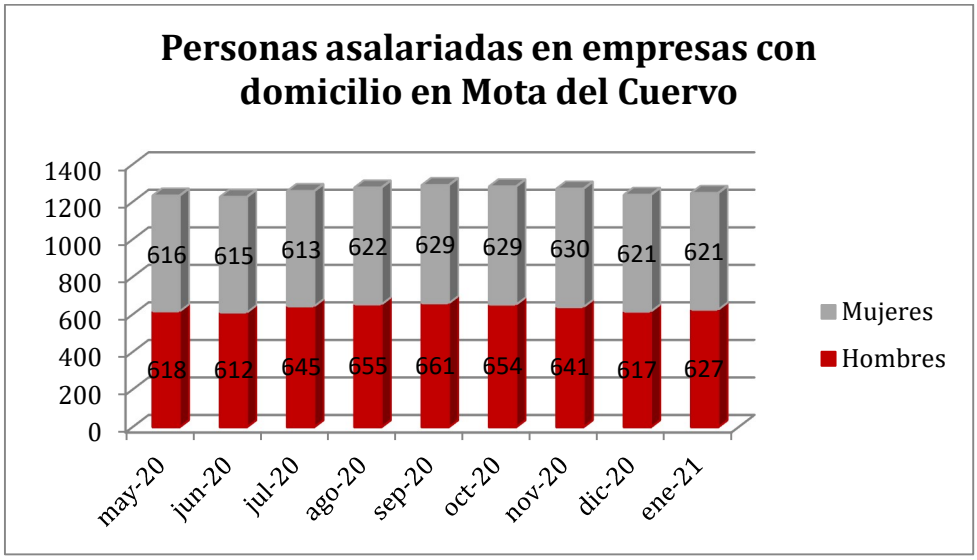
Fuente: Estadísticas de la Seguridad Social

Según los datos proporcionados por el Instituto de Estadística de Castilla La Mancha, el sector Servicios en donde más afiliaciones a la Seguridad Social se han producido con un 52% de las mismas, seguido de la Agricultura (21%) y un 12% en Industria y Construcción.

En enero de 2021, hay 1279 personas asalariadas con domicilio en Mota del Cuervo. De ellas, el 53% son hombres y el 47% mujeres. Estos porcentajes oscilan levemente el resto de los meses.



Las personas asalariadas en empresas domiciliadas en Mota del Cuervo en enero de 2021 ascienden a 1248 de las cuales el 49,76% son mujeres y el 50,24% son hombres. Estos porcentajes oscilan muy levemente a lo largo de los meses.



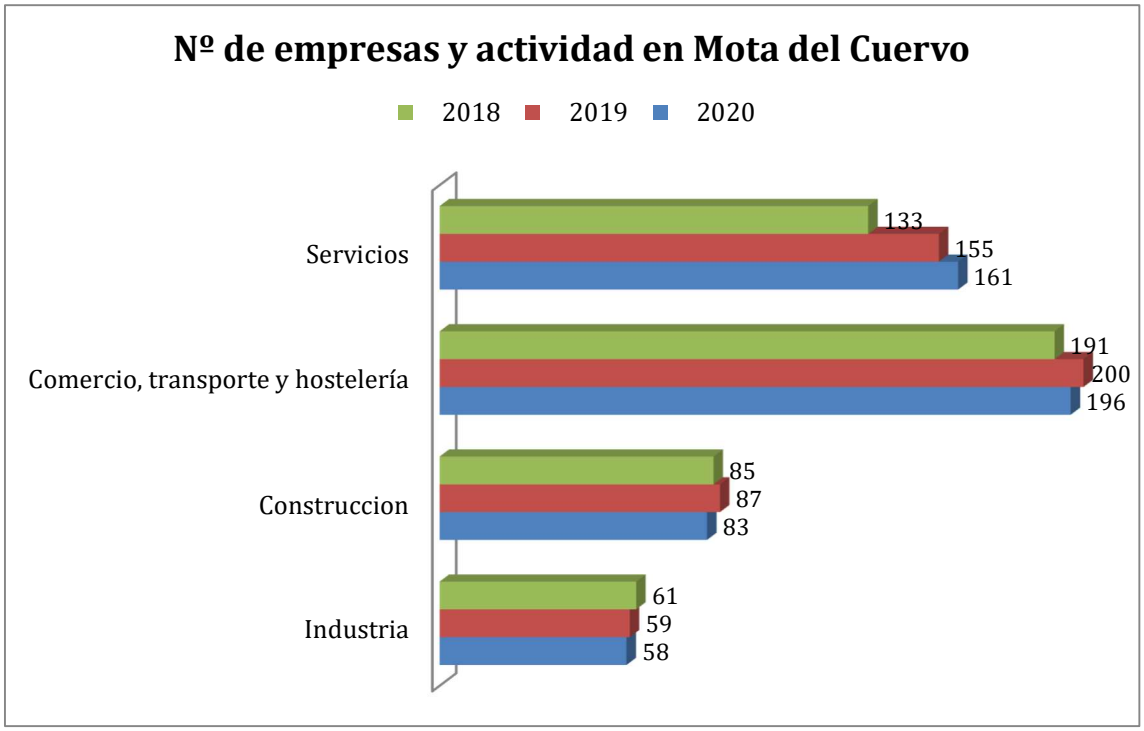
Observamos como, en términos generales, el número de personas asalariadas en las empresas domiciliadas en Mota del Cuervo es menor al número de personas asalariadas residentes en la localidad, lo que significa que parte de estas personas tienen que desplazarse a otras localidades para desarrollar su actividad profesional.

Analizando este dato por sexos, la tendencia es diferente para hombres y mujeres:

El número de hombres asalariados domiciliados en Mota es superior al número de hombres asalariados en las empresas de Mota. Esto indica que **hay un grupo de hombres (no muy elevado) que sale a trabajar fuera de la localidad.**

En el caso de las mujeres la tendencia es la contraria: las empresas de Mota tienen asalariadas a mujeres no residentes en Mota, si bien se trata de una cifra pequeña.

Analizando el número de empresas, vemos como el Sector Servicios es el predominante en la localidad, configurado por un 39% de empresas dedicadas a Comercio, transporte y hostelería y un 32% a otros Servicios en 2020.



Con respecto a 2019, hay 4 empresas menos en Construcción y otras 4 menos Comercio, transporte y hostelería, siendo las actividades más afectadas por la crisis sanitaria vivida en 2020. Sin embargo, se incrementan en 8 empresas las dedicadas a otros servicios personales.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, establece que las empresas de más de 50 personas en plantilla, deben contar con un plan de igualdad, debidamente negociado y registrado.

Según los datos extraídos del Registro y depósito de convenios y planes de igualdad en Castilla – La Mancha, en octubre de 2021, consta la inscripción del plan de igualdad de la empresa "CONSTRUCCIONES GISMERO, S.A.U. en Mota del Cuervo. Según los datos reflejados en su plan, su plantilla asciende a 23 personas, de las cuales 5 son mujeres y 18 son hombres. Un 40% de mujeres pertenece al nivel de ingeniero/a superior.

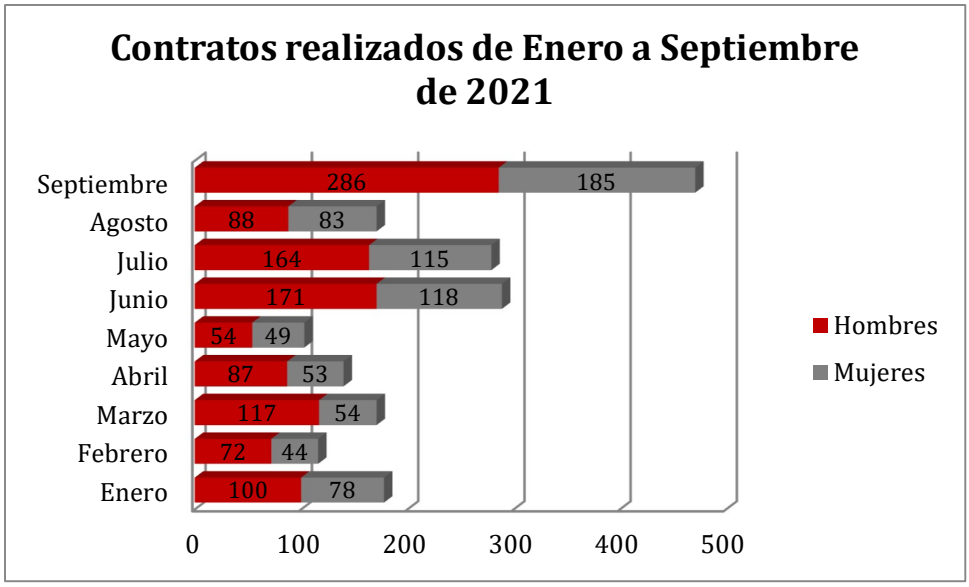
La existencia de una empresa en un sector masculinizado con plan de igualdad puede servir de referente y ejemplo a otras empresas de la localidad.

El grupo de trabajo indica la necesidad de que las empresas cuenten con planes de igualdad y que se incentive por parte del Ayuntamiento, a la hora de contratar con empresas, a las que tengan planes de igualdad o medidas de fomento de la igualdad.

Contratos

De enero a septiembre de 2021 se han realizado 1918 contratos, de los cuales el 59% ha sido para hombres y el 41% para mujeres.

En septiembre, el 66% de los contratos se han realizado en Agricultura, derivados de las campañas agrícolas.



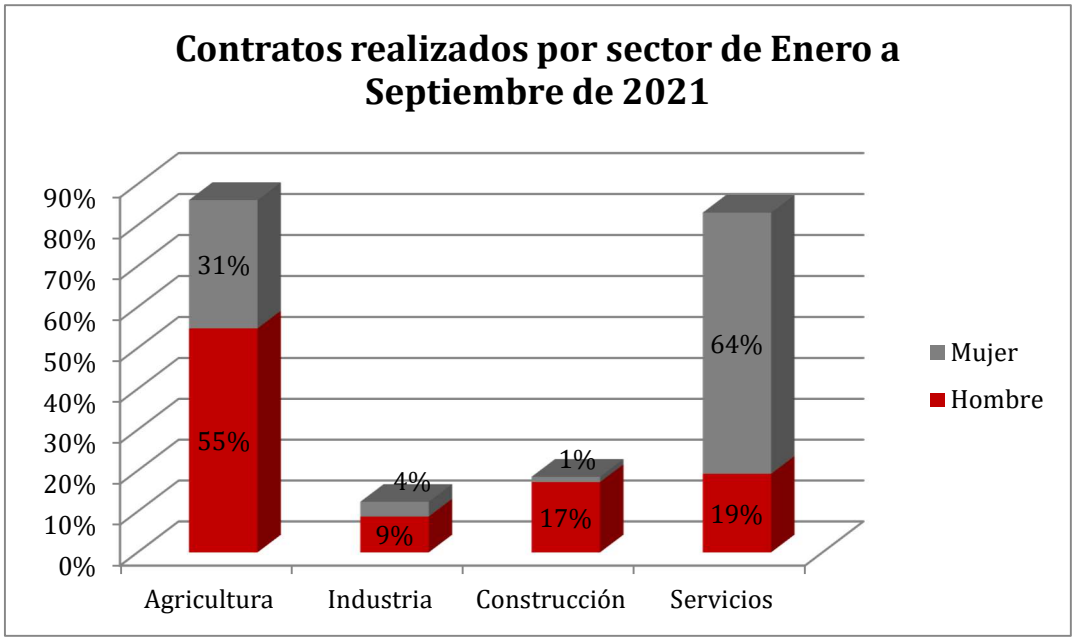
Fuente: Instituto de Estadística de CLM

La temporalidad de los contratos se sitúa en torno al 92% igual que el índice a nivel provincial.

	HOMBRES			MUJERES		
	Total	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal
Provincia de Cuenca	44734	3522	41212	30194	2291	27903
		7,87%	92,13%		7,59%	92,41%
Mota del Cuervo	1139	89	1050	779	53	726
		7,81%	92,19%		6,80%	93,20%

Fuente: Instituto de Estadística de CLM

Por sector, el 55% de los contratos realizados a hombres ha sido en Agricultura, mientras que el 64% de los contratos realizados a mujeres pertenecen al sector Servicios.



Fuente: Instituto de Estadística de CLM

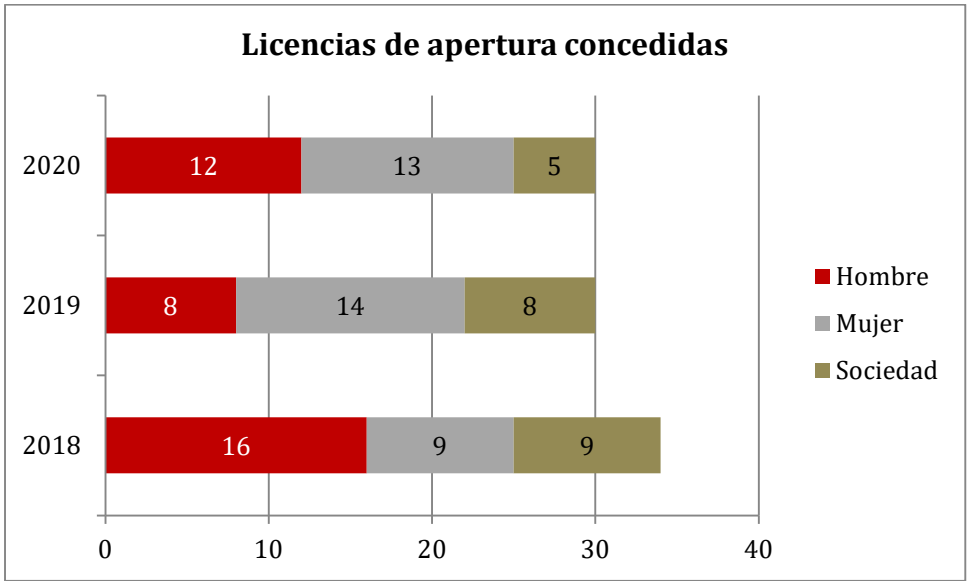
Por edad, existen diferencias entre hombres y mujeres. El tramo de edad con más contratos en el caso de los hombres es de 20 a 24 años seguido del tramo de 40 a 44 años, mientras que en las mujeres es el tramo 30 a 34 años seguido del tramo de 40 a 44 años.

Por último, en las políticas activas de empleo desarrolladas por el Ayuntamiento, la presencia femenina supera el 60% en contratación y es del 100% en el caso de la formación:

CONTRATACIÓN	Duración	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL
Plan Empleo zonas rurales	3 meses	15	9	24
Plan Empleo Castilla La Mancha	6 meses	9	5	14
Programa Garantía + 52 años	6 meses	0	2	2
Plan Empleo Juvenil (SNGJ)	12 meses	2	0	2
TOTAL CONTRATACIÓN		**26 (62%)**	**16 (38%)**	**42**
FORMACIÓN				
Certificado de profesionalidad	460 h	11	0	11
TOTAL FORMACIÓN		**11(100%)**	**0**	**11**

Autoempleo

La Agencia de Empleo y Desarrollo Local de Mota del Cuervo durante los últimos 2 años ha realizado 18 orientaciones para el autoempleo a mujeres, de las cuales 7 han emprendido un negocio.



Como se observa en el gráfico, el autoempleo es muy relevante en la localidad. En 2020 las mujeres han sido quienes más licencias de apertura han solicitado.

La mayoría de las mujeres emprendedoras se localizan en el sector Servicios: actividades de formación, consultoría, ingeniería, comercio al por menor, hostelería, publicidad, peluquería, estética, limpieza, cuidado de personas mayores, servicios profesionales (clínicas de odontología, veterinaria, fisioterapia, podología…), etc.

En promedio, el 68% de las personas desempleadas en Mota del Cuervo son mujeres.

El grupo de edad donde más paro se encuentra registrado en ambos sexos son las personas mayores de 45 años.

El nivel formativo que posee la mayoría de las personas en desempleo en Mota del Cuervo son Estudios Secundarios Educación General.

Mota del Cuervo ofrece empleo para su población, pues el número de personas que salen a trabajar fuera de la localidad es pequeño, y sobre todo son hombres. Con las mujeres sucede lo contrario, hay un grupo reducido de mujeres no domiciliadas en Mota que trabajan en las empresas de la localidad.

El tejido empresarial de la localidad está conformado principalmente por Comercio, transporte y hostelería, así como otros Servicios. Por lo tanto, es donde más se demandan empleos y más contratos se realizan.

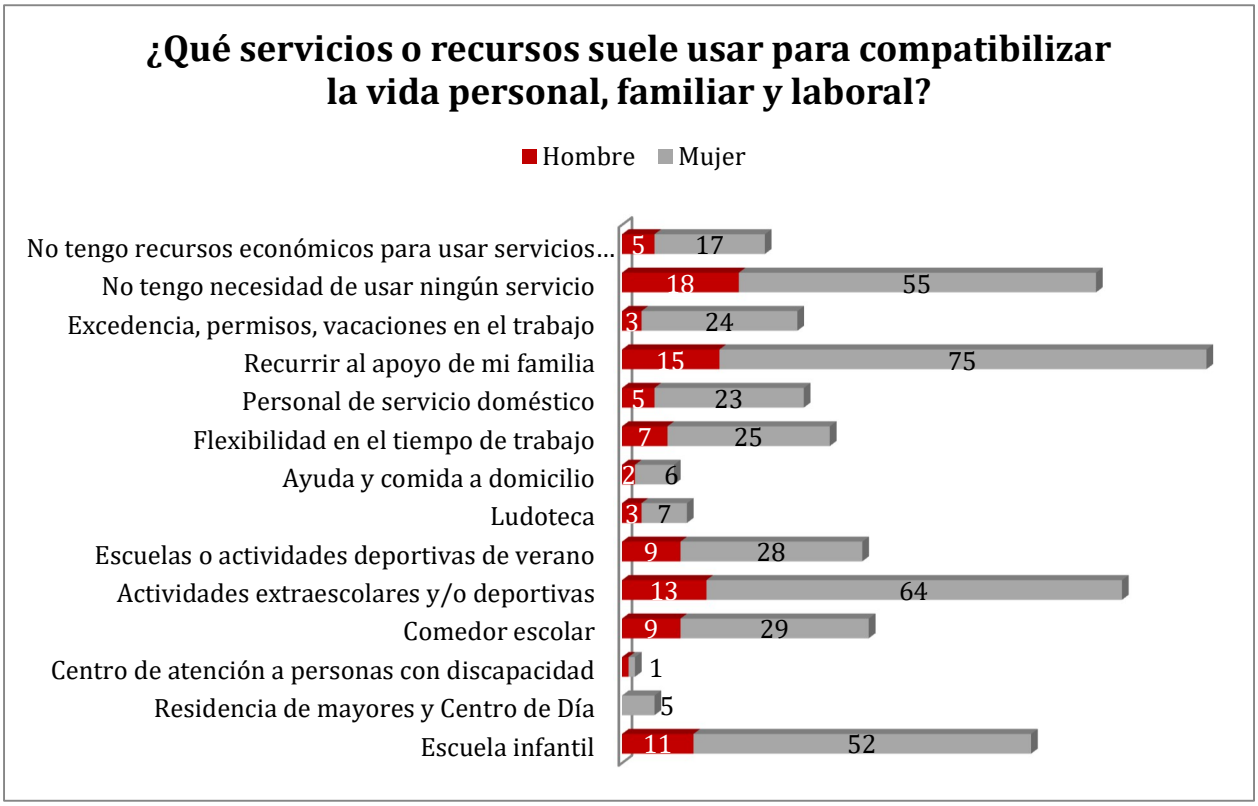
Las personas autónomas tienen un peso importante en la localidad, siendo el índice de las personas que se encuentran en este régimen superior al provincial.

Los datos de desempleo, contratación y personas en alta denotan cierta segregación horizontal.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

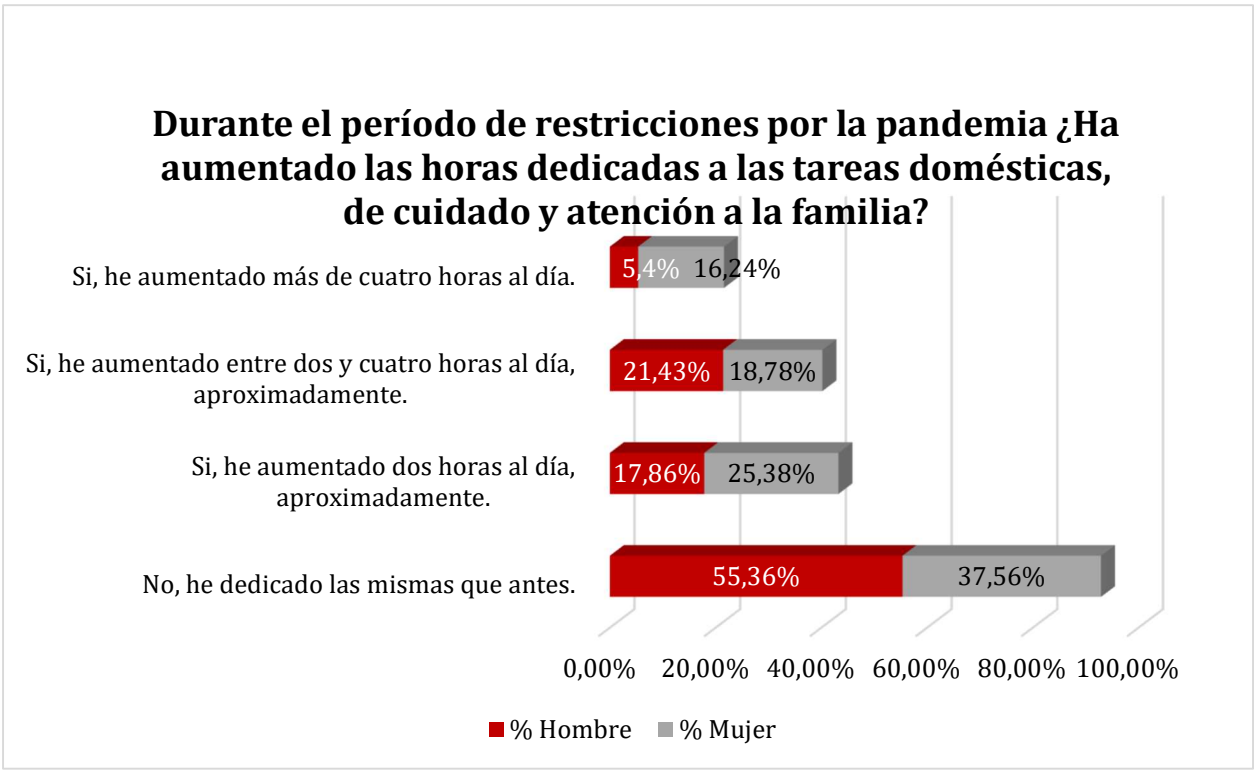
Según se ha indicado en la encuesta a la población, el ámbito donde se considera que existen más desigualdades entre mujeres y hombres es el reparto de tareas domésticas y de cuidado. Opinan así casi el 79% de mujeres y hombres.

El 28,85% de las personas encuestadas ha indicado que no precisa recurrir a servicios de conciliación. El 55% de los hombres y el 59% de las mujeres indican ser responsables del cuidado de alguna persona, en su mayoría menores de 0 a 12 años, por lo que **los servicios de conciliación que suelen utilizar normalmente son, en primer lugar, recurrir al apoyo familiar (35,57%), seguido de las actividades extraescolares y/o deportivas (30,43%) y la escuela infantil de la localidad (24,90%).**



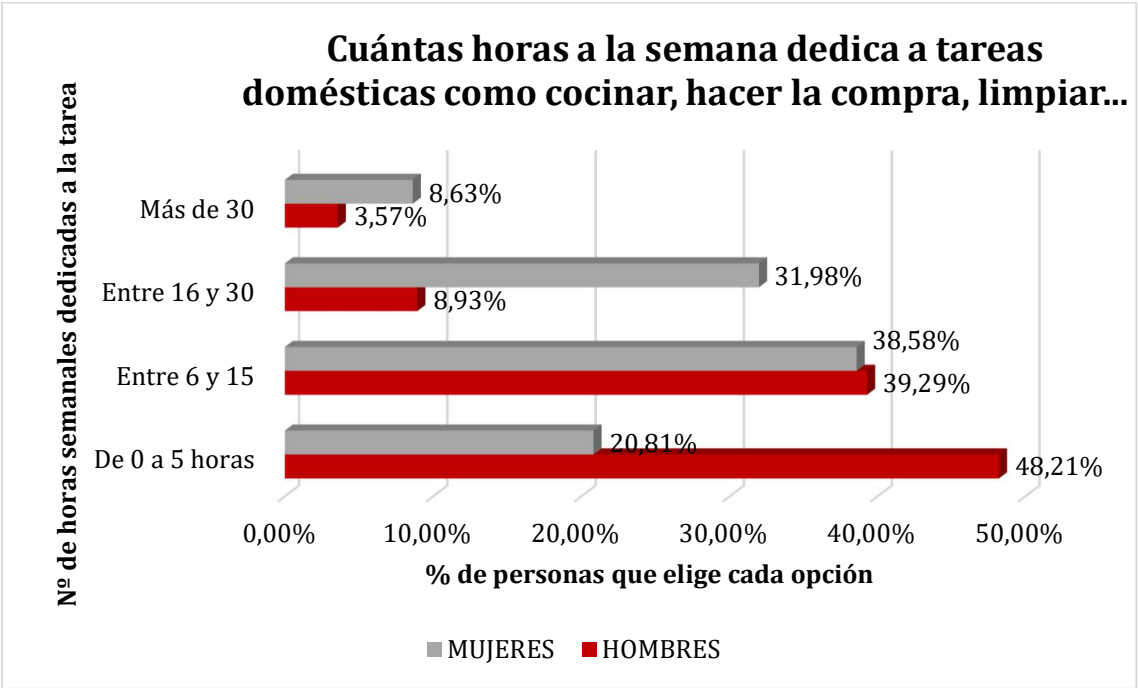
El 8,70% indica que no dispone de recursos económicos para usar servicios de conciliación.

La situación derivada de la covid19 ha limitado el poder acceder al apoyo familiar como recurso de conciliación y ha supuesto una mayor carga de las mujeres en las tareas de cuidado y domésticas, puesto que son ellas las que, en mayor medida, han aumentado la dedicación a estas tareas durante la pandemia, como se puede comprobar en el gráfico siguiente.



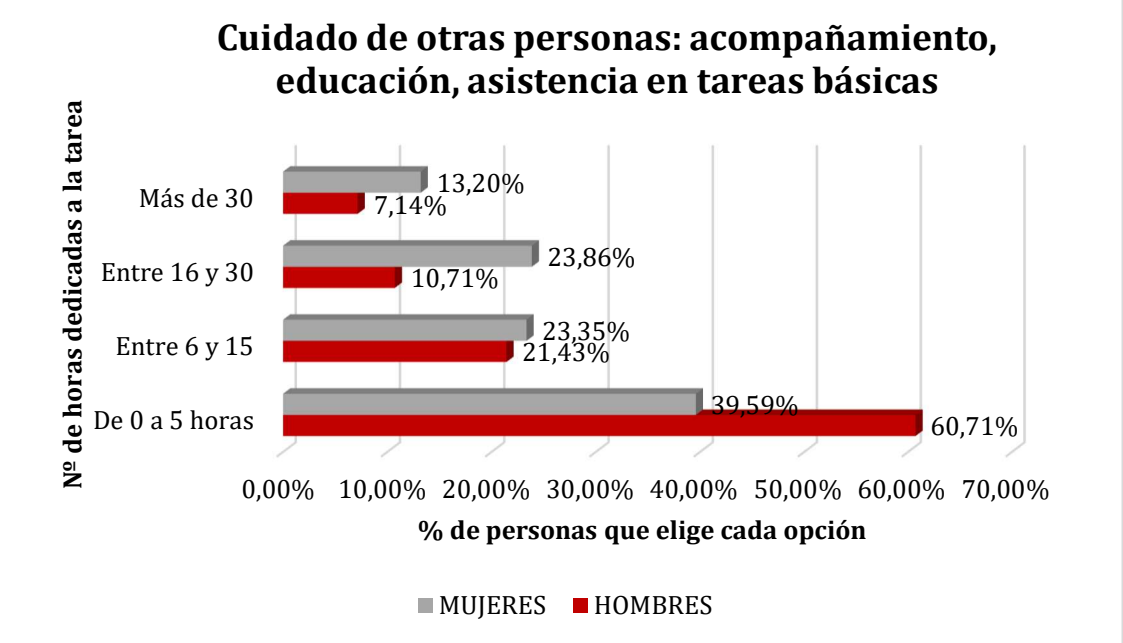
Han dedicado las mismas horas, el 55,36% de los hombres frente el 37,56% de las mujeres. En el tramo donde se han aumentado más de 4 horas al día se encuentran el 16,24% de las mujeres frente el 5,36% de los hombres.

La corresponsabilidad está directamente relacionada con el empleo del tiempo y con la realización de las diferentes tareas. En el cuestionario realizado a la población se han incorporado preguntas al respecto y a continuación se exponen los resultados:

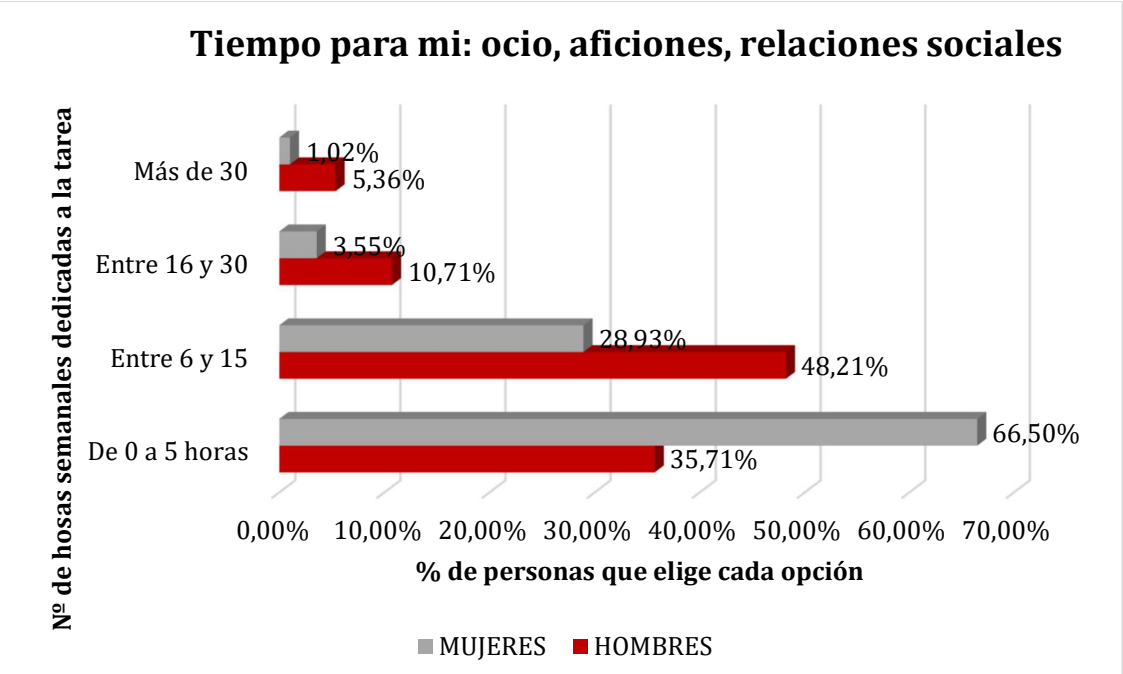


En el tramo de menor dedicación, se encuentran el 48% de los hombres y un 20,81% de las mujeres.

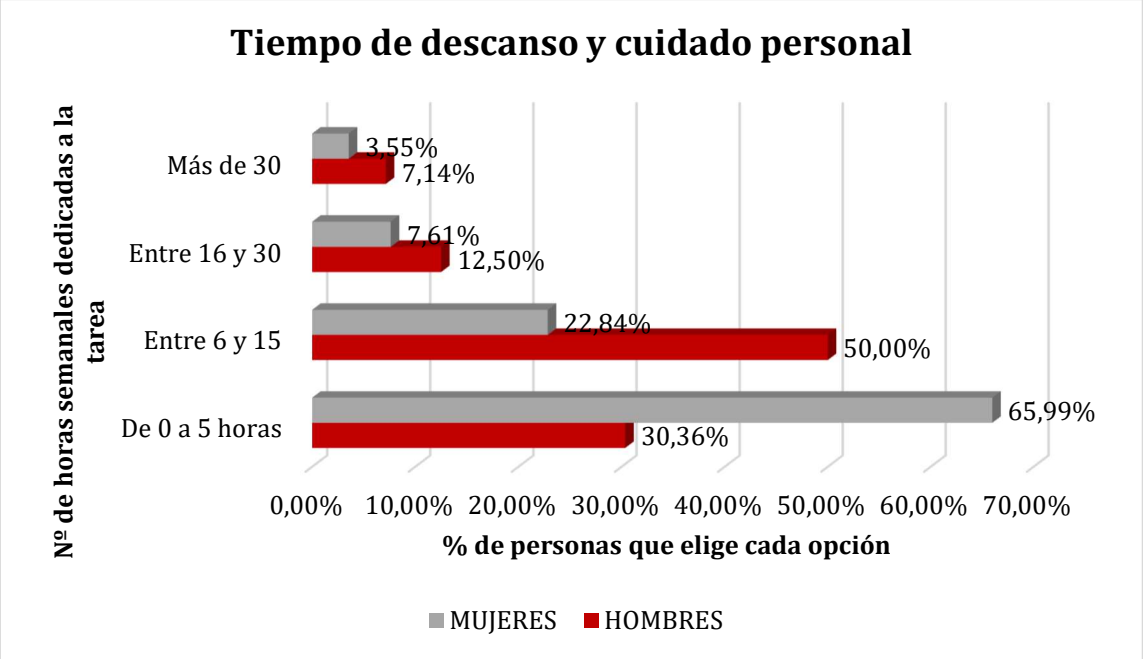
En torno al 39% de las personas encuestadas dedica entre 6 y 15 horas a la semana en la realización de tareas domésticas. En el resto de tramos de mayor dedicación, el porcentaje de mujeres es superior al de hombres.



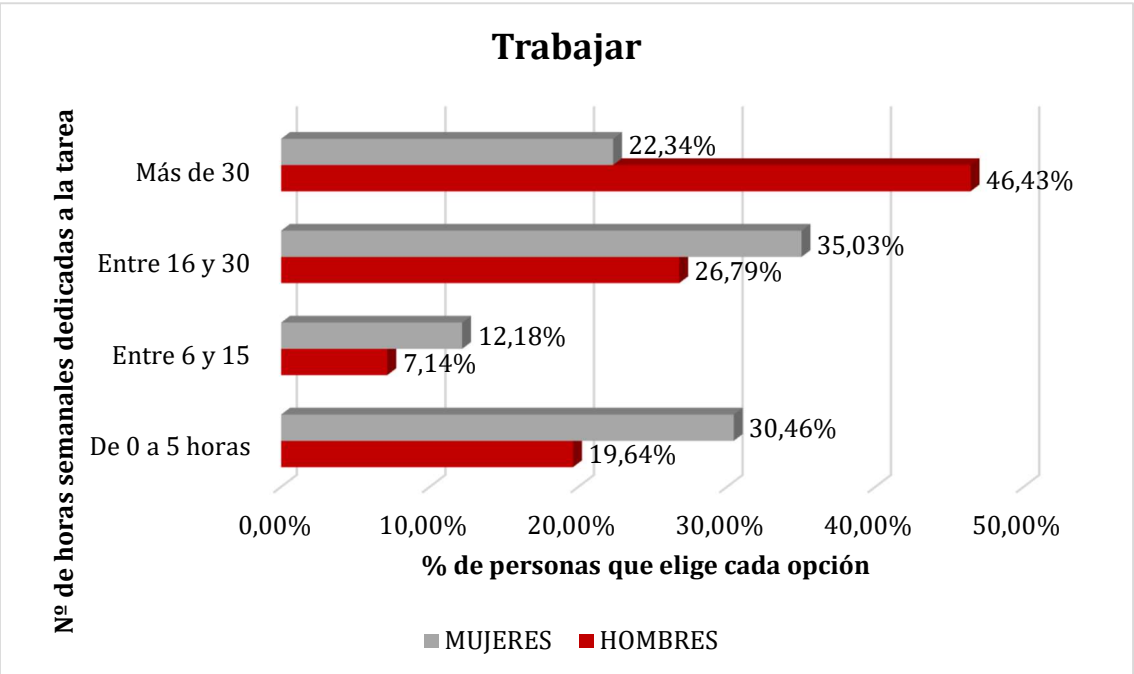
En el cuidado de otras personas, el porcentaje de hombres que dedican de 0 a 5 horas alcanza el 60,71%, siendo el de las mujeres de un 39,59%.
En el resto de tramos horarios que suponen más dedicación, el porcentaje de mujeres supera a los hombres, especialmente en el de "más de 30 horas" en el que se encuentra el 13% de las mujeres frente al 7% de los hombres.



En el tiempo denominado como “propio” dedicado al ocio, aficiones y relaciones sociales, dedican de 0 a 5 horas a la semana, el 66,50% de las mujeres y el 35,71% de los hombres.
En los tramos de mayor dedicación los porcentajes de hombres son superiores a los de mujeres.

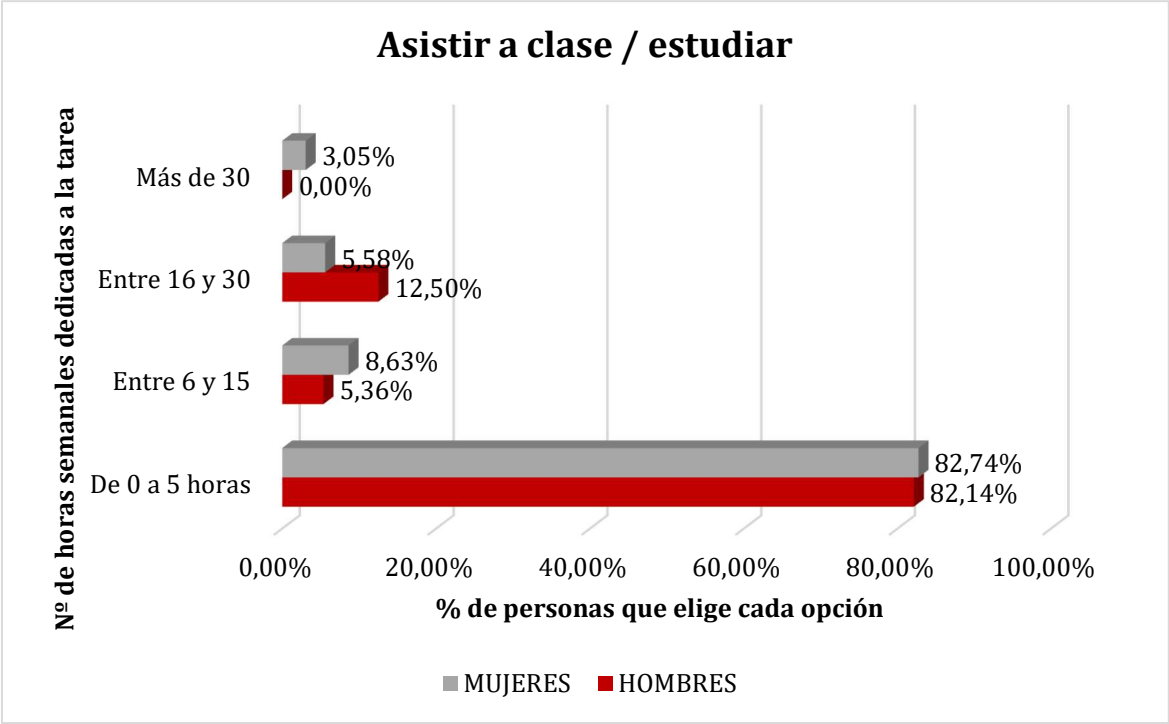


Con el tiempo de descanso y cuidado personal, ocurre lo mismo que con el tiempo propio. En el tramo de menor dedicación se encuentra un 66% de las mujeres frente a un 30,36% de los hombres. En los tramos de mayor dedicación los porcentajes de hombres son superiores a los de mujeres.



La mayor dedicacion semanal (Más de 30 horas) al trabajo remunerado corresponde a un 46,43% de los hombres frente un 20,34% de las mujeres.

Los porcentajes de mujeres son superiores a los de los hombres en los tramos de menor dedicación. Estos porcentajes son el reflejo de la mayor presencia de la mujer en empleos a media jornada o que han reducido su jornada por cuestiones de conciliación.
Las personas que se encuentran en el tramo de 0 a 5 horas está correlación con el porcentaje de personas en desempleo, jubiladas, estudiantes o dedicadas a las tareas del hogar que han realizado el cuestionario.



Por último, el porcentaje de mujeres que dedican más de 30 horas a estudiar o ir a clase está directamente relacionado con el porcentaje de estudiantes que ha realizado el cuestionario, igual que el porcentaje de hombres que su dedicación es entre 16 y 30 horas.

Las diferencias que se encuentran en los tramos horarios intermedios donde los porcentajes de mujeres son superiores a los de hombres, indica una mayor presencia de las mujeres en la realización de acciones formativa que no pertenecen al ámbito educativo (por ejemplo, formación para el empleo, idiomas o formación para personas trabajadoras), ya que no se incluyen en la categoría de estudiantes.

Recursos de conciliación en la localidad

La localidad cuenta con una amplia oferta de actividades y servicios que favorecen la conciliación:

Centros Educativos:

- IES Julián Zarco.
- Escuela Infantil "Balú" centro de titularidad del Ayuntamiento de Mota del Cuervo, cuenta con Aula Matinal y Servicio de Comedor.
- CP Santa Rita: centro de titularidad pública. Cuenta con Aula Matinal y Servicio de comedor.
- CP Nuestra Señora de Manjavacas: Cuenta con Aula Matinal y Servicio de comedor.

Otros Recursos:

- La Universidad Popular y el Aula Mentor.
- Ludoteca
- Escuela de Verano- con servicio de comedor /aula matinal gestionado por el Centro de la Mujer en Julio
- Parque infantil "El duende" (Privado)
- Biblioteca Municipal
- Centro Ocupacional personas discapacitadas
- Viviendas Tuteladas (3 viviendas, dos de menores de 65 y otra de mayores de 65)
- CDIAT (Centro de Desarrollo Infantil y Atención Temprana)
- SAD (Servicio de Ayuda a Domicilio)
- Residencia de Mayores "Los Molinos", de titularidad pública
- Residencia Virgen de Manjavacas, de titularidad privada, aunque cuenta con plazas concertadas.
- Centro de Mayores
- Centro de día de mayores y discapacitados
- Escuela de música
- Escuelas deportivas

En consonancia con todos los datos estudiados, en el grupo de trabajo desarrollado se puso de manifiesto la mayor atribución y responsabilidad de las mujeres en las tareas de cuidado que quedaban patentes, por ejemplo, en la mayor implicación de las madres en las actividades relacionadas con la educación (tutorías, reuniones…).

Lo mismo sucede en la escuela de educación infantil: en la mayor parte de los casos, se encargan de la recogida de niñas/os las madres o las abuelas, independientemente de si trabajan el padre y la madre.
Esto unido al hecho de que el recurso de conciliación más empleado es recurrir al apoyo de la familia, hace que los problemas de conciliación se trasladen de unas mujeres a otras de la familia. Esta sobrecarga tiene consecuencias para la salud, el bienestar y el desarrollo personal.

Además de los recursos de conciliación existentes, Mota del Cuervo es beneficiaria del Plan corresponsables cuyos fondos han sido distribuidos por el Instituto de la Mujer de Castilla – La Mancha y se destina a la financiación de actuaciones orientadas a facilitar la conciliación de las familias con hijas e hijos de hasta 14 años.

En conclusión: es evidente la mayor dedicación de la mujer a las tareas domésticas y de cuidado, en detrimento del tiempo propio y del tiempo de descanso y cuidado.

Hay mayor presencia de la mujer en empleos a jornada parcial o reducciones de jornada por cuestiones de conciliación.

En el grupo de trabajo realizado se considera que la conciliación es el principal problema en cuando a la búsqueda de empleo y al mantenimiento del mismo en la localidad. Se ve necesario incentivar la incorporación de las mujeres a las empresas de la localidad.

Teniendo en cuenta los recursos existentes, las barreras parecen deberse más a atribución de roles tradicionales que carencia de recursos. Por ello, es necesario concienciar a las empresas, familias y sociedad en general sobre la importancia de la corresponsabilidad.

4. PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Mota del Cuervo está integrada en el partido judicial de San Clemente.

Según las estadísticas de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, las denuncias por violencia de género en el partido judicial de San Clemente se mantienen elevadas, llegando a 79 en 2017. Las órdenes de protección en 2020 han sido 25, menores en comparación con años anteriores. En 2015, el año con el número más elevado, se decretaron 41 órdenes de protección.

PARTIDO JUDICIAL DE SAN CLEMENTE		
Año	**Número de denuncias por violencia de género**	**Número de órdenes de protección**
Año 2009	**48**	**34**
Año 2010	**55**	**18**
Año 2011	**66**	**28**
Año 2012	**71**	**29**
Año 2013	**58**	**11**
Año 2014	**28**	**18**
Año 2015	**74**	**41**
Año 2016	**64**	**27**
Año 2017	**79**	**29**
Año 2018	**58**	**28**
Año 2019	**71**	**35**
Año 2020	**63**	**25**
Primer trimestre 2021	**10**	**8**

En el primer trimestre de 2021, las denuncias por violencia de género se cifran en 10 y las órdenes de protección en 8.

El Informe de Violencia sobre la Mujer realizado por el Consejo General del Poder Judicial, determina que las denuncias producidas en el segundo trimestre de 2021 han sido de 23. Por lo que en el primer semestre de 2021, se han realizado 31 denuncias por violencia de género en el partido judicial de San Clemente.

En la siguiente tabla se muestra el origen de la denuncia. Esta puede ser presentada directamente por la víctima o familiares, a través de atestados

policiales (con denuncia de la víctima, de un familiar o por intervención directa policial), mediante parte de lesiones o por terceros.

	Presentada directamente por victima en el juzgado	Presentada directamente por familiares	Atestados policiales			Parte de lesiones recibido directamente en el juzgado	Servicios asistencia-Terceros en general
			con denuncia victima	con denuncia familiar	por intervención directa policial		
2015	**0**	**0**	**62**	**0**	**12**	**0**	**0**
2016	**0**	**0**	**60**	**1**	**3**	**0**	**0**
2017	**12**	**3**	**59**	**2**	**1**	**2**	**0**
2018	**0**	**0**	**58**	**0**	**0**	**0**	**0**
2019	**0**	**0**	**71**	**0**	**0**	**0**	**0**
2020	**0**	**0**	**63**	**0**	**0**	**0**	**0**
Primes semestre 2021	**0**	**0**	**33**	**0**	**0**	**0**	**0**

Desde 2018, el origen de la denuncia procede en el 100% de los casos de las actuaciones realizadas en los atestados policiales con denuncia de la víctima.

	Mujeres víctimas de violencia de género	Mujeres españolas víctimas de violencia	Mujeres extranjeras víctimas de violencia
2015	**74**		
2016	**64**		
2017	**70**	**34**	**36**
2018	**48**	**30**	**18**
2019	**70**	**35**	**35**
2020	**63**	**26**	**37**
Primer semestre 2021	**33**	**15**	**18**

En el partido judicial de San Clemente, más del 50% de las mujeres víctimas de violencia de género son extranjeras.

El Centro de la Mujer de Mota ha recibido más de 100 consultas sobre Violencia de Género en lo que va de año. La mayoría de las mujeres víctimas de violencia de

género que interponen denuncia se encuentra en un rango de edad de 25 a 45 años. Se ha detectado un aumento de consultas sobre violencia de género en población más joven de 25 años en los últimos años.

Este dato está en consonancia con las conclusiones expuestas en el estudio *La situación de la violencia contra las mujeres en la adolescencia en España* Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Ministerio de Igualdad (febrero 2021):

Estamos avanzando, pero lejos de erradicar la violencia contra las mujeres. Hay que consolidar los avances, extenderlos a toda la adolescencia y a las situaciones más graves. El reconocimiento de los avances detectados en la prevención de la violencia de género no puede impedir reconocer, también, que sigue habiendo muchos/as adolescentes que viven dicha violencia, que los cambios son menores en las formas de violencia más graves, que es necesario extender la prevención escolar para que llegue a toda la población en las mejores condiciones (actualmente, la mitad de la adolescencia no la recuerda), implicando más a las familias en dicha prevención, que los riesgos existentes a través de las nuevas tecnologías son muy frecuentes y graves y que es preciso prevenir también otras formas de violencia contra las mujeres, prestando una especial atención a la violencia sexual en sus distintas manifestaciones, incluido el acoso sexual online, que afecta a un porcentaje muy elevado de adolescentes.

Actuaciones y actividades del Centro de la Mujer

La labor del Centro de la Mujer de Mota del Cuervo en sus tres áreas (jurídica, psicológica y social) es fundamental en materia de violencia de género. Presta un servicio integral a las mujeres víctimas de violencia de género, con diferentes recursos relacionados con todas las áreas de actividad.

En relación a la prevención de la violencia de género se han realizado los siguientes proyectos:

- Actos conmemorativos del "Día Internacional contra la violencia de género".
- Campaña de sensibilización "Mota libre de conductas y agresiones sexistas", en colaboración con diferentes establecimientos de la localidad, que se han adherido a la campaña.

En relación con el ocio nocturno, éste se concentra en el entorno de una plaza céntrica. Sin embargo el botellón se realiza junto al Polideportivo Municipal. En la localidad no se ha apreciado la existencia de zonas especialmente inseguras.

Desde el centro de la mujer se destaca la buena coordinación y comunicación entre las instituciones implicadas en la atención de las mujeres víctimas de violencia de género (fuerzas y cuerpos de seguridad del estado, servicios de salud, centro de la mujer, servicios sociales…).

Por otra parte, el propio plan de igualdad del personal del Ayuntamiento de Mota cuenta con acciones específicas en la materia, destacando:

- Realizar campañas de concienciación focalizadas hacia las mujeres del Ayuntamiento y del municipio sobre la importancia de denunciar las agresiones.
- Proporcionar información sobre recursos y servicios a disposición para mujeres víctimas de violencia de género, a las mujeres de la plantilla del Ayuntamiento y del municipio que sufran o hayan sufrido violencia de género.

Es preciso continuar y profundizar en las labores de prevención de la violencia de género, atendiendo a otras formas la violencia contra las mujeres, prestando atención a las situaciones que se dan empleando redes y TICs y, sin duda, involucrando a toda la sociedad, labor que ya ha iniciado el Ayuntamiento implicando a diferentes agentes sociales y empresas en la prevención de la violencia de género.

Igualmente necesario es mantener y reforzar la coordinación de los agentes implicado en la atención a victimas de violencia de género.

5. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

Para fomentar la participación de la ciudadanía, la localidad de Mota del Cuervo cuenta con una herramienta fundamental, **el Reglamento municipal de la participación ciudadana en la gestión municipal**, de 6 de Marzo de 2017 cuyo objeto es regular las formas, medios y procedimientos para ordenar y promover la participación de la ciudadanía en la gestión municipal, tanto individualmente como a través de las entidades, asociaciones, y/o colectivos, bajo los principios de transparencia en la acción de gobierno y apertura de los poderes públicos a las necesidades y dinámicas sociales.

En dicho reglamento se establece que el Ayuntamiento promoverá la formación en participación ciudadana a través de los medios de formación existentes y del impulso de nuevos programas de formación, que se planificarán integrando el principio de igualdad de género de forma transversal, como un principio fundamental en los procesos de participación ciudadana.

Tejido asociativo:

En la localidad de Mota del Cuervo, según el registro de asociaciones de Castilla – La Mancha, **figuran 115 asociaciones inscritas[2].**

Según la clasificación propuesta por el registro, la tipología de las asociaciones es la siguiente**:**

TIPO DE ASOCIACIÓN	NÚMERO
CULTURALES	56
DE ACCIÓN SOCIAL	9
DE PROFESIONALES	1
DEFICIENCIAS Y ENFERMEDADES	4
DEPORTIVAS	9
ECONÓMICAS	1
FAMILIARES	2
IDEOLÓGICAS	2
MADRES Y PADRES DE ALUMNOS	7
PERJUDICADOS	1
RECREATIVAS	5
REFERIDAS A LA MUJER	**6**
REFERIDA A LOS JÓVENES	7
VECINALES	5

[2] Datos del Registro de Asociaciones de la JCCM, algunas pueden no tener actividad actualmente.

Ahora bien, aunque el registro está actualizado a marzo de 2021, en ocasiones las asociaciones no se encuentran activas.

Según estos datos, las asociaciones "referidas a la mujer" son 6, representando el 5% del total. Las que tienen mayor peso son las "culturales" con unos 47%.

La participación social de las mujeres es alta en el tejido asociativo en diferentes ámbitos. Pero sólo destaca su titularidad en cargos dentro de las juntas directivas de hermandades de Semana Santa o de asociaciones dedicadas a tradiciones culturales.

Tras la reunión del grupo de discusión[3] con el tejido asociativo de la localidad queda patente lo anteriormente indicado y efectivamente hay un porcentaje de participación equilibrado en las asociaciones si bien siguen realizando actividades "feminizadas". Así por ejemplo en las asociaciones dedicadas al carnaval ellas siguen confeccionando y ellos se dedican a actividades que, según ellas, requieren más fuerza.

En otras asociaciones la presencia de mujeres en los órganos de dirección ha ganado protagonismo, pero a veces no tienen poder de decisión en cuestiones relevantes.

En el grupo de discusión, se expresaron cuestiones como:

- No existe tradición de participación femenina en determinadas asociaciones y que ese espacio público lo ocupan los hombres.

- Ahora que hay participación paritaria, los hombres han dejado de ir.

- Los hombres solo se dedican a "trabajar" y no participan en otras actividades.

Se destaca que existe en la localidad gran compromiso por parte de las mujeres en lo relativo a asumir tareas relevantes en el espacio público.

Por otro lado, los datos aportados **por el cuestionario[4] cumplimentado por la población de Mota del Cuervo, indican que**:

Ante la pregunta ¿**Cuál cree que es el ámbito en el que más desigualdades entre mujeres y hombres se dan?** Tan sólo un **4%** de los encuestados/a indicaron que la participación social era el ámbito donde más desigualdades hay.

Un porcentaje mínimo en comparación con otros ítems, lo que demuestra que las personas que contestaron entienden que la igualdad en la participación social está conseguida.

[3] Grupo de discusión realizado en Mota del Cuervo el 18/10/2021

[4] Cuestionario cumplimentado por la población de Mota del Cuervo en la fase de Diagnostico del Plan de Igualdad.

Se aborda en esta reunión la necesidad de crear un espacio de participación juvenil en la localidad.

No existe un centro de juventud en Mota del Cuervo como lugar físico donde dar cabida a las necesidades de ocio y de esparcimiento de la población joven. Existe presencia en redes sociales (Facebook) y se publican algunas noticias que pueden ser de interés para la población de forma esporádica.

Tampoco existen asociaciones juveniles que trabajen de forma activa para la comunidad a pesar que aparezcan en el listado. Se demanda en este sentido revitalizar el asociacionismo juvenil con un fomento de actividades atrayentes para este grupo que lleven aparejadas en su desarrollo la modificación de ciertos comportamientos y que fomenten el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres.

En el ámbito de la participación, destaca la consolidación del funcionamiento del **Consejo Local de Igualdad creado desde el año 2007**, como estructura estable y como elemento de participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

Está formado por representantes del ámbito educativo, del sector sanitario, asociativo, biblioteca, personal de servicios sociales, representantes políticos y del centro de la mujer de la localidad de Mota del Cuervo.

Recientemente (septiembre de 2021) ha sido concedida una subvención por parte del Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha, con el fin de dinamizar las actividades del propio consejo, así como del empoderamiento de las mujeres en el espacio público y el fomento de la igualdad en la localidad.

Se pone de manifiesto el interés por parte de la administración local en el apoyo de la promoción de la igualdad en la localidad a través de esta herramienta organizativa.

Igualmente se han desarrollado desde el centro de la mujer otras actividades como el Taller de empoderamiento, liderazgo y toma de decisiones para mujeres, Talleres de empleabilidad y TIC para la Mujer, Dinamización de Asociaciones de Mujeres, “El Rincón Literario”.

En la localidad se han desarrollado proyectos en colaboración con otras entidades como el proyecto DANA que ofrece formación para el empoderamiento de mujeres para el empleo e igualdad.

Por otra parte, las convocatorias de subvenciones dirigidas a asociaciones pueden ser un instrumento de promoción de la igualdad desde el Ayuntamiento, incluyendo cuestiones como la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto planteado, experiencia de la entidad o del equipo en igualdad o el desarrollo de actividades específicas de promoción de la igualdad… Consultada la

última convocatoria aprobada, no se ha observado la inclusión de este tipo de criterios[5]

La inclusión de este tipo de cláusulas puede suponer una herramienta eficaz para extender la igualdad en la gestión de las asociaciones y en la población en general.

RECURSOS DE LA LOCALIDAD

- **Universidad Popular**

La Universidad Popular de Mota del Cuervo promueve la educación popular de saberes teóricos y prácticos dirigida a toda la población.

El alumnado lo conforman población adulta a partir de los 15 años y niños y niñas de 3 a 15 años.

Las actividades y propuestas son variadas, si bien es cierto que en la reunión del grupo de discusión[6] en opinión de los y las participantes la programación no está orientada a los participantes masculinos.

De hecho, en la consulta de las personas admitidas en este curso 2021-2022 mayoritariamente el alumnado lo conforman mujeres en un 99% en actividades feminizadas tales como labores tradicionales con tejidos o costura, yoga y reparación de muebles.

En otras como **Talleres de Pintura** el alumnado masculino en un 26.83% y el femenino es de 73.13%.

La actividad en cambio en los Talleres de Teatro no está tan feminizada.

En los cursos de **Graffiti,** el alumnado es también más variado siendo la participación masculina de un 38.46% y de mujeres de un 61.54%.

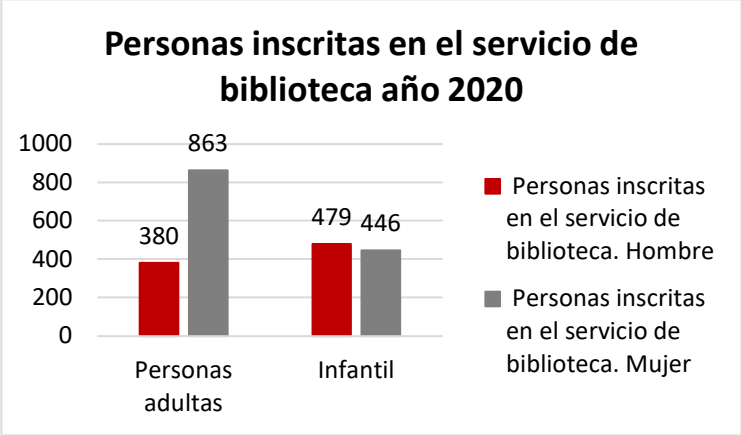
- **Biblioteca pública municipal**

El Reglamento de Funcionamiento de la Biblioteca Pública Municipal Miguel de Cervantes de Mota del Cuervo, ensalza como principios y valores en su actuación la "La igualdad para que toda la población acceda a los servicios de biblioteca, sin discriminación por razón de origen, etnia, religión, ideología, género u orientación sexual, edad, discapacidad, recursos económicos o cualquier otra circunstancia personal o social".

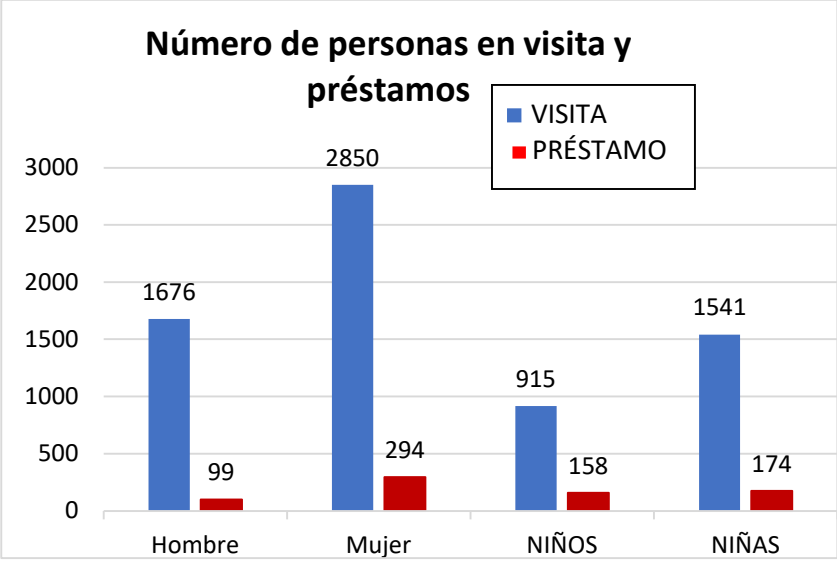
La biblioteca pública desempeña un importante papel como espacio público y como lugar de encuentro, lo cual es especialmente importante en comunidades donde la población cuenta con escasos lugares de reunión.

[5] Convocatoria aprobada mediante decreto de alcaldía de fecha 29 de septiembre de 2021 para la concesión de subvenciones a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro 2021 (BOP Nº 115)
[6] Grupo de discusión realizado en Mota del Cuervo el 18/10/2021

En el caso de la localidad de Mota del Cuervo, en la biblioteca, l**a presencia femenina** como usuarias del servicio **es superior** a la de hombres (personas usuarias a partir de 14 años: adultos) e inferior a 14 (infantil)[7]



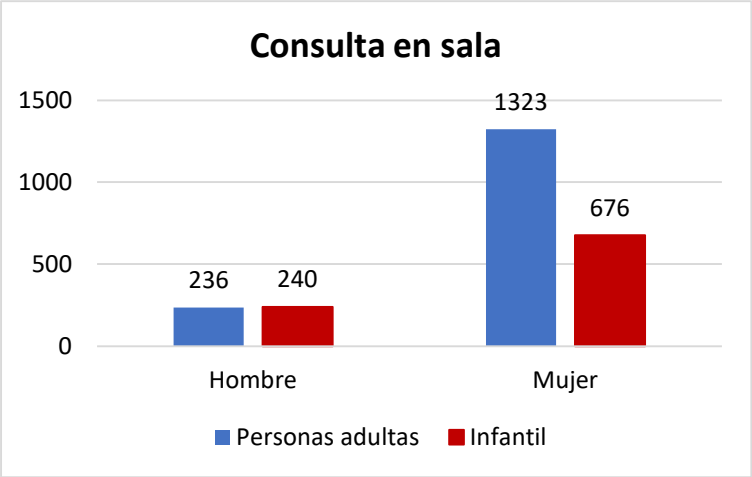
Del mismo modo se observa que la presencia femenina es superior entre las personas visitantes y usuarias de préstamo. Tanto en adultos como en infantil.



Hay otros datos relevantes en cuanto a la participación femenina en otros servicios que ofrece la biblioteca.

De la misma forma las mujeres optan también por la consulta en sala.

[7] Datos aportados por la Biblioteca Municipal de Mota del Cuervo 2020

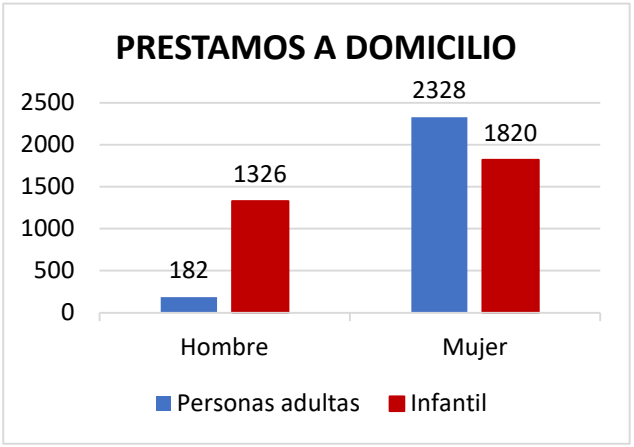


Una de las grandes tareas de las bibliotecas públicas en la actualidad es el acompañamiento a las personas en el ingreso del mundo digital y la alfabetización informática.

La biblioteca de la localidad moteña dispone de servicio de internet y servicio wifi para consultas, así como dotación de ordenadores.

Por otra parte, destaca la actividad de varios clubs de lectura en la biblioteca con medio centenar de actividades con una participación de 80 personas.

El servicio de préstamo a domicilio es mucho más utilizado por mujeres que por hombres tanto en población adulta como por población infantil.



Actividades y programación desarrollada en la biblioteca.

Podemos destacar entre otras:

- El desarrollo de la cultura científica, igualdad de género, la relación entre ciencia, literatura y mujer, como conjunto de actividades que se llevaron a cabo en el proyecto IguaLEES de fomento a la lectura. Así como conferencias sobre mujer y la niña en la ciencia.
- Actividades relacionadas con la actividad de los investigadores en el reconocimiento del papel de la mujer a lo largo de la historia, dentro del programa Ciudad Ciencia.

- Charlas conmemorativas del Día Internacional de la Mujer, así como otras actividades para aprender a pensar en igualdad. Cuentacuentos, poesía en voz de mujer con la lectura de un manifiesto y un video fórum.
- Encuentros literarios a través de los clubs de lectura con escritoras. En octubre con Marta Robles en el que se trató con las lectoras su última novela hablando sobre la temática de prostitución, trata, racismo o el cáncer de mama.

Oficina de turismo

Los datos aportados desde la oficina de turismo de Mota del Cuervo indican que las visitas realizadas a la localidad cuentan con una participación equilibrada entre hombres y mujeres. No se recogen los datos desagregados por sexo.

La oficina de turismo pretende ser un espacio igualitario para todas las personas que llegan a ella, en las explicaciones se elimina todo estereotipo de género que pueda haber y se intenta utilizar un lenguaje inclusivo.

En todas las publicaciones se intenta utilizar un lenguaje neutro.

Participación deportiva.

El ayuntamiento de Mota del Cuervo es un agente impulsor y promotor de la práctica deportiva, facilitando el uso de instalaciones deportivas, organizando pruebas y manifestaciones deportivas, en definitiva, universaliza la práctica deportiva entre sus vecinos y vecinas.

Las actividades deportivas ofertadas e impartidas para adultos 2021-2022 son:

ACTIVIDAD	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Geronto gimnasia	115	83	32
Gimnasia Terapéutica	41	38	3
Ciclo Indoor	15	13	2
Aerobic	11	11	-
Zumba	46	46	-
Pilates	94	88	6
Pádel para adultos/as	24	14	10
Liga de Pádel	160	70	90
Sala musculación	75	10	65
Totales	**581**	**373**	**208**
		64.2%	**35.8%**

La participación de las mujeres moteñas en la práctica deportiva es relevante, formando parte de todos los grupos ofertados. Se aprecia feminización y

masculinización según la disciplina: por ejemplo, nula presencia de hombres en zumba o aerobic, y menor presencia de mujeres en musculación.

Actividades de las ESCUELAS DEPORTIVAS MUNICIPALES de niñas y niños de entre 5 a 18 años:

ACTIVIDAD	TOTAL	NIÑOS	NIÑAS
Futbol	218	212	6
Futbol sala	116	102	14
Baloncesto	59	47	12
Atletismo	64	22	42
Pádel	39	33	6
Zumba	15	1	14
Badminton	18	12	6
Mountain-Bike	7	7	-
TOTALES	**536**	**436**	**100**
		81.35%	**18.65%**

En cuanto a la participación joven en las escuelas deportivas municipales, la población femenina aparece prácticamente en todas las actividades programadas, a excepción de mountain-bike. En total, su participación supone el 18.65% frente al 81.35% de los chicos.

Existe diferencia de participación según la disciplina ofertada: las chicas duplican en número a los chicos en atletismo. En el resto de los deportes hay mayoría de chicos. En algunos de ellos, como fútbol o fútbol sala, los más mayoritarios, la presencia de chicas es anecdótica.

Los **servicios deportivos de la localidad indican** que no realizan ninguna actuación específica para fomentar el deporte femenino puesto que desde hace años las mujeres y niñas tienen un hábito de práctica de actividades deportivas organizadas y en este sentido se ofertan las actividades deportivas para todo el mundo por igual**.**

Por otra parte, la presencia en la localidad de deporte federado es notoria.

Los clubs existentes en la actualidad en Mota del Cuervo son:

Fútbol, Baloncesto, PC Herrada (Ciclismo), Club Atletismo Moteño, Molisenda de senderismo, Petanca.

De todos ellos La Peña Ciclista Herrada, el Club Atletismo Moteño y Molisenda (senderismo) entre sus socias y socios hay gran número de mujeres, que lo practican diariamente y **algunas de ellas están en la junta rectora.**

El Ayuntamiento dentro de su partida presupuestaria adjudica subvención a todas las Asociaciones y Clubs de la localidad que lo solicitan.

Inclusión Social

Los Servicios Sociales de Atención Primaria de Mota del Cuervo desarrollan Programas, Proyectos y actividades dentro de algunas de sus Prestaciones Básicas como son:

La de Atención a la Familia o unidad de convivencia y a los/as menores y jóvenes:

- Talleres para la Mejora de la Convivencia en Centros Educativos con Programa de Intervención Familiar, Talleres y actividades con Infancia y Adolescencia para trabajar la participación para la inclusión.

- **Programa de Intervención Familiar.** Tiene como propósito adecuar contenidos a las familias con dificultad social y, en especial, en situaciones familiares problemáticas que puedan ocasionar malos tratos o negligencia con los/as hijos/as y crear situaciones de riesgo para los/as menores, trabajando también con los Centros Educativos de la Localidad: Programa de Prevención del Absentismo Escolar, Coordinación y Seguimiento de Menores de familias de intervención por parte del Equipo de Servicios Sociales. Aulas de Familia, actividades y talleres que favorecen la comunicación familiar y mejora de la convivencia.

- **Programa de Prevención de la Exclusión**, a través de las Trabajadoras Sociales y Psicóloga, actividades de prevención de las conductas adictivas.

- **Plan Local de Infancia y Adolescencia y Programa Ciudades Amigas de la Infancia**: Actividades relacionadas con la participación de la población infantil y juvenil del municipio, así como de sus familias.

- **Equipo técnico de Inclusión Social (ETI)** que tiene como objetivo prevenir la exclusión social o en su caso, trabajar con aquellas personas que tienen dificultades a la hora de integrarse plenamente en la sociedad a través de todas o alguna de sus ámbitos, ya sea personal, familiar, social, educativo y/o laboral.

- **Programa dirigido a personas dependientes y sus cuidadores**. La población a la que va dirigida el proyecto es: cuidadores establecidos en PIA, cuidadores de personas mayores o con discapacidad, aunque no hayan sido reconocidos en PIA, Auxiliares del Servicio de Ayuda a Domicilio de la localidad, familiares de los usuarios del Servicio de Ayuda a Domicilio y personas de la red social del dependiente. Se observa que el perfil principal de cuidadores recae sobre la mujer.

La de Atención Integral en situaciones de manifiesta y definida exclusión social.

- **Proyecto de Participación y Mediación Comunitaria**. Actuaciones tendentes a facilitar el acceso normalizado a los recursos de las personas y /o familias, sobre todo de aquellos que se encuentran en situaciones de

vulnerabilidad o exclusión social; Actuaciones tendentes a sensibilizar y concienciar a la población general sobre el fenómeno de la exclusión social y las personas que lo padecen y; Actuaciones tendentes a favorecer la participación en la comunidad como herramienta de inclusión y mejora personal y colectiva.

- **Proyecto de Mejora de la Empleabilidad** para personas en riesgo de exclusión social, que tiene como objetivo prevenir la exclusión y en su caso, paliar los efectos de la misma, a través de un trabajo integral en todas las áreas de la persona y haciendo especial hincapié en su acceso en el mercado laboral. (Información y Asesoramiento en la búsqueda activa de empleo, Información y Asesoramiento en la búsqueda de formación para el empleo, Información y seguimiento usuarios /as Garantía Juvenil…).

Personas atendidas en los Servicios Sociales de Mota del Cuervo por sexo y por temática

Demanda relacionada con:	Hombre	Mujer
Discapacidad	53	60
Familia y Menores	201	341
Inmigrantes	17	4
Mayores	30	49
Mujer	0	3
Totales	**301**	**457**

Del total de personas que han acudido a los servicios sociales de Mota del Cuervo un 60.29% son mujeres.

Por otra parte, la localidad cuenta con varios servicios y recurso de carácter social que benefician a la población de Mota del Cuervo promoviendo la inclusión de los y las participantes en sus actividades. Son el Centro Ocupacional "El Castellar", el Centro de día de atención a personas con discapacidad intelectual grave, el CDIAT (Centro de Desarrollo Infantil y Atención Temprana) y el servicio viviendas con apoyo para personas con discapacidad intelectual

En este sentido destaca la participación en actividades deportivas de los y las miembros del Club Deportivo "El Castellar" en numerosas competiciones. Así como la participación de los usuarios y usuarias del centro ocupacional en actividades culturales que desarrolla el Ayuntamiento.

Hay un aumento de la participación social de las mujeres en la localidad a través del movimiento asociativo, que no culmina en la mayor presencia de las mujeres en órganos de decisión.

Hay una gran oferta de actividades para personas adultas en las que la participación femenina es muy elevada, si bien sería necesario introducir algunas modificaciones, como introducir actividades que atrajeran a público más joven ofreciéndoles un espacio de participación y desarrollar actividades que eviten reproducir sesgos de género.

Las mujeres adultas participan activamente en la práctica deportiva, en mayor medida que los hombres. Sin embargo entre la población infantil y juvenil se invierte la situación: el 18,65% son chicas frente al 81.35% de los chicos

Existe compromiso por parte del Ayuntamiento en la participación y promoción de la mujer en el espacio cultural y de ocio, si bien podría valerse de herramientas aún no empleadas para extender la gestión con perspectiova de género en el mundo asociativo.

Existen espacios de inclusión de la población, así como la dotación de recursos para cumplir tal fin.

Todo ello hace posible la extensión de la sensibilización en igualdad a toda la población y el empoderamiento de las mujeres.

6. EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD

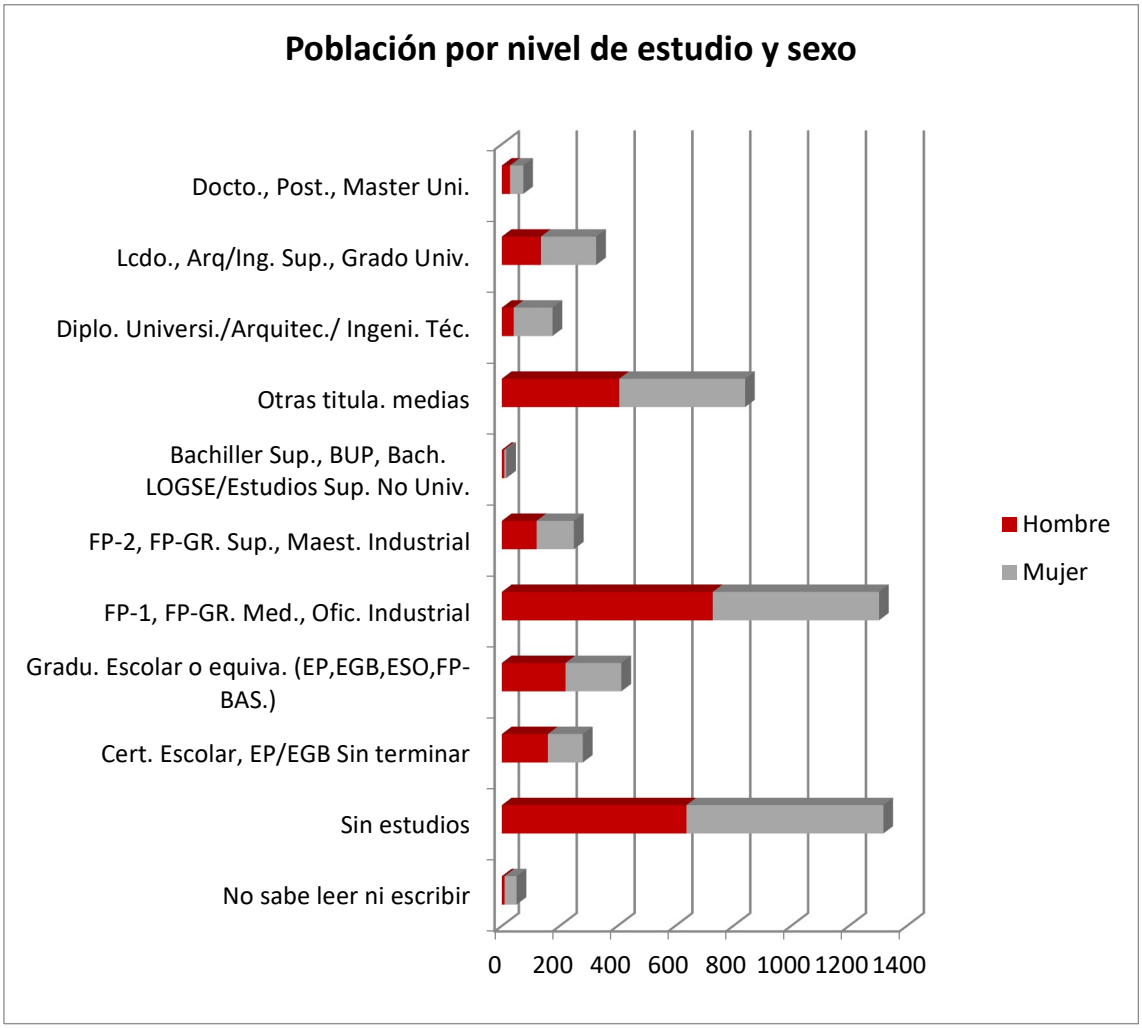
Nivel educativo de la población[8]

El nivel de formación más frecuente entre la población de Mota del Cuervo es el catalogado como "Sin estudios", en este nivel se encuentra el 26,13% de la población, seguido con un 25,93% el nivel de Formación Profesional 1, Grado Medio, Oficial Industrial.

Los niveles de otras Titulaciones Medias ascienden al 16,67% de la población.

Las personas con un nivel formativo superior, en el que se incluyen licenciaturas, arquitecturas, ingenierías superiores y grados, suponen un 6,45%.

En el extremo opuesto, nos encontramos con las personas que no saben leer ni escribir. Este grupo supone un 1,01% de la población de Mota del Cuervo.



[8] Datos del Padrón de Mota del Cuervo a fecha de octubre de 2021. Se aportan los datos de 6.143 personas. Hay 1.096 en las que esta estadística no es aplicable por edad.

Nivel Formativo	Hombre	Mujer	Total
No aplicable por ser menor de 16 años	565	531	1.096
No sabe leer ni escribir	9	42	51
Sin estudios	638	681	1319
Certificado Escolar, EP/EGB Sin terminar	159	121	280
Graduado Escolar o equivalente. (EP, EGB, ESO, FP-BASICA)	220	193	413
FP-1, FP-GR. Medio, Oficialía. Industrial	729	575	1304
FP-2, FP-GR. Superior, Maestría Industrial	120	129	249
Bachiller Superior, BUP, Bach. LOGSE/Estudios Superiores No Universitarios	8	7	15
Otras titulaciones medias	406	435	841
Diplo. Universitaria/Arquitectura/ Ingeniería Técnica	41	134	175
Licenciatura Arquitectura/Ingeniería Superior, Grado Universitario.	135	191	326
Doctorado, Postgrado, Master Universitario	28	46	74
TOTAL	3058	3085	6143

Las mujeres de Mota del Cuervo destacan con respecto a los hombres en los extremos de la gráfica, como se puede observar, tanto los niveles formativos superiores como en el grupo de las personas que carecen de estudios. Los hombres superan a las mujeres en el nivel formativo intermedio, desde la ESO a los Ciclos formativos de Grado Medio y Superior.

Oferta formativa

El municipio de Mota del Cuervo tiene 2 escuelas infantiles, 2 centros de educación infantil y primaria y un Instituto de Enseñanza Secundaria, todos ellos públicos. [9]

Cuenta también con Conservatorio profesional de música, escuela municipal de música y danza y Aula de Educación de Personas Adultas.

La edad de alumnado del Conservatorio Profesional de Música de Mota del Cuervo está comprendida entre los 12 y los 20 años. A este Conservatorio acuden alumnos /as de toda la comarca. El número total de matriculados es de 67, de los que 39 son mujeres y 28 hombres.[10]

En la Escuela Municipal de Música Santiago Gómez hay 228 personas matriculadas, 96 alumnos y 132 alumnas.[11]

Durante el curso 2019 – 2020 el alumnado de Mota del Cuervo en régimen general ascendía a 1.222 personas en centros públicos.[11]

[9] Fuente: Consejería de Educación. Información Centros Educativos
[10] Fuente: PLAN LOCAL DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA DE MOTA DEL CUERVO. 2021 – 2024
[11] Fuente: Estadística enseñanzas no universitarias Castilla-La Mancha. Curso 2019 – 2020: Consejería de Educación. Junta de Comunidades de Castilla – La Mancha.

ESCUELAS DE EDUCACIÓN INFANTIL	PUESTOS AUTORIZADOS	TIPO DE CENTRO (Público o privado)
EEI BALÚ	76	Público
EL SANTO	33	Público

CENTROS EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA	PUESTOS AUTORIZADOS	TIPO DE CENTRO (Público o privado)
CEIP SANTA RITA	225	Público
CEIP VIRGEN DE MANJAVACAS	400	Público
	625	

CENTROS EDUCACIÓN SECUNDARIA	PUESTOS AUTORIZADOS	BACHILLERATO	FORMACIÓN PROFESIONAL	TIPO DE CENTRO
IES JULIÁN ZARCO - Mota del Cuervo	450	120	120	Público
CONSERVATORIO PROFESIONAL DE MÚSICA MOTA DEL CUERVO	100			Público
EPMD ESCUELA MUNICIPAL DE MÚSICA Y DANZA	Sin límite			

El IES Julián Zarco ofrece imparte ESO, Bachillerato y formación profesional. Cuenta con Plan de Igualdad desde que se inició el programa de la Consejería de Educación en el curso 2019, y desarrolla diferentes actividades en materia de igualdad como son:

- Concurso de relatos cortos (Centro de la Mujer).
- Concurso de mensajes de vídeo (Centro de la Mujer y la Concejalía de Igualdad).
- Taller de inteligencia emocional en adolescentes (Consejo Local de Igualdad).
- Proyecto “Libres” 2019 (Centro de la Mujer y el Instituto de la Mujer JCCM)
- La escalera de la igualdad.

Respecto al alumnado de los niveles de educación no obligatoria, la distribución es la siguiente:

En el bachillerato hay una mayor presencia femenina, con un 59,6% del total, frente al 40,4% de chicos. **El bachillerato de ciencias está equilibrado, sin embargo, en el de humanidades y ciencias sociales la presencia femenina es mayor.**

En la formación profesional el porcentaje de alumnos en los ciclos formativos es más elevado que el de alumnas (65,27% frente a 34,73 %), siendo las especialidades más demandas por los chicos las relacionadas con la informática en sus diferentes modalidades y la especialidad de gestión administrativa la más demandadas por las chicas.

Alumnado del IES Julián Zarco. CURSO 2020 - 2021		
ESPECIALIDAD	**ALUMNAS**	**ALUMNOS**
Bachillerato de Ciencias - LOMCE	26	27
Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales - LOMCE	45	21
Sistemas Microinformáticos y Redes - LOE	5	37
Gestión Administrativa - LOE	15	11
Administración de Sistemas Informáticos en Red - LOE	3	26
Administración y Finanzas - LOE	20	6
FPB Informática	7	14
TOTAL	**121**	**142**

En la formación profesional de Mota del Cuervo, se dan familias profesionales masculinizadas (sistemas informáticos y microinformáticos) y feminizadas (administración), tal y como ocurre a nivel provincial y autonómico.

Universidad Popular

Mota del Cuervo cuenta con la Universidad Popular, que puede servir igualmente como lugar de difusión y de sensibilización en materia de igualdad.

Educación en igualdad

Desde el Centro de la Mujer se han realizado un gran número de actuaciones, en los dos colegios (CP Santa Rita y CP Virgen de Manjavacas) y en el Instituto Julián Zarco. Algunas de estas actuaciones cuentan ya con un largo recorrido, como las que se hacen para conmemorar los días internacionales.

Actividades que se realizan de forma continuada a lo largo del año:

- Concursos de eslóganes.
- Vídeos contra la violencia de Género.
- Cuentacuentos por la Igualdad.
- Talleres del uso responsable de las TIC con perspectiva de género.
- Taller de Relaciones de Igualdad.

Además, también se han organizado varias jornadas formativas de Coeducación dirigidas al profesorado, AMPAS y profesionales, sobre violencia de Género.

Se desarrolló desde la biblioteca, un taller para trabajar la perspectiva de género a través de los álbumes ilustrados, que iba dirigida a toda la comunidad educativa, padres y madres incluidos.

También cada año se realiza un Acto Institucional en el IES Julián Zarco, el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las mujeres, que se celebra en las instalaciones del instituto, contando con una alta participación del alumnado y el profesorado.

Otras actividades que se han realizado han sido, exposiciones, charlas, talleres (empleo, empoderamiento, inteligencia emocional...) teatros, video fórums y conciertos con temáticas de igualdad.

En los grupos de discusión realizados en Mota del Cuervo, la opinión del equipo de orientación del IES hace referencia al retroceso en la mentalidad en materia de igualdad de algunos grupos de jóvenes y que se perpetúan roles y estereotipos y la mayor visibilización del machismo que se "acepta socialmente" además de indicar que algunas personas jóvenes dicen que no existe desigualdad que "ese tema está superado".

Existen investigaciones en el ámbito de Castilla – La Mancha que avalan esta idea, como el proyecto de investigación "Percepción de la igualdad entre hombres y mujeres en la adolescencia de Castilla-La Mancha" (2020), desarrollado en el marco de la cátedra de investigación "Isabel Muñoz Caravaca"[12] (Instituto de la Mujer de Castilla – La Mancha y Universidad de Alcalá. En referencia a la **percepción del sexismo**, el estudio afirma:

Podríamos pensar que la población joven no posee estas visiones estereotipadas o sexistas[13], que están superadas por la educación recibida o que simplemente es algo del pasado. Nada más lejos de la realidad. Podemos afirmar que la población joven castellano manchega del siglo XXI mantiene fuertes creencias estereotipadas y expectativas del rol de los cuidados y de la reproducción asociados a la función social de la mujer.

En los grupos de discusión realizados y antes mencionados, en los que ha participado la población de Mota del Cuervo, tienen una común apreciación y valoran muy positivamente el desarrollo realizado por la **comunidad educativa**. Pero los logros serían mucho más visibles si el esfuerzo que se realiza en los colegios e institutos se diera de igual forma en los hogares. Es decir, los roles y estereotipos siguen perpetuándose en el ámbito íntimo de las relaciones

[12] Coordinación: Concepción Carrasco Carpio. Autoría: Soledad Andrés Gómez, Enrique Bonilla-Algovia, Luana Bruno, Concepción Carrasco Carpio, Mirian Checa Romero, Nieves Hernández-Romero, Marta Ibáñez Carrasco, Zoraida de la Osa Escudero, Isabel Pascual Gómez, Esther Rivas-Rivero, Alejandro de la Viuda Serrano.

[13] Se refiere al sexismo hostil y al sexismo benévolo. El primero de ellos es el más evidente puesto que recoge rasgos y roles femeninos muy definidos relacionados con la división sexual del trabajo. El sexismo benévolo, sin embargo, se muestra de una manera mucho más sutil, puesto que tiene un tono subjetivamente más positivo. Escala de detección de sexismo (DSA).

familiares, aunque inciden también factores externos a la familia como la influencia de las redes sociales.

Por ello y al hilo de la anterior reflexión, es común la apreciación de la poca participación en las actividades programadas en los colegios por parte de los padres. Concretamente en las reuniones o tutorías siempre acuden las madres. Ni siquiera el año pasado cuando las reuniones eran telemáticas participaban los padres.

Tal hecho se fundamenta, según el grupo, en la asunción de roles por parte de las mujeres por la educación dada.

Mota del Cuervo cuenta con el **II Plan Local de Infancia y Adolescencia 2021-2024**. XI Convocatoria de reconocimiento CAI UNICEF Comité Español Ayuntamiento de Mota del Cuervo. Según el mencionado Plan "desde el inicio de la pandemia se ha constatado la desigualdad educativa que se está produciendo por la brecha digital (falta de equipamiento informático adecuado, no disponibilidad de conexión a internet o conexión deficiente y falta de formación y conocimientos informáticos y tecnológicos sobre el uso de las distintas herramientas y plataformas educativas de padres y madres)."

Por último, en el grupo de discusión se señaló que uno de los principales problemas con la población joven es que **"no encuentran su espacio"**.

En la localidad de Mota del Cuervo no existe ninguna asociación que integre las necesidades de ocio y alternativas lúdicas de los y las jóvenes.

Optan por la práctica deportiva, pero dicha práctica está masculinizada y hay poca participación en el deporte femenino.

Son más importantes por su influencia en la toma de decisiones, los grupos de iguales y la pertenencia a los "grupos" para integrarse en ellos.

Las valoraciones del grupo de discusión concuerdan con la opinión expresada en el **cuestionario de población** en diferentes respuestas:

- Indican que el grupo de población en el que es más necesario incidir para erradicar la discriminación es la adolescencia (de 14 a 18 años) en un 47,8%.
- Educar en igualdad desde la infancia es la herramienta que se considera más eficaz para conseguir la igualdad real, en un 82,5%.
- Sitúan el refuerzo de estereotipos y roles de género entre la población joven como la principal amenaza del proceso de consecución de igualdad real, en un 66,8%.

La educación en igualdad desde la infancia es considerada como la principal herramienta para alcanzar la igualdad real y la adolescencia el grupo en el que es más necesario incidir para conseguirla.

La labor desarrollada por los centros educativos es constante y se ha reforzado con el desarrollo de los planes de igualdad. A pesar de ello se aprecia cierto retroceso en determinados grupos de jóvenes que apuntan a la necesidad de seguir trabajando en la materia, además de intentar una actuación conjunta con la colaboración de las familias.

Educar en igualdad no es solo una responsabilidad del ámbito educativo. Las personas adultas también han de recibir dicha educación pues son el modelo en el que se fijan sus hijos e hijas.

7. CALIDAD DE VIDA Y SALUD

Según la Encuesta europea de salud, en 2020 el 75,51% de la población de 15 y más años valoró positivamente su estado de salud (bueno + muy bueno), 79,27% en los hombres y 71,95% en las mujeres.

Por otra parte, **los datos sobre salud y calidad de vida en este periodo 2020-2021 están relacionados de forma transversal con la pandemia y postpandemia Covid-19.**

La última Encuesta europea de salud en España, que se desarrolló entre julio de 2019 y julio de 2020, indica que durante los primeros meses de la pandemia se observó un aumento en el porcentaje de población que experimentó sensación de estar decaída o deprimida, con problemas para dormir y con poco interés o alegría por hacer las cosas, como afección en la salud.

En relación con este marco temporal, entre la población de Castilla La Mancha en este último año y como consecuencia también de la pandemia, se observó un detrimento de la salud física al igual que la salud mental y en este último caso, las mujeres tuvieron mayor incidencia ya que tienen un mayor riesgo de que su salud mental empeore, debido a varios factores como:

- Desigualdades y discriminaciones en el ámbito profesional.

- Violencia contra las mujeres: el confinamiento implica en algunos casos tener que convivir con el agresor las 24 horas del día, con las consecuencias que esto tiene para la **salud mental** de la mujer.

- Carga de responsabilidades familiares y de cuidado: las mujeres son las que más han tenido que compaginar el teletrabajo con el cuidado de los hijos e hijas, atendiéndoles y ayudándoles con sus tareas escolares, así como con las tareas domésticas.

En el cuestionario realizado, la población encuestada evaluó su propio estado de salud con un 8 sobre 10, con puntuaciones muy similares entre, hombres (8.05) y mujeres (7.88).

Por otra parte, consideran en más de un 90% que es necesario que se realicen actividades en el ámbito municipal para la mejora de la salud física y mental de la población. Opinan así el 92.3% de las mujeres y el 87.5% de los hombres.

Según se ha mostrado en la encuesta realizada a la población, **el porcentaje de mujeres que se ocupa del cuidado de una persona (sobre todo menores) es mayor que el de los hombres. Además, las mujeres dedican más tiempo a las tareas domésticas y de cuidado y menos tiempo a cuidarse a sí mismas y a tener tiempo propio[14]**. Estas circunstancias pueden derivarse en peores hábitos de vida y un menor acceso a servicios preventivos de salud,

También dentro de la encuesta**, el reparto de tareas domésticas y de cuidado es el ámbito que ocupa el primer lugar entre los que se existen más**

[14] Todos los datos se muestran en el apartado de conciliación

desigualdades. Opinan así tanto hombres como mujeres en un porcentaje que ronda el 78%.

Por otra parte, el recurso de conciliación más empleado por quienes necesitan dichos recursos es **el apoyo de la familia casi en un 40%**. Esto implica poner atención a la salud de las personas que desarrollan las tareas de cuidado, que, en la mayoría de los casos, son mujeres, tal y como se ha comprobado en la encuesta realizada a la población.

En cuanto al interés que suscita la salud en la población de Mota del Cuervo, el Ayuntamiento ha desarrollado actividades para el beneficio de la salud de la población a través de la Universidad Popular como Talleres de yoga.

Además, durante el pasado año y con el fin de paliar la situación de soledad de muchas personas vulnerables se puso en marcha un servicio de acompañamiento telefónico.

Por otra parte, el centro de la mujer de Mota Del Cuervo ha venido desarrollando programación de actividades que versan sobre contenidos de desarrollo y promoción de la salud dirigido a mujeres durante este año tales como:

- Ciclo de Charlas de Salud: "conoce y descubre tu suelo pélvico", Ciclo menstrual y menopausia" y "Sexualidad femenina".
- Taller "Herramientas para la Regulación Emocional y el manejo del estrés"
- Taller de Inteligencia Emocional y Empoderamiento dirigido a mujeres.

Así mismo, dentro de su propio ámbito de trabajo y dentro de la asistencia psicológica prestada a las mujeres que acuden al centro, se destaca el trabajo realizado en lo que va de año 2021 con un número de 590 atendidas.

Estas labores de apoyo a las mujeres son prestadas como consecuencia del detrimento de la salud mental ocasionado por ser víctimas de violencia de genero. Son intervenciones relacionadas con ansiedad y estado de ánimo

Existen más recursos en la localidad de Mota del Cuervo que consolidan el interés del Ayuntamiento **en el beneficio para la salud de la población en general y de las mujeres en particular** pues siguen asumiendo el papel de cuidadoras de personas dependientes y llevar la carga de los cuidados y en muchos casos de la educación.

La localidad cuenta con:

1**.- El CDIAT (Centro de Desarrollo Infantil y Atención Temprana)**

El CDIAT es un servicio de apoyo a familias de niños y niñas de entre 0 y 6 años que presentan alguna dificultad en su desarrollo o se encuentran en situación de riesgo de padecerla (con apoyo preferente hasta la escolarización).

Las actuaciones se llevan a cabo bajo un enfoque orientado a las familias y al entorno natural del menor y tienen la finalidad de:

- Asegurar y mejorar la evolución personal del niño o la niña en el global de las áreas de desarrollo: motor, cognitivo, comunicativo y del lenguaje, social y adaptativo.
- Reforzar las propias competencias de la familia, y
- Fomentar la inclusión social de la familia y el niño/a.

El equipo de intervención está compuesto por 6 profesionales: una psicóloga especialista en intervención y apoyo familiar (Coordinadora del equipo), dos psicólogas especialistas en desarrollo, dos logopedas y una fisioterapeuta.

El servicio presta atención de manera comarcal y se trabaja en colaboración y coordinación directa con Las Escuelas Infantiles y Centros Educativos, servicios sanitarios de atención primaria y especializados y servicios sociales.

Los niños y niñas atendidos en 2021 (Julio a septiembre) han sido:

	HOMBRE		**MUJER**		**TOTALES**
	0-3 años	4-6 años	0-3 años	4-6 años	
TOTAL NIÑOS/AS ATENDIDOS	42	19	32	6	99
Nº NIÑOS/AS NUEVOS	5	0	6	0	11
Nº BAJAS (Finalización del programa)	3	4	0	1	8
Niños/as con reconoc. Dependencia	0	4	0	0	4

2.- Centro Ocupacional "El Castellar".

Los centros ocupacionales tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social, es decir, preparar a la persona con discapacidad a enfrentarse con las exigencias de la vida cotidiana y el trabajo.

Este centro brinda la posibilidad que desde una metodología práctica y adaptándose a las necesidades de los usuarios/as mejorar su calidad de vida. Se desarrollan varios Talleres ocupacionales de lavandería y jardinería.

Hay un total de 28 personas usuarias de los cuales: **14 son hombres y 14 son mujeres,** con edades comprendidas entre los 22 y los 65 años

3.- Centro de día de atención a personas con discapacidad intelectual grave

Se atiende en él a aquellas personas que, por su grado de discapacidad intelectual, necesitan de unos niveles de apoyo más extensos y generalizados para la realización de las actividades de la vida diaria

Hay un total de 10 personas usuarias de las cuales: **7 son hombres y 3 son mujeres,** con edades comprendidas entre los 28 y los 55 años

4.- **Servicio de viviendas con apoyo para personas con discapacidad intelectual- 12 plazas**

Se potencia la participación en actividades de ocio dentro de la localidad y toda actividad que fomente la integración en la comunidad

Las personas usuarias se dividen entre 7 hombres y 5 mujeres, con edades comprendidas entre los 35 y los 65 años.

Por otro lado, e**n la localidad de Mota del Cuervo hay dos residencias de mayores y un centro de estancias diurnas.**

- Residencia de Mayores "Los Molinos", de titularidad pública. Con un total de 140 plazas.
- Residencia Virgen de Manjavacas, de titularidad privada, con 30 plazas, aunque cuenta con plazas concertadas.
- Centro de estancias diurnas, con 20 plazas.

Respecto a los recursos existentes, en el grupo de trabajo realizado se manifestó la satisfacción con la oferta de la localidad, aunque a nivel comarcal había más demanda que oferta. También se señaló la conveniencia de disponer de un recurso de "respiro familiar" que facilite la atención de personas con discapacidad, dejando disponible tiempo para quienes las cuidan, que encuentran dificultades para realizar cuestiones de la vida diaria tales como acudir al médico, realizar gestiones o asistir a algún evento.

No solo la salud física se ha deteriorado tras la pandemia sufrida, la salud mental ha sido dañada y la incidencia en las mujeres es patente.

La promoción de la salud con perspectiva de género es un punto de interés en la actuación del Ayuntamiento de Mota del Cuervo. No obstante, se debe seguir trabajando para incorporar la salud de forma transversal en la política municipal, siguiendo con las tareas de prevención, sensibilización de todos los profesionales de la salud, campañas de formación a la población para adquirir pautas saludables de vida, aprovechando la red asociativa de la localidad.

En la localidad existen bastantes recursos dirigidos a mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres cuidadoras no profesionales, no obstante, hay que seguir avanzando en el apoyo de las familias.

Realización de talleres formativos e informativos o jornadas de corresponsabilidad y de reparto de cuidados para hombres en el entorno familiar.

Es necesario que los datos y actividades desarrolladas en la localidad vengan desagregados por sexo.

8. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO RURAL

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, constituye el marco normativo español para promover el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y combatir la desigualdad de género en nuestro país.

Esta ley impone un carácter horizontal al tratamiento de la igualdad de género con actuaciones específicas en los ámbitos educativo, sanitario, artístico y cultural, sociedad de la información**, desarrollo rural**, vivienda, deporte, cultura, ordenación territorial o cooperación internacional para el desarrollo.

El artículo 30 de esta ley hace referencia al principio de igualdad en las políticas de desarrollo del medio rural con una serie de medidas trasversales para favorecer la igualdad efectiva. Estas son las medidas que incluye este artículo:

a) El desarrollo de la titularidad compartida para el reconocimiento de los derechos plenos de las mujeres en el sector agroalimentario, hoy por hoy, con dificultades para su desarrollo.

b) En las actuaciones de desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas **a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres**, especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de **empresas, cooperativas y asociaciones.**

c) Las Administraciones Públicas promoverán nuevas iniciativas laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.

Por otra parte, el artículo 24 de la ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha recoge como prioridad **garantizar los derechos de las mujeres rurales**. Por otra parte, el grave problema de despoblamiento que sufre Castilla-La Mancha es la gran amenaza a combatir desde la política de desarrollo rural.

El 21 de noviembre de 2019 se aprobó el Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha que pretende dar visibilidad y que las mujeres tomen presentica en lugares donde se tomen decisiones. Esta ley pretende tanto recoger este mandato que establece el artículo 24 de la ley 12/2010 como contribuir a abordar el problema del despoblamiento, estableciendo mecanismos para corregir la discriminación múltiple a la que se ven sometidas las mujeres rurales, alentando la presencia de las mujeres en el medio rural y facilitando su participación en la toma de decisiones en los ámbitos económico, social y cultural de este medio.

El Estatuto fomenta el desarrollo de las poblaciones rurales, favorece y promueve la incorporación de las mujeres a la vida laboral, garantizando su acceso a la formación y su participación en el desarrollo sostenible de su entorno, no solo en lo que refiere a la economía y el medioambiente, sino también a un desarrollo socialmente sostenible.

La población femenina del medio rural juega un importante papel en la revitalización económica y social de su entorno. Los avances alcanzados por las mujeres son incontestables, y su actividad es doblemente positiva: dinamizan el tejido social y asientan población.

En Castilla-La Mancha gracias a la aprobación del Estatuto de las mujeres rurales de Castilla La Mancha se ha producido una incorporación importante a la agricultura y ganadería.

Una de cada tres jóvenes incorporados a la agricultura o ganadería de Castilla-La Mancha son mujeres.

De las 4.000 personas jóvenes emprendedoras en el sector en la región desde 2016, **una tercera parte son mujeres**[15]

Desde que se implantó **la ley de titularidad compartida Ley 35/2011** sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, las mujeres han ido ganando visibilidad.

Castilla-La Mancha es la segunda región en cuanto a número de titularidades compartidas en explotaciones agrarias, con 220, que suponen alrededor del 30 por ciento del total de estos proyectos en el medio rural, a nivel nacional. La provincia **de Cuenca** es la segunda de la región[16].

Nuevas altas julio-septiembre	
Andalucía	1
Castilla - La Mancha	13
Castilla y León	6
Cataluña	2
C. Foral de Navarra	3
Galicia	12

[15] Datos de la jornada 'Mujeres rurales: los pilares del impulso del medio rural', con respecto a convocatorias de incorporación de jóvenes y mejoras en sus proyectos de emprendimiento y de mejora de explotaciones para los profesionales, Toledo 7/10/2021

[16] Datos sobre Titularidad Compartida Fuente Reticom Boletín nº 15(OCTUBRE 2021)

La figura de la titularidad compartida, tiene entre sus objetivos paliar la situación de desigualdad e invisibilización del trabajo de las mujeres rurales en el sector agrario y las consecuencias negativas que de ella se derivan.

Todos estos argumentos forman parte de las demandas que la mujer rural plantea ya que son conscientes de su vinculación con el mundo rural y están dispuestas a seguir viviendo en ese medio, pero necesitan que se den cambios profundos para que puedan ser debidamente atendidas sus necesidades y demandas en el terreno laboral y de fomento del autoempleo.

Participación en la toma de decisiones.

Mota del Cuervo, forma parte de la Asociación para el desarrollo Integral "El Záncara" entidad sin ánimo de lucro, cuya la finalidad es conseguir un desarrollo sostenible de los municipios que la componen y mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

Según el articulado de los estatutos de **Asociación para el Desarrollo Integral "El Záncara"** los fines de la asociación son, entre otros "Fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, trabajar por la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la erradicación de la violencia de género" y "Dinamizar el tejido socioeconómico de la comarca".

En la actualidad **el número de mujeres en Junta directiva es de nueve**, ostentando también la presidencia una mujer, así como los cargos de Vicepresidencia y Secretaría, **siendo el total de miembros de dieciséis**.

Además, mantienen dentro de la estructura varias mesas temáticas con el objetivo principal de incorporar las voluntades y opiniones de los y las habitantes a los Planes Estratégicos de Desarrollo Comarca. **Cuentan con cuatro mesas transversales dedicada una de ellas a la dinamización y participación: jóvenes, mujeres y otros colectivos estratégicos.**

En este sentido viene regulado en el **Estatuto de las mujeres rurales de Castilla La Mancha** la exigencia de representación mínima de mujeres en los órganos de dirección de las organizaciones que trabajan con la administración.

De esta forma el 40 por ciento de personas que forman parte en órganos de decisión serán mujeres, incluyendo, además, que las cooperativas y empresas que trabajan con la organización regional agraria tengan al menos el mismo porcentaje de mujeres que socias en puestos de toma de decisiones, para recibir ayudas.

Mota del Cuervo no está exenta de la problemática del **despoblamiento,** sin embargo, algunos de los parámetros estudiados resultan positivos, como que la caída de población se ha frenado y en los últimos 5 años se mantiene estable o el porcentaje de población de 0 a 14 está por encima del nivel provincial y regional, a pesar de que ha experimentado crecimiento vegetativo negativo desde 2015.

Contratación de mujeres

A continuación, se exponen los datos de contrataciones en el sector agrícola en Mota del Cuervo, según datos del servicio de estadística de Castilla La Mancha.

Año 2021 MOTA DEL CUERVO Sector Agricultura. Contratos						
	HOMBRES			MUJERES		
Mes	Total	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal
Enero	26	-	26	2	-	2
Febrero	46	-	46	7	-	7
Marzo	67	8	59	6	1	5
Abril	36	1	35	18	2	16
Mayo	25	-	25	10	-	10
Junio	109	2	107	39	2	37
Julio	101	1	100	50	1	49
Agosto	11	2	9	4	-	4
Septiembre	203	-	203	108	1	107
TOTALES	**624**	14	**610**	**244**	7	**237**
Hasta el mes de septiembre 2021 (datos que se disponen)[17]						

En Mota del Cuervo la actividad agrícola posee gran importancia, de hecho, el cultivo más extendido es la vid, de ahí los indicadores de contrataciones del mes de septiembre para la actividad de vendimia como índices relevantes.

No obstante, la contratación en este sector es superior en los hombres que en las mujeres en casi un 40%.

Otra situación de especial vulnerabilidad que presentan las mujeres en el entorno rural es la violencia de género.

En el entorno rural las mujeres perciben la violencia de género más como una cuestión de ámbito familiar y privado que como un problema social y estructural. Así se desprende de los datos del estudio '**Mujeres Víctimas de Violencia de Género en el Medio Rural'**, donde se destaca la larga duración de las situaciones de maltrato, el miedo a ser juzgadas por su entorno o la dependencia económica del maltratador.

Las mujeres del mundo rural permanecen muchos años, una media de 20, en relaciones de maltrato y violencia de género antes de ser capaces de denunciar o verbalizarlas.

Esto se une a otros aspectos que dificultan la denuncia como el desconocimiento de los recursos de protección a su alcance, la desconfianza hacia su efectividad, el aislamiento geográfico y la dificultad para desplazarse por falta de medios de transporte o de comunicaciones.

[17] Instituto de Estadística de Castilla -La Mancha

Es por ello que, además de dotar de recursos en el ámbito local, apoyo de equipos profesionales y conocimiento por parte de la población de la existencia de esos servicios, se hace necesario establecer mecanismos de coordinación entre ellos tal y como se manifiesta en el **Eje 2 del Documento Refundido de Medidas del Pacto de Estado para la Violencia de Género** y revisar protocolos de atención de profesionales y actuar coordinadamente.

En Mota del Cuervo, se considera que los mecanismos de coordinación y cooperación interinstitucional frente a la violencia de género funcionan eficazmente, tal y como se ha expresado en el apartado relativo a la violencia de género.

El papel de la mujer en el medio rural está ganando relevancia gracias a la nueva regulación (Ley de titularidad compartida y al Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha).

Queda pendiente el acceso a puestos relevantes en la toma de decisiones.

Resulta muy importante el movimiento asociativo para proporcionar más oportunidades, más información, más formación y más participación en todos los ámbitos de la vida, económica y social rural

Es relevante la concienciación en transversalidad de género entre los grupos de desarrollo local.

9. FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
○ Trayectoria del Ayuntamiento ○ Centro de la mujer consolidado ○ Amplia red de recursos públicos en diferentes materias con oferta diversa (cultural, ocio, recursos de conciliación…) ○ Comisión técnica constituida con amplia representación ○ Trabajo en igualdad en los centros educativos consolidado ○ Existencia de recursos de conciliación (aula matinal, comedor…) ○ Existencia del Consejo local de Igualdad ○ Existencia de plan de igualdad del personal del Ayuntamiento ○ Existencia de líneas de subvenciones para el tejido asociativo de la localidad ○ Uso de imágenes lenguaje no sexista e inclusivo bastante extendido ○ Coordinación eficaz entre los agentes que intervienen en la prevención y el tratamiento de la violencia de género ○ Más del 90% de personal técnico encuestado opina que es importante que se realicen acciones para conseguir la igualdad de género ○ Tejido asociativo fuerte y participativo ○ Porcentaje significativo de emprendedoras y empresarias en la localidad ○ Incorporación paulatina de las mujeres al sector agrícola	○ Opinión favorable de la población sobre el desarrollo de medidas de igualdad desde el Ayuntamiento ○ Opinión favorable hacia la educación en igualdad como herramienta para erradicar discriminaciones ○ Legislación existente para una sociedad libre de violencia de género Obligaciones legislativas de las empresas en materia de igualdad ○ Oportunidades del Estatuto de la Mujer Rural ○ Líneas de subvenciones para planes de igualdad en centros educativos ○ Líneas de subvenciones para planes de igualdad en empresas y otras entidades ○ Pertenencia a la Asociación para el Desarrollo del ADI Záncara ○ Fondos del Plan corresponsables para incrementar los servicios de conciliación ○ Fondos del Pacto de Estado contra la violencia de género para actuaciones de prevención y sensibilización

10. DEBILIDADES Y AMENAZAS

DEBILIDADES	AMENAZAS
○ La recopilación de datos desagregados por sexo no está generalizada ○ Falta de formación específica en materia de transversalidad del principio de igualdad entre el personal del Ayuntamiento ○ Necesidad de recursos específicos dirigidos a la juventud ○ Inexistencia de cláusulas sociales de igualdad en las convocatorias de subvenciones municipales ○ Inexistencia de incentivos municipales dirigidos a fomentar la igualdad entre el empresariado ○ Un tercio del personal del Ayuntamiento opina que no es necesario incorporar la igualdad en género en su área de trabajo ○ Existe cierto desconocimiento entre el personal técnicos sobre la necesidad de elaborar un Plan Estratégico de Igualdad	○ Roles y estereotipos de género extendidos y arraigados ○ Polarización entre la juventud con grupos de jóvenes no favorables a la igualdad ○ Existencia de movimientos sociales y políticos contrarios a la igualdad ○ Existencia de discriminación ○ Según la opinión de la población no existe correlación entre los grupos en los que se considera que existe más desigualdad y entre los que se considera más necesario incidir para erradicarla. ○ Desajuste entre el trabajo en igualdad de los centros educativos y en algunos de los agentes socializadores ○ Reparto de tareas domésticas y de cuidado desequilibrado ○ Uso del tiempo desequilibrado entre mujeres y hombres ○ Percepción de desigualdad en el ámbito laboral según la encuesta ○ Segregación horizontal en el mercado de trabajo ○ Brecha en el desempleo que empeora con la recuperación económica ○ Existencia de familias profesionales feminizadas y masculinizadas

I PLAN ESTRATÉGICO MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE MOTA DEL CUERVO

2022 - 2025

Actividad financiada con cargo a los créditos recibidos del Ministerio de Igualdad, Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género.

11. MARCO NORMATIVO

El Plan de Igualdad municipal es el marco en el que se desarrollan las políticas locales de igualdad, asegurando la aplicación del principio de igualdad de manera transversal. Debe responder a una situación concreta, es decir, va a actuar en el municipio, en una realidad social y en un momento determinado del tiempo.

El enfoque transversal de los planes de igualdad se sustenta en un amplio **marco legal:**

Ámbito Internacional:

Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1948: establece la no discriminación por razón de sexo y el derecho a la vida, la libertad y seguridad de la persona.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1983. Se considera la carta internacional de los derechos humanos de las mujeres.

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 1993. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993 reconoció la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos (Naciones Unidas). Los Estados se comprometieron a tomar en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarles el ejercicio y el goce de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales.

IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing de 1995. Puso de manifiesto la necesidad de implicar en las actuaciones políticas a toda la sociedad, no solamente a las mujeres, planteando el Mainstraeaming (o transversalidad) como la estrategia efectiva a seguir para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, lo que supuso incorporar este concepto a los instrumentos legales de ámbito internacional, europeo y estatal, asumiendo los poderes públicos políticas para la eliminación de las desigualdades de género.

Respecto a la violencia de género, establece que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales, definiéndola como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

Agenda 2030 aprobada por la Asamblea de Naciones Unidas en 2015. Entre los objetivos de desarrollo sostenible se encuentra “Lograr la igualdad entre los géneros”.

Ámbito europeo:

La Comisión Europea adoptó el enfoque del mainstreaming (o transversalidad) de género en 1996. Con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades son un objetivo que debe estar presente en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europa, del año 2000, dedica su Capítulo III a la igualdad, señalando que *la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución*.

Otras disposiciones dignas de mención son:

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo.

La Decisión nº 803/2004/CE del Parlamento Europeo, por la que se aprueba un programa de acción comunitaria (2004- 2008) con el fin de prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños y niñas, jóvenes y mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo.

El *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica*, también conocido como Convenio de Estambul o Convención de Estambul. Se trata de una convención del Consejo de Europa que tiene por objetivo la lucha contra la violencia sobre las mujeres y la violencia doméstica. Se presentó en Estambul en 2011 y está en vigor en Europa desde el 1 de agosto de 2014.Marca un momento importante, al definirse como el primer tratado europeo contra la violencia hacia las mujeres, incluyendo la violencia sexual, física, psicológica y económica tanto en el ámbito público como privado.

Recomendación CM/Rec(2019) del Comité de ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo. Adoptada por el Comité de Ministros el 27 de marzo de 2019 y con el objetivo de crear una Europa libre de sexismo y sus manifestaciones, realiza una serie de recomendaciones a los Estados miembros sobre la toma de medidas de prevención y lucha contra el sexismo y sus manifestaciones en las esferas pública y privada, y les anima a fomentar que las partes interesadas pertinentes adopten normativas, políticas y programas adecuados, partiendo de la definición y directrices que acompañan a la Recomendación**.**

Ámbito nacional:

La Constitución Española de 1978, propugna como valor superior del ordenamiento jurídico la igualdad (artículo 1), proclamando el artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

El artículo 9.2. establece: *Les corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, consagra la transversalidad como una estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y supone contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social.

Las administraciones públicas deberán integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades *de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.*

Respecto a la violencia de género, el derecho español ha regulado ampliamente una respuesta global:

Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género que incorpora un enfoque integral y multidisciplinar para el reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social, atención, emergencia, apoyo y recuperación, garantizando derechos laborales y de apoyo económico e impulsando el establecimiento de medidas de sensibilización, prevención y actuación en el ámbito educativo, y en otros sectores sociales y profesionales, dentro de su ámbito competencial y de coordinación con los servicios existentes a nivel autonómico y municipal, en defensa de la igualdad, la dignidad humana y la libertad de las mujeres.

La Ley Orgánica 2/2009 de 11 de diciembre que modifica Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y normativa de desarrollo, reguló mejoras para las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género.

La Ley 4/2015, de 27 abril, del Estatuto de la Víctima pretende visibilizar como víctimas a los y las menores que se encuentran en un entorno de violencia de género, y la defensa de sus derechos como víctimas directas o indirectas.

En 2017 se aprobó en el Pleno del Congreso de los Diputados, el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, en el que se identifican y analizan los problemas que impiden avanzar en la erradicación de las diferentes formas de violencia de género y contiene un conjunto de propuestas de actuación entre las que se incluyen específicamente las principales reformas que deberán acometerse.

La Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, que *tiene por objeto garantizar los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes a su integridad física, psíquica, psicológica y moral frente a cualquier forma de violencia, asegurando el libre desarrollo de su personalidad y estableciendo medidas de protección integral, que incluyan la sensibilización, la prevención, la detección precoz, la protección y la reparación del daño en todos los ámbitos en los que se desarrolla su vida.*

La ley presta especial atención a la protección del interés superior de la persona menor de edad en los casos de ruptura familiar y de violencia de género en el ámbito familiar.

Esta ley modifica *la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, para hacer constar que la violencia de género a que se refiere dicha ley también comprende la violencia que, con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres, se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad.*

En el ámbito autonómico:

La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla –La Mancha incluye entre sus principios generales la perspectiva de género y la transversalidad de género y obliga a todas las áreas de actuación de las administraciones públicas de Castilla – La Mancha a integrar de forma activa este principio en la normativa, en los presupuestos de políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha. Su objeto es *avanzar en la aplicación y ejercicio del principio de igualdad de trato y oportunidades en el medio rural, tal y como se establece en los fines recogidos en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, mediante el establecimiento de medidas que promuevan la autonomía, el fortalecimiento de la posición social, profesional y no discriminatoria de las mujeres en el medio rural, así como garantizar que se aplique la perspectiva de género en la política de desarrollo rural llevada a cabo por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.*

Castilla – La Mancha fue pionera en la regulación contra la violencia de género, a través de la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a las Mujeres Maltratadas, ya derogada.

Actualmente, la Ley 4/2018 de 8 de octubre para una Sociedad Libre de Violencia, vuelve a poner a Castilla – La Mancha a la vanguardia de la regulación en la materia, dejando patente su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, que necesariamente implica una sociedad libre de violencia contra las mujeres.

Acuerdo de coordinación institucional y aplicación de los Protocolos entre diferentes Instituciones de la Comunidad por la mejora en la intervención a favor de las mujeres víctimas de violencia de género. *El objetivo fundamental es lograr un firme compromiso por parte de las Instituciones firmantes para establecer unas*

pautas comunes de actuación a todas las personas profesionales, permitiendo la optimización de los recursos y servicios.

La legislación está complementada con el II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla – La Mancha 2019-2024. El II Plan es el instrumento empleado por la administración regional para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo. A su vez, ofrece un marco de referencia para la administración local. Muestra de este vínculo común es la red de Centros de atención a las mujeres dependiente del Instituto de la Mujer de la región, desarrollada en colaboración con la Administración Local.

La **Ley de bases de régimen Local** establece el artículo 25.2, como competencia propia de los municipios

"o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género".

Por lo tanto, las administraciones locales, cuentan con la legitimidad necesaria para desarrollar políticas de igualdad, tienen entre sus competencias la promoción de la igualdad y la lucha contra la violencia de género y el papel fundamental de ser la administración más cercana a la ciudadanía, a los problemas y necesidades específicos de su territorio.

12. PRINCIPIOS RECTORES

Transversalidad:

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 15, denominado "Transversalidad del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres", establece: "El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".

Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, en su artículo 4, principios de actuación de la Administración Autonómica, de la Administración Local y de la Universidad para la implantación de la igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo, establece que *los principios generales que deben regir y orientar las actuaciones de las Administraciones públicas son:*

a) La integración de la igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas públicas.

b) La incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas de las Administraciones de Castilla-La Mancha.

c) La incorporación de la transversalidad de género en todas las políticas y acciones públicas, en cualquier área de actuación de la administración correspondiente.

Siguiendo dichos preceptos legales, la transversalidad guiará las actuaciones del presente plan, entendida como la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas[18].

Participación:

La participación ciudadana en la definición de las políticas públicas es considerada un derecho y también una responsabilidad que complementa los mecanismos de representación política.

Por ello, la participación ciudadana ha estado presente en la elaboración del plan y lo estará en su implementación, a través de las estructuras de participación correspondientes, en concreto el Consejo Local de Igualdad.

El Plan persigue, además, asegurar la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos, para lo cual la administración local debe contribuir a remover los obstáculos que dificultan la plena participación y buscar la implicación social, elemento fundamental para alcanzar la igualdad real a través de la sensibilización y la concienciación.

Interseccionalidad:

Atender a la interseccionalidad supone considerar que existen casos en los que se simultanean factores de exclusión, tales como la raza o etnia, la condición de persona migrante, la situación de personas con discapacidad, personas en situación de vulnerabilidad… que hacen que las mujeres sufran dobles y triples discriminaciones. Esto implica conocer, analizar y actuar teniendo en cuenta dichos factores pues originan diferentes necesidades, situaciones y problemáticas que han de ser tratadas específicamente.

13. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan recoge las políticas de igualdad que desplegará el Ayuntamiento de Mota del Cuervo durante su período de vigencia, involucrando a las diferentes áreas del Ayuntamiento.
La concreción de las acciones específicas a desarrollar quedará recogida en los planes anuales de trabajo.

[18]Consejo de Europa. 1998

14. VIGENCIA

I Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Mota del Cuervo, extenderá su vigencia entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2025. Llegado el fin de su vigencia, y si el equipo de gobierno decide desarrollar un segundo plan, el primero quedará automáticamente prorrogado durante el período de elaboración del mismo.

15. OBJETIVOS Y EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN

El plan se articula en 7 ejes estratégicos, que son:

Eje 1. Gestión pública con perspectiva de género.
Eje 2. Autonomía económica y corresponsabilidad en los usos del tiempo.
Eje 3. Prevención y acción contra la violencia de género.
Eje 4. Empoderamiento y participación social.
Eje 5. Educación para la convivencia en igualdad.
Eje 6. Calidad de vida y salud.
Eje 7. Igualdad de oportunidades en el medio rural.

Con la implementación del plan se pretende avanzar hacia la igualdad real, incidiendo en los factores que originan la discriminación.

A continuación, se exponen los objetivos generales y específicos para cada uno de los ejes.

EJE 1. GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	OBJETIVO GENERAL: Consolidar la incorporación de la igualdad de género en todas las áreas municipales y en su gestión.
	OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1. Profundizar y reforzar las estructuras y herramientas de coordinación y gestión que permiten incorporar la igualdad de manera transversal OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2. Mostrar el compromiso por la igualdad del Ayuntamiento extendiéndolo a toda la población
EJE 2. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO	OBJETIVO GENERAL: Fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso y la permanencia en el empleo y desarrollo profesional de forma que puedan ser compatibles la vida personal y familiar.

	OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1. Reducir la brecha de género en el desempleo mediante la mejora y diversificación de la cualificación OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2. Favorecer la corresponsabilidad en el municipio mediante la sensibilización y la extensión de recursos
EJE 3. PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	OBJETIVO GENERAL Prevenir, detectar e intervenir en las diferentes manifestaciones de violencia contra las mujeres
	OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1. Encabezar un movimiento social de rechazo a las diferentes manifestaciones de violencia contra las mujeres mediante la sensibilización y concienciación, implicando a toda la sociedad. OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2. Mantener el nivel de coordinación de los agentes implicados en la atención a la violencia de género.
EJE 4. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL	OBJETIVO GENERAL: Establecer las condiciones que garanticen la plena participación social de todas las mujeres, y el empoderamiento individual y colectivo.
	OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1. Dar visibilidad a las mujeres en todos los ámbitos profesionales, culturales, deportivos... promoviendo su presencia en espacios de toma de decisiones. OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2. Desarrollar actuaciones específicas que faciliten el incremento de la participación de todas las mujeres.
EJE 5. EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD	OBJETIVO GENERAL: Contribuir a la incorporación del modelo coeducativo, en la comunidad educativa y a la incorporación de una formación en igualdad en el ámbito formativo.
	OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1. Desarrollar acciones y estrategias en materia de igualdad en la comunidad educativa atendiendo a las necesidades detectadas
EJE 6. CALIDAD DE VIDA Y SALUD	OBJETIVO GENERAL: Procurar un entorno y condiciones que mejoren la salud y calidad de vida de las mujeres.
	OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1: Promover hábitos de vida saludables entre las mujeres. OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2. Identificar sesgos de género que puedan influir en la salud de las mujeres con objeto de mejorar las condiciones que los generan
EJE 7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO RURAL	OBJETIVO GENERAL. Fomentar la participación en proyectos o iniciativas derivadas de las políticas de desarrollo rural.

16. ACCIONES POR EJES ESTRATÉGICOS

EJE 1. GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO								
OBJETIVO GENERAL: Consolidar la incorporación de la igualdad de género en todas las áreas municipales y en su gestión.								
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1. Profundizar y reforzar las estructuras y herramientas de coordinación y gestión que permiten incorporar la igualdad de manera transversal								
NÚMERO ACCIÓN	**DENOMINACIÓN ACCIÓN**	**ÁREA RESPONSABLE**	**ÁREAS IMPLICADAS**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**INDICADORES**
1	Dotación de recursos (personales, técnicos…) que permitan de correcto desarrollo del plan	Todas las áreas		x	x	x	x	Recursos asignados
2	Presentación de datos desagregados por sexo en memorias de actuación, servicios prestados, recuento de personas beneficiarias… de forma generalizada	Todas las áreas		x	x	x	x	% de documentos / soportes con datos desagregados Se debe tender al 100%
3	Introducción de la variable sexo en formularios, solicitudes… del Ayuntamiento y de su sede electrónica	Administración Secretaria		x	x	x	x	Variable incorporada Se debe tender al 100% de documentos en los que se pueda incorporar

4	Difusión de recursos y recomendaciones sobre el uso no sexista del lenguaje en la administración	Centro de la Mujer	Personal	x				Difusión realizada Debe alcanzar, al menos, al 75% del personal
5	Extensión del uso no sexista de lenguaje e imágenes	Todas las áreas		x		x		% de comunicaciones que incorporan las recomendaciones Al menos el 50%
6	Realización de acciones formativas dirigidas al personal de la mesa técnica sobre incorporación de la perspectiva de género en la gestión	Personal	Centro de la mujer	x		x		Nº de acciones realizadas (al menos 1 acción anual) Nº de participantes por sexo Nº de áreas que han participado Evaluación de satisfacción
7	Realización de formación en igualdad dirigida a todo el personal del Ayuntamiento	Personal			x		x	Nº de acciones realizadas (al menos 1 acción anual) Nº de participantes por sexo Nº de áreas que han participado Evaluación de satisfacción

8	Fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos colegiados del Ayuntamiento (comisiones informativas, tribunales de selección de personal, órganos consultivos...) cumpliendo con los requisitos de acceso previstos	Todas las áreas		x	x	x	x	Nº y porcentaje de órganos colegiados con presencia equilibrada Motivos por los que no se ha podido dar presencia equilibrada
9	Difusión del plan a todo el personal del Ayuntamiento	Personal	Todas las áreas	x		-		Medios empleados para su difusión Porcentaje de personal alcanzado (debe llegar al 100% del personal estable del Ayuntamiento)
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2. Mostrar el compromiso por la igualdad del Ayuntamiento extendiéndolo a toda la población								
NÚMERO ACCIÓN	**DENOMINACIÓN ACCIÓN**	**ÁREA RESPONSABLE**	**ÁREAS IMPLICADAS**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**INDICADORES**
10	Elaboración de una imagen o lema distintivo del Plan	Igualdad		x				Imagen o lema creado
11	Inclusión de la imagen elaborada en todas las acciones del Plan	Todas las áreas		x	x	x	x	Imagen o lema introducido
12	Publicación de información sobre las actividades del plan de igualdad en la web municipal	Comunicación	Todas las áreas	x	x	x	x	Apartado creado Contenidos actualizados

13	Introducción de contenidos de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo e igualdad en el ámbito laboral en la formación de Prevención de Riesgos Laborales impartida al personal contratado por planes de empleo	Personal		x	x	x	x	Nº de participantes por sexo
14	Difusión del plan a toda la población	Centro de la mujer	Todas las áreas	x	x	x	x	Difusión realizada Nº de personas alcanzadas por sexo (aproximado)
15	Realización de diversas actividades con motivo de los días conmemorativos en materia de igualdad con la participación de todas las áreas	Igualdad	Todas las áreas	x	x	x	x	Realización de la programación Repercusión / alcance
16	Inclusión de criterios que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en las subvenciones o convenios del Ayuntamiento con entidades externas	Todas las áreas			x	x	x	Criterios incluidos Deben estar incluidos en el 100% de las subvenciones al finalizar el plan
17	Elaboración y difusión de un documento informativo del Plan de Igualdad en metodología de lectura fácil	Igualdad	Centro ocupacional	x				Documento elaborado Difusión realizada (nº de medios donde se ha publicado, alcance, nº de áreas donde se ha distribuido el documento)

EJE 2. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO								
OBJETIVO GENERAL: Fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso y la permanencia en el empleo y desarrollo profesional de forma que puedan ser compatibles la vida personal y familiar.								
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1. Reducir la brecha de género en el desempleo mediante la mejora y diversificación de la cualificación								
NÚMERO ACCIÓN	**DENOMINACIÓN ACCIÓN**	**ÁREA RESPONSABLE**	**ÁREAS IMPLICADAS**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**INDICADORES**
18	Fomento de la participación de mujeres en formación para el empleo en sectores o profesiones de gran demanda en las que se encuentren subrepresentadas	Centro de la mujer	Agencia de empleo y desarrollo local	x	x	x	x	Nº acciones formativas en las que se ha impulsado la participación de la mujer Nº de participantes por sexo
19	Realización de acciones de orientación dirigidas a la diversificación profesional	Agencia de empleo y desarrollo local		x	x	x	x	Nº de demandas desagregadas por sexo en profesiones masculinizadas y feminizadas
20	Contratación de mujeres a través de Planes de Empleo para ayudar a disminuir la brecha en el desempleo y favorecer la diversificación profesional	Agencia de empleo y desarrollo local			x		x	Nº de mujeres contratadas % sobre el total de contratos

21	Solicitud o participación en proyectos destinados a promover la cualificación, el empleo y/o el autoempleo femenino	Agencia de empleo y desarrollo local	Agencia de empleo y desarrollo local	x	x	x	x	Solicitud realizada Proyectos en los que se participa Resultados obtenidos
22	Información sobre los procesos de acreditación de competencias profesionales	Agencia de empleo y desarrollo local	Agencia de empleo y desarrollo local	x	x	x	x	Difusión realizada Nº de personas asesoradas por sexo
23	Refuerzo del autoempleo femenino (mejora de las competencias digitales, organización de encuentros de empresarias y emprendedoras, favorecer la creación de redes entre las empresarias, formación específica para digitalizar sus negocios…)	Centro de la mujer	Agencia de empleo y desarrollo local		x		x	Acciones realizadas Nº de empresarias participantes
24	Introducción de la perspectiva de género en las actividades desarrolladas en el Plan Concertado en servicios sociales	Servicios Sociales	Centro de la mujer y Agencia de empleo y desarrollo local	x	x	x	x	Nº de personas beneficiarias por sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2. Favorecer la corresponsabilidad en el municipio mediante la sensibilización y la extensión de recursos								
NÚMERO ACCIÓN	**DENOMINACIÓN ACCIÓN**	**ÁREA RESPONSABLE**	**ÁREAS IMPLICADAS**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**INDICADORES**
25	Campaña de difusión entre las empresas de la localidad de las obligaciones en materia de igualdad, y los beneficios de su incorporación a la gestión empresarial (planes de igualdad, "permiso de paternidad", registro retributivo, equipos diversos…)	Agencia de empleo y desarrollo local	Centro de la mujer	x	x	x	x	Difusión realizada Medios empleados Alcance Incremento de las solicitudes de información
26	Fomento de la adopción de medidas de igualdad en la gestión entre el empresariado y entidades de la localidad	Igualdad	Agencia de empleo y desarrollo local			x	x	Medidas adoptadas Nº empresas participantes Difusión y alcance
27	Ampliación de los servicios de conciliación que presta el Ayuntamiento mediante el programa corresponsables	Centro de la mujer		x				Servicios / recursos reforzados Personas beneficiarias Cobertura de la demanda

28	Realización de campañas sobre igualdad en el acceso y permanencia en el empleo (corresponsabilidad, igualdad salarial, techo de cristal, procesos de selección libres de estereotipos...) dirigidas al empresariado y a la población en general	Centro de la mujer			x		x	Campaña desarrollada Alcance

EJE 3. PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO								
OBJETIVO GENERAL Prevenir, detectar e intervenir en las diferentes manifestaciones de violencia contra las mujeres								
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1. Encabezar un movimiento social de rechazo a las diferentes manifestaciones de violencia contra las mujeres mediante la sensibilización y concienciación, implicando a toda la sociedad								
NÚMERO ACCIÓN	**DENOMINACIÓN ACCIÓN**	**ÁREA RESPONSABLE**	**ÁREAS IMPLICADAS**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**INDICADORES**
29	Realización de actividades en torno a la conmemoración del día contra la violencia de género con la participación de todas las áreas	Centro de la mujer	Todas las áreas	x	x	x	x	Definición realizada Difusión al resto de las áreas
30	Difusión de información sobre las diferentes manifestaciones de la violencia sobre las mujeres	Centro de la mujer			x		x	Acciones realizadas Nº personas alcanzadas
31	Difusión de las campañas del Ayuntamiento contra la violencia de género, haciendo partícipes a diferentes colectivos	Centro de la Mujer	Deportes, Universidad Popular, Educación Servicios Sociales Biblioteca Juventud Escuela de Música Participación	x	x	x	x	Difusión realizada Nº personas alcanzadas
32	Difusión del programa “Empresas y Entidades por una Sociedad sin Violencia hacia las Mujeres” del Instituto de la Mujer entre las empresas de la localidad	Centro de la Mujer	Agencia de empleo y desarrollo local	x	x	x	x	Difusión realizada Nº empresas adheridas

33	Realización de campañas entre el comercio, hostelería y otros servicios (como gimnasios, peluquerías y centros de estética, academias…) contra la violencia de género y que sirvan a la vez para difundir material informativo, pautas de actuación…	Centro de la Mujer	Agencia de empleo y desarrollo local y Centro de la Mujer	x		x		Difusión realizada Nº de negocios alcanzados
34	Realización de campañas específicas de prevención de la violencia sexual en entornos de ocio	Centro de la Mujer	Juventud Deportes Fiestas Policía Centro de la mujer		x		x	Campaña realizada Nº de personas alcanzadas
35	Revisión de zonas como parques, jardines y espacios de ocio nocturno… para incrementar la seguridad	Policía	Urbanismo	x	x	x	x	Revisión realizada Modificaciones / mejoras incluidas
36	Realización de campañas contra la prostitución, trata, y consumo de pornografía	Centro de la mujer Juventud	Deportes, Fiestas, Policía		x		x	Campañas realizadas Soportes empleados Personas alcanzadas

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2. Mantener el nivel de coordinación de los agentes implicados en la atención a la violencia de género								
NÚMERO ACCIÓN	**DENOMINACIÓN ACCIÓN**	**ÁREA RESPONSABLE**	**ÁREAS IMPLICADAS**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**INDICADORES**
37	Formación y/o difusión sobre pautas en la detección de violencia de género a diferente personal del Ayuntamiento	Personal	Centro de la mujer	x		x		Realización de la acción Nº de participantes Evaluación de la formación
38	Refuerzo de la coordinación entre diferentes agentes encargados de la atención a las mujeres víctimas de violencia de género.	Centro de la Mujer Policía Servicios Sociales		x	x	x	x	Acciones realizadas (reuniones de seguimiento, acciones coordinadas, periodicidad)
39	Difusión de información y recursos de atención y prevención de la violencia de género entre grupos de mujeres en situación de vulnerabilidad (mujeres jóvenes en situación de exclusión social, mujeres con discapacidad, mujeres mayores, mujeres migrantes…)	Servicios Sociales Centro ocupacional	Centro de la mujer		x	x	x	Difusión realizada Medios empleados Nº de personas / entidades alcanzadas

EJE 4. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL								
OBJETIVO GENERAL: Establecer las condiciones que garanticen la plena participación social de todas las mujeres, y el empoderamiento individual y colectivo.								
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1. Dar visibilidad a las mujeres en todos los ámbitos profesionales, culturales, deportivos... promoviendo su presencia en espacios de toma de decisiones.								
NÚMERO ACCIÓN	**DENOMINACIÓN ACCIÓN**	**ÁREA RESPONSABLE**	**ÁREAS IMPLICADAS**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**INDICADORES**
40	Fomento de la presencia equilibrada en eventos, programas, actividades en las que el Ayuntamiento sea responsable	Todas las áreas		x	x	x	x	Criterios incluidos Cumplimiento
41	Refuerzo del Consejo Local de Igualdad	Igualdad y Centro de la Mujer		x		x		Actividades realizadas Resultados
42	Mejora de las competencias que favorezcan el liderazgo mediante talleres o formación, dirigidas especialmente al tejido asociativo de la localidad	Centro de la mujer			x		x	Acciones realizadas Nº participantes Incremento de personas asociadas
43	Referencia a figuras femeninas relevantes en la localidad en los recorridos turísticos	Turismo		x	x	x	x	Inclusión de contenidos Nº de personas alcanzadas

44	Inclusión de contenidos que favorezcan el empoderamiento en actividades formativas del Ayuntamiento (visibilidad de mujeres en diferentes ámbitos profesionales, contribución de las mujeres a la historia…)	Universidad Popular	Centro de la mujer	x	x	x	x	Contenidos específicos incluidos Nº de personas beneficiarias por sexo
45	Presencia de mujeres artistas y obras que promocionen valores igualitarios en las representaciones artísticas o actividades culturales	Cultura Escuela de Música Biblioteca		x	x	x	x	Presencia equilibrada
46	Difusión del "Territorio Violeta" de la biblioteca	Biblioteca	Centro de la Mujer Juventud	x	x	x	x	Difusión realizada Incremento de uso por sexo
47	Denominación de nuevas calles o equipamientos con nombres de mujeres relevantes	Igualdad	Urbanismo	x	x	x	x	Nº de calles nuevas denominadas con nombres de mujeres relevantes % sobre el total de nuevas denominaciones

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2. Desarrollar actuaciones específicas que faciliten el incremento de la participación de todas las mujeres								
NÚMERO ACCIÓN	**DENOMINACIÓN ACCIÓN**	**ÁREA RESPONSABLE**	**ÁREAS IMPLICADAS**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**INDICADORES**
48	Mejora de las competencias digitales de las mujeres, atendiendo especialmente a las que se encuentren en situación de vulnerabilidad	Centro de la mujer	Centro de Internet	x	x			Nº de acciones desarrolladas Nº de mujeres beneficiarias
49	Oferta de recursos de conciliación en actividades formativas, culturales, educativas	Centro de la mujer		x				Puesta a disposición del recurso Nº de personas beneficiarias
50	Fomento de la participación de mujeres en situación de vulnerabilidad en espacios de socialización, culturales, deportivos, formativos…	Servicios Sociales	Biblioteca Deportes Universidad Popular Centro Ocupacional	x	x	x	x	Acciones desarrolladas Nº de beneficiarias
51	Acciones de estímulo de la práctica deportiva en niñas y adolescentes	Deportes		x	x	x	x	Acciones desarrolladas % de niñas sobre el total de participantes en escuelas deportivas. Tender a la presencia equilibrada

52	Mejora y adecuación de los perfiles de redes sociales dirigidos a la población joven, incluyendo información relativa a igualdad	Igualdad juventud	Comunicación		x	x	x	Perfiles creados Información ofrecida Alcance
53	Coordinación entre el Consejo Local de Igualdad y el Consejo de Infancia y Adolescencia para desarrollo de proyectos comunes en materia de igualdad	Servicios Sociales e Igualdad	Centro de la Mujer y Servicios Sociales		x	x	x	Reuniones mantenidas Acciones comunes propuestas
54	Fomento del intercambio de experiencias entre el tejido asociativo de la localidad en materia de igualdad	Igualdad	Centro de la mujer cultura participación		x		x	Acciones desarrolladas Entidades participantes Nº Personas participantes por sexo

EJE 5. EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD								
OBJETIVO GENERAL: Contribuir a la incorporación del modelo coeducativo, en la comunidad educativa y a la incorporación de una formación en igualdad en el ámbito formativo.								
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1. Desarrollar acciones y estrategias en materia de igualdad en la comunidad educativa atendiendo a las necesidades detectadas								
NÚMERO ACCIÓN	**DENOMINACIÓN ACCIÓN**	**ÁREA RESPONSABLE**	**ÁREAS IMPLICADAS**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**INDICADORES**
55	Introducción de contenidos coeducativos en la Escuela infantil y otras actividades dirigidas a la infancia como extraescolares o las desarrolladas en períodos de vacaciones	Escuela Infantil Educación y Cultura Centro de Atención Temprana	Servicios Sociales	x	x	x	x	Contenidos introducidos
56	Planificación de las actividades en materia de igualdad en función de las necesidades detectadas en el Consejo Escolar Municipal	Educación, cultura e igualdad	Centro de la Mujer y cultura	x				Persona designada Actividad realizada
57	Desarrollo de contenidos sobre educación en igualdad en las actividades realizadas con las AMPAs (de forma transversal o con temas específicos)	Centro de la Mujer	Centro de la Mujer Consejo Local de Igualdad.	x		x		Contenidos introducidos Nº de personas alcanzadas por sexo

58	Fomento de la participación de infancia y adolescencia en actividades de promoción de la igualdad con diferentes formatos (concursos de dibujo, redacción, grafiti, tik tok, rap, fotografía, educación entre iguales. .)	Juventud, Servicios Sociales	Centro de la mujer		x		x	Actividad realizada Nº de participantes por edad (o curso escolar) y sexo
59	Realización de campañas sobre la elección de productos libres de estereotipos, (juegos, juguetes, complementos, ropa…) en períodos clave de consumo (inicio del curso escolar, navidad, día de la madre/padre, día del libro…)	Centro de la Mujer	Escuela Infantil Centro de Atención Temprana	x	x	x	x	Campañas realizadas Soportes empleados Personas alcanzadas
60	Información y/o campañas en entornos educativos de educación secundaria sobre “conductas seguras” y “conductas de autoprotección” dirigidas a prevenir agresiones sexuales o acoso callejero, especialmente en entornos de ocio. Introducir contenidos relativos a las consecuencias legales de cometer dichos delitos.	Policía	Centro de la mujer	x	x	x	x	Nº de talleres realizados Nº de participantes por sexo y edad (o curso)

61	Realización de talleres o acciones de información sobre el uso seguro de internet y redes sociales	Centro de la mujer	Policía	x	x	x	x	Nº de talleres realizados Nº de participantes por sexo y edad (o curso)
62	Implicación del ámbito educativo en la conmemoración de días señalados en materia de igualdad	Centro de la Mujer	Universidad Popular Educación	x	x	x	x	Nº de talleres realizados Nº de participantes por sexo y edad (o curso)
63	Impartición de formación en sensibilización en igualdad en la formación para el empleo impartida por el Ayuntamiento	Agencia de empleo y desarrollo local	Centro de la Mujer	x	x	x	x	Nº de talleres realizados Nº de participantes por sexo y edad (o curso)

EJE 6. CALIDAD DE VIDA Y SALUD								
OBJETIVO GENERAL: Procurar un entorno y condiciones que mejoren la salud y calidad de vida de las mujeres.								
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1: Promover hábitos de vida saludables entre las mujeres.								
NÚMERO ACCIÓN	**DENOMINACIÓN ACCIÓN**	**ÁREA RESPONSABLE**	**ÁREAS IMPLICADAS**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**INDICADORES**
64	Promoción de la práctica deportiva como factor de mejora de la salud	Deportes Centro de la mujer		x	x	x	x	Nº acciones realizadas Personas beneficiarias por sexo
65	Realización de Talleres de autocuidado y apoyo mutuo dirigido a cuidadoras no profesionales	Servicios sociales		x	x	x	x	Nº de talleres realizados Nº de participantes por sexo Evaluación del taller
66	Realización de actividades dirigidas a la mejora del bienestar personal adaptados a las diferentes etapas y/o aspectos de la vida de las mujeres (pueden ser charlas, jornadas, monográficos, alguna actividad física…)	Centro de la mujer		X	X	X	X	Nº acciones realizadas Personas beneficiarias por sexo

67	Talleres sobre salud sexual	Juventud Igualdad	Centro de la mujer		x		x	Nº de talleres realizados Nº de participantes por sexo Evaluación del taller
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2. Identificar sesgos de género que puedan influir en la salud de las mujeres con objeto de mejorar las condiciones que los generan								
NÚMERO ACCIÓN	**DENOMINACIÓN ACCIÓN**	**ÁREA RESPONSABLE**	**ÁREAS IMPLICADAS**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**INDICADORES**
68	Elaboración de material informativo sobre la la incidencia de los roles de género en la salud de la mujeres y difusión del mismo para facilitar la toma de conciencia	Centro de la mujer		x	x	x	x	Material elaborado Difusión realizada. Alcance
69	Realización (o difusión) de actividades de divulgación en materia de salud con perspectiva de género (charlas, jornadas…)	Centro de la mujer			x		x	Nº actividades realizadas Temática Nº de personas beneficiarias por sexo

EJE 7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO RURAL								
OBJETIVO GENERAL. Fomentar la participación en proyectos o iniciativas derivadas de las políticas de desarrollo rural.								
NÚMERO ACCIÓN	**DENOMINACIÓN ACCIÓN**	**ÁREA RESPONSABLE**	**ÁREAS IMPLICADAS**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**INDICADORES**
70	Participación en proyectos de la asociación ADI Záncara que contribuya a la mejora de la empleabilidad de las mujeres de la localidad	Agencia de empleo y desarrollo local	-	x	x	x	x	Nº de personas beneficiarias por sexo
71	Realización de actividades que valoren la contribución de la mujer en el ámbito rural (exposiciones, muestras, inclusión de contenidos en la información turística…)	Turismo y cultura	-	x	x	x	x	Acciones realizadas Alcance
72	Introducción de información sobre mujeres relevantes en las ciencias en las actividades de educación medioambiental	Medioambiente		x	x	x	x	Figuras incluidas Nº de personas participantes por sexo
73	Celebración del Día de la mujer rural involucrando a diferentes sectores de la localidad (especialmente los vinculados al desarrollo rural)	Centro de la mujer		x	x	x	x	Actos realizados Nº de personas participantes por sexo

74	Fomentar la participación de mujeres autónomas o trabajadoras en actos o encuentros del ámbito del desarrollo rural	Centro de la mujer		x	x	x	x	Nº de mujeres participantes
75	Difusión de campañas / adhesión a proyectos de otras entidades que favorezcan el desarrollo rural dirigidos específicamente a mujeres	Centro de la mujer	Agricultura /medioambiente	x	x	x	x	Difusión realizada Nº Mujeres beneficiarias

17. METODOLOGÍA

La participación va a ser uno de los principios rectores del plan. De la misma forma, la **metodología participativa** ha estado presente en todo el proceso de elaboración del Plan.

- Desde el ámbito político, con el compromiso adquirido por el equipo de gobierno.
- Desde el ámbito técnico, mediante la participación de las áreas del Ayuntamiento en todo el proceso de elaboración, y definición del Plan, así como en la posterior implementación.
- Desde el ámbito social, a través de la participación del tejido asociativo y de la población, tanto en la elaboración del cuestionario como en el grupo de discusión. Tomará especial relevancia el Consejo de Local de Igualdad.

Para la recopilación de la información necesaria para la elaboración del diagnóstico, se han empleado documentos públicos y datos provenientes de diferentes organismos tales como el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de Estadística de Castilla la Mancha, estadísticas de la Seguridad Social, Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y Observatorio del Mercado de Trabajo de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo. Por otra parte, se han empleado los datos aportados por cada una de las áreas del Ayuntamiento de Mota del Cuervo, así como un cuestionario realizado por el personal integrante de la comisión técnica.

La información relativa a la opinión de la población, se recopiló mediante la elaboración de una encuesta en la que participaron 253 personas (197 mujeres y

56 hombres) y la realización de un grupo de discusión en el que participaron diversas entidades del tejido asociativo de la localidad, representantes de grupos políticos y representantes de centros educativos.

El documento de diagnóstico fue entregado a la comisión técnica el día 29 de noviembre de 2021.

Una vez validado el diagnóstico, se abrió un período de recepción de propuestas. A partir de las conclusiones obtenidas en el diagnóstico, se realizó la matriz del plan en la que se recogen las acciones a realizar en cada uno de los ejes estratégicos, en función de los objetivos generales y específicos definidos. Igualmente se recogen las áreas responsables de su ejecución, el año de realización y los indicadores de evaluación pertinentes.

Dicha matriz fue consensuada con cada una de las áreas mediante entrevistas individuales. Por último, se presentó el documento definitivo a las áreas para su validación final.

Incorporación del enfoque integrado de género

La perspectiva de igualdad de género debe incorporarse en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas de la planificación. Esto supone considerar la categoría sexo en cualquier análisis e intervención, explicitando las consecuencias y circunstancias de uno y otro sexo y cómo son las relaciones entre ellos.

Este enfoque nos permite interpretar mejor la realidad, y también es una estrategia para transformar esa realidad, un compromiso para mejorar la situación social y lograr una relación equitativa entre los sexos.

La incorporación del enfoque integrado de género queda asegurada en el plan, por la inclusión de una serie de variables desde diferentes dimensiones:

- Estructuras del plan: por una parte, la comisión conformada por el personal técnico de todas las áreas, por otra, la presencia del Consejo Local de

Igualdad como estructura de interlocución y vía de transmisión de la voz de las mujeres.

- Acciones concretas que permiten conocer mejor la realidad, como son la recopilación de datos desagregados por sexo de forma generalizada y la inclusión dela variable sexo en aquellos documentos que provengan de la ciudadanía, tales como formularios, instancias…
- Capacitación técnica del personal adscrito a la comisión del plan de forma específica, y de forma continuada y extendida al resto de la plantilla a lo largo de la vigencia del Plan.
- Principio de interseccionalidad, que incide en la consideración de distintos factores que se superponen, generando dobles y triples discriminaciones.

18. RECURSOS DESTINADOS AL PLAN

Recursos personales

La comisión técnica será la estructura encargada de implementar el primer plan de igualdad. Ha quedado constituida el 1 de Octubre de 2021 y está liderada por la **concejala de Igualdad**, e integrada por todas las áreas del Ayuntamiento, en concreto

- Cultura
- Centro atención temprana.
- Policía
- Urbanismo
- Centro Ocupacional y viviendas tuteladas de personas con discapacidad
- Personal
- Agencia de Desarrollo Local
- Deportes
- Escuela Infantil
- Biblioteca
- Servicios Sociales
- Turismo
- Centro de la mujer

19. ESTRUCTURAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión Técnica

La comisión técnica está integrada por todas las áreas del Ayuntamiento y liderada por la Concejalía de Igualdad. Sus funciones son:

- Impulso y coordinación del Plan.
- Ejecución de las medidas asignadas a cada área.

- Propuesta de acciones concretas en cumplimiento de los objetivos generales y específicos (plan de trabajo anual de área).
- Cumplimentación y entrega de las herramientas de seguimiento y evaluación.
- Elaboración del informe de seguimiento.
- Elaboración del informe de evaluación.

La comisión técnica se reunirá en el primer trimestre del año, para la presentación del plan anual del área. A partir del segundo año, en esta reunión se dará cuenta de las acciones desarrolladas en el año anterior.
Se recomienda una sesión en el segundo semestre del año que concrete las actividades del plan anual.

A petición de la Concejalía de Igualdad o de cualquier integrante de la comisión técnica, la periodicidad de las reuniones podrá ser diferente, adaptándose a necesidades y operatividad de las diferentes áreas, siempre que quede asegurada la ejecución correcta del plan.

La concejalía de Igualdad será la responsable de la convocatoria de la comisión técnica y de la coordinación de todo el proceso.
Podrá nombrar una comisión ejecutiva para agilizar los procesos y funciones asignados a la comisión técnica, especialmente los informes de seguimiento y evaluación.

Para el correcto funcionamiento del plan se establecerá un mecanismo de comunicación que favorezca el conocimiento de las actividades realizadas por cada una de las áreas de forma ágil y rápida, contribuyendo a la mejora de la coordinación y al aprovechamiento de los recursos.

Consejo Local de Igualdad de Mota del Cuervo

El Consejo Local de Igualdad de Mota del Cuervo tendrá asignadas, en el marco del I Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres, las siguientes funciones:

- Proponer medidas y trasladar al Ayuntamiento las necesidades y opiniones de las mujeres de la localidad.
- Conocer los informes de seguimiento y evaluación del Plan.
- Colaborar en la realización de acciones en materia de igualdad.

20. PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento tiene como objetivo realizar un control y verificación de la ejecución de las acciones y de que éstas y las actividades concretas planteadas concuerdan con lo previsto en el plan. Permite detectar desajustes y con ello facilitar la adopción de medidas correctoras.

Se realizará un **informe de seguimiento anual** que refleje los resultados de las áreas incluidos en las diferentes **fichas de seguimiento y los resultados de los indicadores previstos**.

Los indicadores deben ser capaces de aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo y aplicación del plan de igualdad. Para ello se determinarán cuatro tipos de indicadores:

- De realización: permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello.
- De resultados: miden el cumplimiento de los objetivos específicos.
- De impacto: miden los cambios en términos de igualdad que se han producido como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

Los indicadores están definidos en cada una de las áreas. No obstante, se adjunta como anexo un cuadro de indicadores tipo en función del tipo de acción, que puede orientar la definición de indicadores para actuaciones o actividades no previstas en el plan.

La **evaluación** permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos en el plan, a partir de la información generada en la implementación del plan y recopilada en el proceso de seguimiento. Se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, empleando la información cuantitativa recopilada en los diferentes informes de seguimiento e información cualitativa creada al efecto.

Los objetivos de la evaluación son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.[19]

[19]Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres

Se realizarán dos informes de evaluación: un informe intermedio y un informe final.

La Concejalía de Igualdad asignará la realización de los informes de seguimiento y evaluación en el seno de la comisión técnica o a bien una entidad externa.

Todas las áreas integrantes de la comisión técnica, aportarán la información cuantitativa y cualitativa necesaria para la correcta elaboración del informe de evaluación.

Se dará traslado de los informes de seguimiento y evaluación al Consejo Local de Igualdad.

ANEXO I. INDICADORES TIPO

INDICADORES ACCIONES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE IMPACTO
Sensibilización	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas % sobre población objetivo	**Toma de conciencia** **Cambio de actitud**
Difusión	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas % sobre población objetivo	**Mejora y extensión del conocimiento**
Formación	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. Aplicación de la formación	**Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones**
Participación	Nº de acciones realizadas	Personas alcanzadas / agentes implicados	**Incremento de la presencia de mujeres en diferentes ámbitos** **Mejora del acceso a los recursos**
Actos	Nº de actos realizados	Personas alcanzadas/ agentes implicados	**Satisfacción percibida** **Visibilización**
Concursos, certámenes, exposiciones, muestras	Nº de actuaciones desarrolladas	Acogida, participación candidaturas femeninas (%)	**Visibilización de la aportación de las mujeres**
Elaboración de planes / protocolos	**Planes /protocolos elaborados**	**Implementación de planes/protocolos**	**Mejora de la situación objeto del Plan (disminución de la segregación laboral, presencia femenina en órganos de decisión…)**

ANEXO II. ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL GRUPO DE DISCUSIÓN PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

- Representantes de las AMPAS de colegios de la localidad.
- Orientadora del IES.
- Representantes de la comunidad cultural (varias asociaciones culturales dedicadas a la música, medioambiente, relacionadas con el carnaval, religiosas y de cofradías de semana santa).
- Representantes de asociaciones de comerciantes.
- Representantes de asociaciones de mujeres.
- Representantes de asociaciones relacionadas con la salud y de familiares de personas discapacitadas.
- Centro de la Mujer.