



Ayuntamiento de Alcalá la Real

III PLAN ESTRATÉGICO PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ALCALÁ LA REAL (JAEN). 2023-2026.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

Elaborado por:

Personal Técnico del Centro Municipal de Información a la Mujer del Ayuntamiento de Alcalá la Real.

Con la colaboración de:

Comisión de Igualdad del III Plan Estratégico de Igualdad.

Y la participación de:

Grupos sectoriales clave del municipio.
Consejo Local de Igualdad.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

PRESENTACIÓN

Como concejala de Igualdad, cuando comenzamos a trabajar sobre el tercer Plan Estratégico para avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Alcalá la Real (Jaén), mi objetivo fue crear un plan sencillo y realizable, que realmente respondiera a las necesidades concretas para la población y el municipio de Alcalá la Real, y guiara el desarrollo de la Política Local de Igualdad.

Desde el Ayuntamiento de Alcalá la Real, vamos a poner en marcha este proceso de trabajo, así como los recursos económicos y humanos necesarios para llevarlo a cabo.

Como concejala de Igualdad, he adquirido el compromiso con la ciudadanía de nuestro pueblo, de contribuir al cambio a favor de la igualdad, la corresponsabilidad, la conciliación de la vida laboral, social y familiar de hombres y mujeres en este municipio.

Este documento que ahora presento es el plan de trabajo que proponemos como Ayuntamiento, un documento que en todo momento pretende ser sencillo y realizable.

Así, para la realización de éste tercer plan durante el último año, hemos estado evaluando la implementación del II Plan y realizando el diagnóstico del III Plan, para ello nos hemos reunido con todas las áreas municipales, para conocer de primera mano qué se hace desde el Ayto, y cuáles son las realidades de la población alcalaína a la hora de relacionarse con la igualdad, en sus diferentes facetas.

El 25 de noviembre de 2022 se creó la Comisión del tercer plan Estratégico Para Avanzar En La Igualdad De Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres De Alcalá La Real, órgano integrado por representantes de concejalías y áreas del Ayuntamiento, que con su trabajo ha visibilizado la necesidad y conveniencia de hacer de la igualdad entre mujeres y hombres un objetivo de todas las áreas municipales.

Quiero agradecer la implicación del Consejo local de Igual conformado por los partidos políticos, asociaciones sindicales, asociaciones de mujeres, centro ocupacional; y agradecer también la participación de las asociaciones deportivas, culturales, empresas locales, AMPAS, etc., cuyas aportaciones nos han servido para afinar este plan, porque todos los puntos de vista suman y todas las experiencias suman para conseguir la igualdad real en todos los ámbitos.

Dulcenombre Medina Cano Caballero.
Concejala de Igualdad.
Ayuntamiento de Alcalá la Real (Jaén)



Ayuntamiento de Alcalá la Real

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	MARCO NORMATIVO	6
3.	ANÁLISIS DEL MUNICIPIO	10
	3.1. ÁMBITO GEOGRÁFICO	12
	3.2. ÁMBITO POBLACIONAL	13
	3.3. AMBITO PARTICIPACIÓN Y EQUIPO DE GOBIERNO	17
	3.4. ÁMBITO EMPLEO	20
	3.5. AMBITO EMPRESARIAL	26
	3.6. ÁMBITO SERVICIOS SOCIALES	28
	3.7. ÁMBITO EDUCACIÓN	32
	3.8. ÁMBITO FORMACIÓN	39
	3.9. ÁMBITO DE EMPLEO EN EL AYUNTAMIENTO	45
	3.10. ÁMBITO DEPORTE	49
	3.11. ÁMBITO VIOLENCIA DE GÉNERO	51
	PARA REFLEXIONAR TRAS LOS DATOS	52
4.	ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ALCALÁ LA REAL. (2019-2022)	54
5.	PRINCIPIOS VERTEBRADORES, FINALIDAD Y OBJETIVOS TRANSVERSALES	60
6.	EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL	62
	4.1. EJE I. GOBERNANZA	63
	4.2. EJE II. CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA	77
	4.3. EJE III. REPRESENTACIÓN Y PODER	82
	4.4. EJE IV. ESPACIO PRODUCTIVO IGUALITARIO	87
	4.5. EJE V. SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS SEXISTAS	90
7.	CRONOGRAMA DE ACTUACIONES	93
8.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96
9.	ANEXOS	97



Ayuntamiento de Alcalá la Real

1. INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas nuestro país ha experimentado cambios considerables en la eliminación de formas de discriminación hacia la mujer, sin embargo, siguen quedando tareas pendientes para que podamos hablar de una verdadera igualdad entre mujeres y hombres.

El primer gran paso encaminado a la eliminación de las desigualdades y discriminaciones de mujeres y hombres en el municipio alcalaíno tuvo lugar en el año 1992, cuando el Ayuntamiento de Alcalá la Real, apostó por crear el centro de información a la mujer, servicio que marcaba una línea clara en el trabajo hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en el municipio alcalaíno, dotándolo de instalaciones y personal técnico que hacían posible el trabajo diario hacia la igualdad.

Otro hito municipal importante, llegó en 2007 tras la aprobación del I Plan Transversal de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Alcalá la Real 2007-2010. En este Plan se realizó el primer diagnóstico de la situación de mujeres y hombres del municipio iniciándose tras éste unas líneas de trabajo enfocadas a integrar la perspectiva de género en todas las actuaciones municipales y al mismo tiempo, avanzar en el propio Ayuntamiento hacia la asunción del principio de igualdad en todos los niveles.

En 2019 se aprobaba el II Plan Estratégico para Avanzar en la Igualdad de Alcalá la Real 2019-2022, una continuación y mejora del I Plan Transversal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres cuyo objetivo fue dar otro paso importante hacia el logro de la igualdad real y efectiva.

En 2022, una vez concluido el periodo de duración del II Plan Estratégico para Avanzar en la Igualdad de Alcalá la Real 2019-2022, se ha procedido a elaborar el III Plan Estratégico para Avanzar en la Igualdad de Alcalá la Real 2023-2026, para ello se ha evaluado el II Plan Estratégico con el propósito de obtener un conocimiento preciso de las intervenciones realizadas, de forma que sean de utilidad para tomar decisiones concretas, configurar estrategias en torno a temas o programas que son de interés y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas que se plasmaron en el II Plan.

La evaluación del II Plan ha tenido los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos.
- Analizar el desarrollo del plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades del municipio en materia de igualdad.

Para ello el área de Igualdad se ha coordinado con el personal técnico de todas las áreas del Ayuntamiento y con el personal político. Esta coordinación junto con la participación de la ciudadanía perteneciente a sectores clave del municipio y el Consejo Local de Igualdad, ha posibilitado la elaboración de un Plan de Igualdad Municipal adaptado a las necesidades específicas del municipio.

Este III Plan de Igualdad tiene como objetivo materializar la igualdad real y efectiva, recogida a nivel constitucional y legislativa, y con ello disminuir las brechas de género existentes en los diversos ámbitos de la vida social, política, económica y cultural, entre otros, del



Ayuntamiento de Alcalá la Real

municipio. Las políticas de igualdad actúan como ejes reguladores y los planes de igualdad como instrumentos de trabajo. Ambos trabajan en conjunto con la finalidad eliminar aquellas barreras y obstáculos que continúan (re)produciendo desigualdades y discriminaciones en función del sexo.

Las actuaciones contempladas este plan de igualdad, están diseñadas para que se ejecuten a corto, medio y largo plazo con el objetivo de lograr una igualdad entre mujeres y hombres. Por lo que, las políticas de igualdad del municipio durante los próximos cuatro años estarán marcadas por este nuevo Plan y serán implantadas en todas las áreas del Ayuntamiento con el propósito de lograr la transversalidad de género y la erradicación de desigualdades en base al sexo.

2. MARCO NORMATIVO

La acción del Ayuntamiento de Alcalá la Real en materia de igualdad de entre mujeres y hombres, se enmarca en el conjunto de políticas que a nivel internacional, nacional y autonómico reglamentan las actuaciones de la Administración Pública en este ámbito.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal que queda recogido en diversos documentos internacionales. En este sentido, un hito importante lo encontramos en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1968**, clave para posteriormente avanzar en políticas concretas de igualdad. Así, en la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos, celebrada en Viena en 1993, se expone: “los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales”.

Pocos años después de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, e impulsada por las reivindicaciones feministas, la Organización de Naciones Unidas preparaba la primera de las Conferencias Internacionales de la Mujer, celebrada en México en el año 1975. Su finalidad principal se centraba en derribar los obstáculos que impedían a las mujeres ser ciudadanas de pleno derecho. Unos años después, en 1979, Naciones Unidas redacta la Declaración sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que entró en vigor en 1981 y que España ratificaba en 1983. Una década después, **en 1993 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobaba la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer**, en la cual reconoce la responsabilidad de los Estados en cuanto a las violaciones de los derechos de las mujeres.

Pero sin duda, la **IV Conferencia Internacional de las Mujeres, celebrada en Beijing en 1995 y refrendada en 2015 por la ONU**, acordaba en la Plataforma de Beijing, lo que serían las políticas de igualdad hasta nuestros días incorporando la transversalidad o el mainstreaming de género como estrategia prioritaria para los Estados en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Otro avance importante es la **Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible**, supone un acuerdo histórico y universal suscrito por los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas acogiendo grandes compromisos sociales, económicos y medioambientales.

Entre los 17 objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la Agenda 2030 dedica



Ayuntamiento de Alcalá la Real

específicamente el Objetivo nº5 a “Lograr la Igualdad de Género y empoderar a mujeres y niñas”. En el resto de los ODS existen numerosas intersecciones con el enfoque de género y se han identificado más de 50 indicadores específicos de género. En aplicación del enfoque dual, la perspectiva de género **es un eje transversal de aplicación a toda la Agenda y los ODS.**

A nivel europeo, el Tratado de Ámsterdam de 1999 representaba un paso importante para los Estados en cuanto a la transversalidad de género dentro de sus políticas. Años más tarde, en 2011, se aprueba el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), que España ratifica en 2014, y que obliga a los distintos estados europeos a trabajar en la prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y a ampliar el concepto más allá de la violencia que ocurre dentro de una relación de afectividad: acoso sexual, matrimonios forzados, mutilación genital femenina, trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, etc.

Por último, la firma del **I Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020** apunta los principales desafíos a los que hay que enfrentarse, así como la agenda que los Estados deben establecer para hacer frente a los mismos.

En el marco europeo, recientemente, se plantean dos estrategias para lograr la igualdad de género. Una es la **Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa 2018-2023**, cuya finalidad es lograr la igualdad efectiva de género. La segunda es la **Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Unión Europea**, en la cual se trata el marco político y reglamentario que debe de tenerse en cuenta para planificar y evaluar políticas públicas. Se basa en un planteamiento dual, es decir, en la inclusión de la perspectiva de género en todas las fases de las políticas de la UE y contempla la interseccionalidad como principio transversal.

A nivel estatal, **La Constitución Española de 1978**, ha sido legislativamente un paso decisivo en el establecimiento de las políticas de igualdad y no discriminación. En su artículo 14 establecía: “*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”. Casi dos décadas más tarde nacía **la Ley 39/1995 de 5 de noviembre para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras** que, debido a la importante incorporación de las mujeres al mercado laboral, introducía cambios a nivel legislativo que favorecieran la conciliación y la corresponsabilidad.

Sin embargo, no fue hasta la entrada del nuevo milenio cuando España comienza a plantear grandes cambios a nivel legislativo, que además han servido a otros Estados como guía para su legislación en esta materia. Nos referimos a la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, en sus inicios la más avanzada para luchar contra la violencia hacia las mujeres, pero que como hemos comentado debe adaptarse al Convenio de Estambul ampliando el propio concepto de violencia de género.

En 2007 se aprobaba en **Andalucía la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** que insta a las Administraciones Públicas a integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las políticas públicas.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

Durante el periodo **2014-2016 se contempló el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de España**, en el cual, tras un diagnóstico de la situación a nivel estatal se marcaban seis Objetivos estratégicos con varios ejes de actuación encaminados a lograr la igualdad de oportunidades.

Recientemente, en **diciembre de 2017, se aprobaba el Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, un paso importante para avanzar hacia una sociedad libre de violencias contra las mujeres. En su artículo 15 establece: *“el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos”*. Además, la Ley Orgánica establece entre sus principales medidas: la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de decisión, el uso de un lenguaje no sexista y la obligación de incorporar la variable sexo en la producción de información referida a personas.

En el ámbito autonómico andaluz, la Ley Orgánica 2/2007, de 9 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía introduce en su artículo 10.2 que *“La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social”*. Asimismo, en su artículo 15 contempla la Igualdad de Género como concepto y línea de trabajo, afirmando que *“se garantiza la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos”* lo que condicionará todo el desarrollo normativo posterior. Finalmente, en su artículo 73 hace referencia a las competencias de la Comunidad Autónoma en materia de Políticas de género.

En relación al **lenguaje no sexista**, la Orden de 24 de noviembre, sobre la Eliminación del Lenguaje Sexista en los Textos y Documentos Administrativos, orientaba al uso de un lenguaje inclusivo dentro de la Administración Pública Andaluza.

Más tarde, ha sido la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, modificada por la **ley 9/2018 de 8 de octubre de 2018**, la que se ha configurado como el instrumento jurídico principal para regular las políticas de género en la Comunidad Autónoma, completada por otras iniciativas legislativas entre las que cabe destacar el Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía y el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.

Asimismo, el Pacto Andaluz por la Igualdad de Género del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, insiste en la necesidad de la incorporación efectiva y real del principio de igualdad de género en las estructuras económicas, políticas y sociales y refleja el acuerdo por promover la modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género, así como la elaboración e implantación del II Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres de Andalucía, a partir de las aportaciones del movimiento asociativo y del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.

La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género, conforma el marco legal para la lucha contra la violencia de género en la Comunidad Autónoma. Una ley que recientemente ha sido revisada dando lugar a la **Ley 7/2018, de 30 de julio**, la cual amplía el concepto de violencia de género no



Ayuntamiento de Alcalá la Real

reduciéndola a aquella que ocurre únicamente por parte de parejas o exparejas e incorporando el **cambio de “víctimas” a “supervivientes”**. Un gran avance en materia legislativa que permitirá acercarnos más concretamente a la realidad de la violencia machista en nuestra comunidad autónoma.

En el **Acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno**, por el que se aprueba la formulación del **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026**, se determina que el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) sea el organismo encargado de coordinar y establecer las directrices para la elaboración de dicho Plan Estratégico y de asesorar a las Consejerías de la Junta de Andalucía, universidades y entidades locales.

Posteriormente, coordinado por el IAM, se establece el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 aprobado el 8 de marzo de 2022**, el cual sigue lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y su modificación con la ley 9/2018, específicamente en su artículo 7 sobre “Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres” así como en el Acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

En este Plan Estratégico se configura una estrategia de igualdad de género alineada con las directrices internacionales y guiará las políticas públicas de la comunidad autónoma de Andalucía en los próximos años.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

3. ANALISIS DEL MUNICIPIO DESDE LA P.V. DE GÉNERO.

3.1. ÁMBITO GEOGRÁFICO

3.2. ÁMBITO POBLACIONAL

- Población.
- Nacimientos y defunciones.
- Inmigración.

3.3. AMBITO DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACION POLÍTICA.

3.4. ÁMBITO EMPLEO

- **Paro**
 - o Paro registrado a nivel municipal, provincial y andaluz.
 - o Paro registrado por sexo.
 - o Paro registrado por rangos de edad.
 - o Paro registrado por sexo y edad.
 - o Paro registrado por nivel formativo.
 - o Paro registrado por sexo y nivel formativo.
 - o Paro registrado por sector de actividad.
 - o Paro registrado por sexo y sector de actividad.
- **Contratación**
 - o Contratación por sexo.
 - o Contratación por grupos de edad.
 - o Contratación por sexo y grupos de edad.
 - o Contratación por nivel de estudios.
 - o Contratación por sexo y nivel de estudios.
 - o Contratación por sexo y tipo de contrato.
 - o Contratación por actividad económica.
 - o Contratación por sexo y sector de actividad.
 - o Contratación de personas extranjeras por sexo.
 - o Contratación de personas extranjeras por sector de actividad.
 - o Contratación de personas extranjeras por sexo y sector de actividad.
- **Demanda de empleo**
 - o Demanda de empleo por sexo.
 - o Demanda de empleo por sector de actividad.
 - o Demanda de empleo por sexo y sector de actividad.
 - o Demanda de empleo de personas no ocupadas.
 - o Demanda de empleo de personas no ocupadas por sexo.

3.5. AMBITO EMPRESARIAL.

3.6. ÁMBITO SERVICIOS SOCIALES

- **Personas usuarias de prestaciones básicas de SSSS.**
- **Prestaciones básicas de SSSS por sexo.**
- **Personas usuarias del servicio de ayuda a domicilio.**
- **Personas auxiliares de ayuda a domicilio.**



Ayuntamiento de Alcalá la Real

3.7. ÁMBITO EDUCACIÓN

- **Centro de educación permanente (CEPer) Arcipreste de Hita.**
 - o Matrículas por plan educativo.
 - o Plan educativo por sexo.
 - o Matrículas por sexo y plan educativo.
- **Institutos de Educación Secundaria (I.E.S.)**
 - o Etapas educativas.
 - o I.E.S. Antonio de Mendoza.
 - o I.E.S. Alfonso XI.
 - o Escuelas profesionales Sagrada Familia

3.8. ÁMBITO FORMACIÓN

- **Programa acciones experimentales**
 - o Participación por sexo.
 - o Matriculación por curso.
 - o Matriculación por sexo y curso.
- **Programa operativo de empleo, formación y educación (POEFE)**
 - o Participación por sexo.
 - o Matriculación por curso.
 - o Matriculación por sexo y curso.
- **Escuela Virtual de Formación**
 - o Participación por sexo.
 - o Participación por edad.
 - o Participación por sexo y edad.
 - o Participación por situación laboral.
 - o Participación por sexo y situación laboral.
 - o Participación por área formativa.
 - o Participación por sexo y área formativa.

3.9. ÁMBITO DE EMPLEO EN EL AYUNTAMIENTO

- **Programa de experiencias profesionales para el empleo (EPES)**
 - o Participación de personas con discapacidad por sexo.
 - o Participación de personas en riesgo de exclusión por sexo.
- **Iniciativa juvenil de empleo en zonas de inversión territorial integrada (ITI) Cádiz y Jaén.**
- **Iniciativa para la promoción del empleo juvenil en el ámbito local, Joven Ahora.**
- **Plazas ofertadas en el Ayuntamiento.**

3.10. ÁMBITO DEPORTE

- **Participación por sexo en escuelas deportivas.**
- **Participación por sexo en cada escuela deportiva.**
- **Reserva de la pista de tenis.**

3.11. ÁMBITO VIOLENCIA DE GÉNERO

- **Datos de violencia de género.**
- **Consultas al Área de Igualdad**



Ayuntamiento de Alcalá la Real

3.1. ÁMBITO GEOGRÁFICO

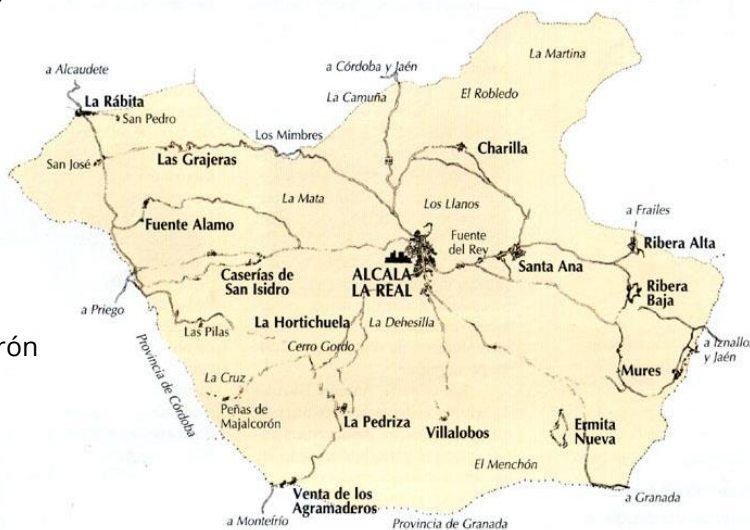
El municipio de Alcalá la Real cuenta con una superficie total de 261,36 km cuadrados y una densidad de población del 85,63. Está situado al suroeste de la provincia de Jaén, a 71 kilómetros de la capital, y es cabeza de comarca de la Sierra Sur de esta provincia, limitando con las provincias de Córdoba, a 111 kilómetros, y de Granada, a 57 kilómetros.

Se ubica en una zona estratégica que comunica el Valle del Guadalquivir, a través del río Guadajoz, con las áreas de vega granadinas, a través de los ríos Frailes y Velillos. Esta posición estratégica junto a la ubicación de la ciudad sobre el cerro de La Mota, le ha otorgado a lo largo de la historia respecto a las vías de comunicación una relevancia fundamental.

El Conjunto Monumental de la Fortaleza de la Mota asentado en el municipio es un referente dentro de la Ruta del Califato y un motor de desarrollo local. Asimismo, Alcalá la Real está declarada Conjunto Histórico Artístico, y la Fortaleza de la Mota, con sus murallas y Torre de la Alcazaba y la red de atalayas ligadas a la misma, está declarada como Bien Cultural de Andalucía.

Alcalá la Real cuenta con dieciséis aldeas o pedanías, las cuales son:

- Caserías de San Isidro
- Charilla
- Ermita Nueva
- Fuente Álamo
- La Hortichuela
- La Pedriza
- La Rábita
- Las Grajeras
- Mures
- Las Peñas de Majalcorón
- Ribera Alta
- Ribera Baja
- Santa Ana
- San José
- Venta de Agramaderos
- Villalobos



De todas las aldeas, Santa Ana es la más cercana a Alcalá la Real, situada a dos kilómetros y medio, y la que mayor volumen de población registra. Además, en ella albergan dos importantes polígonos industriales, El Chaparral y Llano Mazuelos.

La aldea más alejada corresponde a la Rábita, situándose a diecisiete kilómetros. Y la aldea que registra menor volumen de población son Las Peñas de Majalcorón.



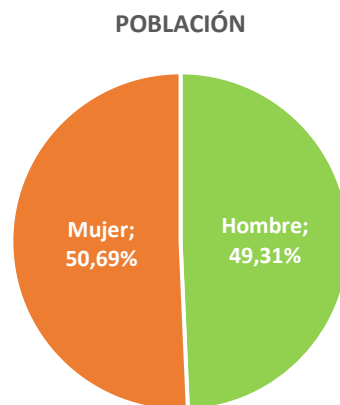
Ayuntamiento de Alcalá la Real

3.2. ÁMBITO POBLACIONAL

El Observatorio ARGOS ofrece una serie de datos de los diferentes ámbitos de Alcalá la Real. Respecto al ámbito poblacional, se extraen los siguientes datos con fecha de septiembre de 2022.

POBLACIÓN

La población alcalaína sigue una representación equilibrada. El 49,31% de la población son hombres y el 50,69% son mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio ARGOS (septiembre 2022)

La distribución de la población a lo largo de las diferentes edades refleja una pirámide poblacional regresiva característica de los países desarrollados, se evidencia **el envejecimiento paulatino de la población** al no haber suficiente relevo generacional.

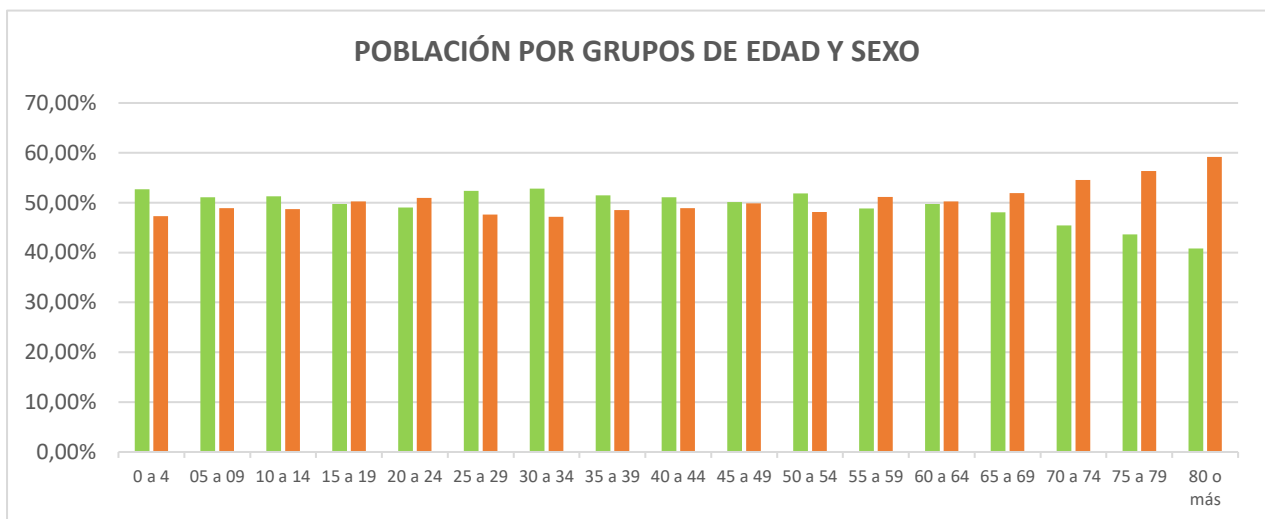
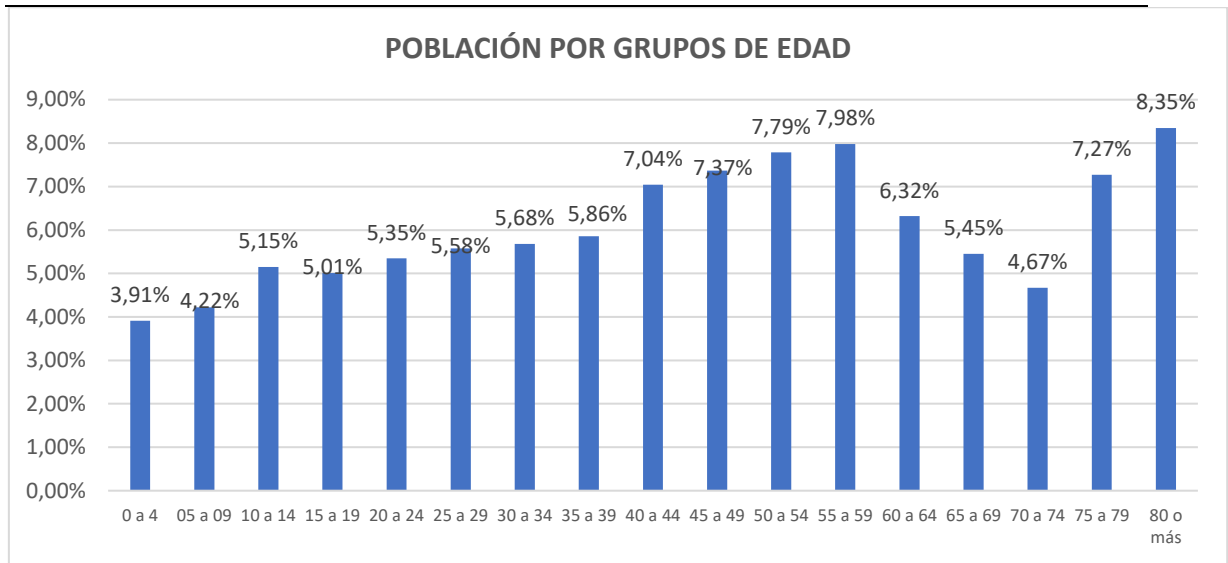
El grupo de edad más numeroso lo compone la población de más de 80 años, con un 8,35%, y está representado por mujeres, suponen el 59,10%.

El siguiente rango de edad con mayor concentración de población, lo compone de los 40 a los 59 años, donde el porcentaje poblacional oscila entre el 7,00% y el 8,00%.

Desde el nacimiento hasta los 14 años y desde los 25 a los 54 años, predomina ligeramente la población masculina. En el resto de las edades predomina la población femenina, acentuándose la diferencia a medida que avanza la edad puesto que el envejecimiento poblacional está protagonizado por la población femenina dada su mayor esperanza de vida.



Ayuntamiento de Alcalá la Real



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio ARGOS (septiembre 2022)

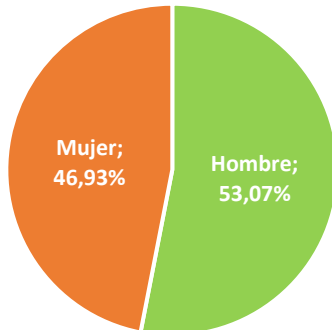
NACIMIENTOS Y DEFUNCIONES

Respecto a los nacimientos y defunciones del municipio, existe una proporción equilibrada entre ambas variables: De los nacimientos, el 53,07% son hombres y el 46,93% mujeres. De las defunciones, el 49,82% son hombres y el 50,18% mujeres.

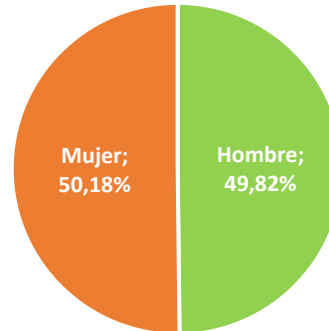


Ayuntamiento de Alcalá la Real

NACIMIENTOS



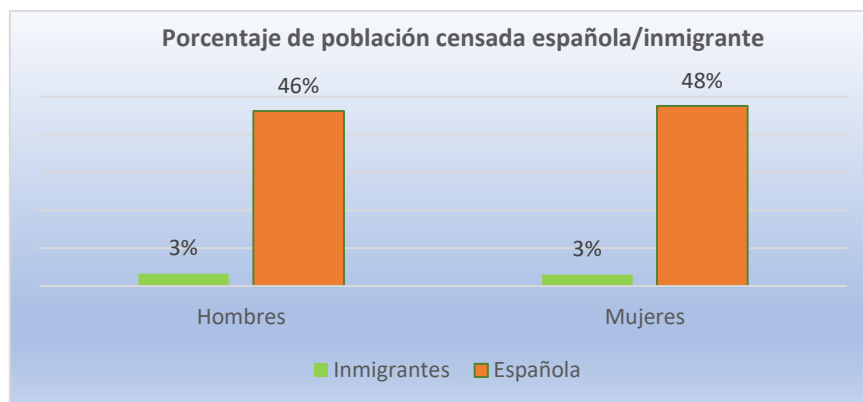
DEFUNCIONES



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (2020)

INMIGRACIÓN.

DATOS DE POBLACIÓN CENSADA EN EL MUNICIPIO DE ALCALA LA REAL



Fuente: elaboración propia a partir del censo local (junio 2023)

La población inmigrante censada en Alcalá la Real supone el 6% frente al 94% de nacionalidad española.

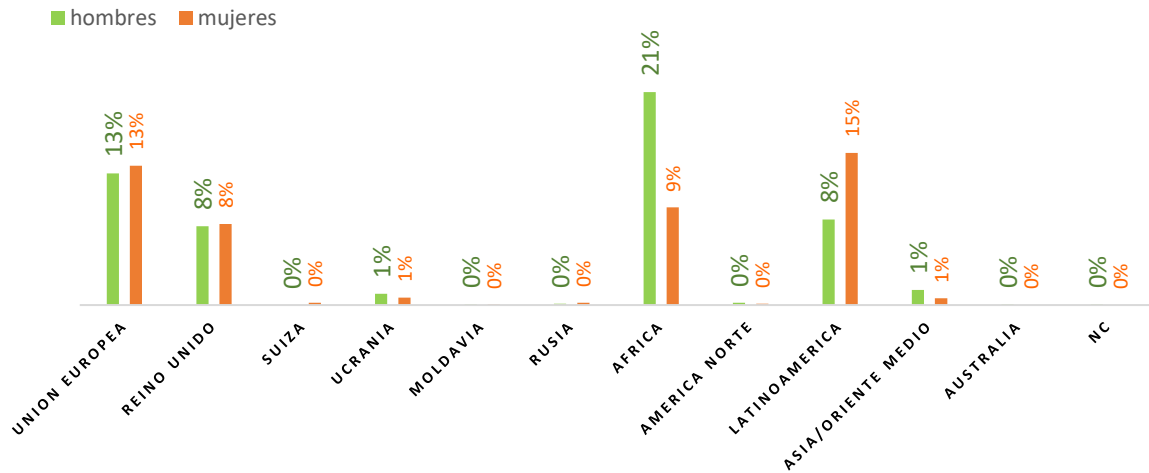
De la población inmigrante, si no tenemos en cuenta el país de origen, hay equidad en cuanto a la representación por sexo.

Teniendo en cuenta la perspectiva de género (presencia de hombre y mujeres), apreciamos grandes diferencias en los flujos migratorios existentes en función del sexo/país de origen.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

POBLACIÓN INMIGRANTE CENSADA POR SEXO Y PAIS DE ORIGEN



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del censo de población de Alcalá la Real (junio 2023)

En **UE y Reino unido**, existe igualdad en personas censadas en función del sexo.

Dentro de la Unión Europea, la población **rumana** supone el 71% de la población censada (49% hombres 51% mujeres) seguida por la población francesa con el 6% (3% hombres y 3% mujeres).

En **países de África**, en población censada, se aprecia una **mayoría significativa en la presencia de hombre** vs mujeres procedentes de países de **África**, desde el análisis de sexo hay predominancia de población masculina 21% respecto a población femenina 9%. Por países es significativamente más numerosa la población procedente de **Marruecos** el 62% , con diferencias significativas en relación al sexo (60% son hombres y el 40% mujeres) le sigue la población procedente de Senegal que representa el 18% y Mali con un 10%, en ambos casos la población femenina es prácticamente inexistente.

En **países de Latinoamérica**, en población censada, se aprecia una **mayoría significativa en la presencia de mujeres** vs hombres, desde el análisis de sexo hay predominancia de población femenina 15% respecto a población masculina 8%. Por países es significativamente más numerosa la población procedente de Venezuela el 45%, con diferencias significativas en relación al sexo (38% son hombres y el 62% mujeres) le sigue la población procedente de Colombia que representa el **18%** y Honduras con un **12%**, en ambos casos la población femenina vs la masculina tiene una proporción del 60%/40%.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

3.3. AMBITO PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN POLITICA

MOVIMIENTO ASOCIATIVO

Cuando hablamos de participación hacemos especial referencia al movimiento asociativo del municipio, por ser el instrumento que más se materializa en este tipo de acciones ciudadanas. En este sentido, y según los datos proporcionados por el Área de Participación Ciudadana del Ayuntamiento de Alcalá la Real, a julio de 2023, existen 148 asociaciones inscritas dentro del Registro Municipal. En su mayoría están compuestas por asociaciones educativas, culturales y deportivas, aunque el movimiento asociativo de mujeres también tiene una presencia importante.

TIPOLOGÍA DE ASOCIACIONES	NÚMERO DE ASOCIACIONES
Asociaciones educativas	19
Asociaciones culturales	25
Asociaciones deportivas	32
Asociaciones de mujeres	13
Cofradías	16
Asociaciones sociales	29
Asociaciones vecinales	8
Asociaciones juveniles	0
Medio Ambientales	6
TOTAL	148

No existen datos respecto a la distribución por sexo de la presidencia y junta directiva de las asociaciones.

Si tomamos de referencia los datos de 2018 y los aportados para el I Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2022-2028. Encontramos que las mujeres presiden sobre todo asociaciones de mujeres (no existen hombres en estas asociaciones, por lo que su presencia en la presidencia es nula), asociaciones educativas (AMPAS) y casi la mitad de las cofradías, un aspecto que llama la atención ya que suelen estar casi siempre, en nuestro país, lideradas por hombres. Datos que refuerzan la idea de que la educación por parte de las familias sigue estando mayoritariamente en manos de las mujeres.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

Si nos fijamos en las asociaciones culturales, deportivas y vecinales, no hay prácticamente representación femenina en la presidencia de las mismas en el año 2018 en Alcalá la Real; dato que confirma la **Brecha de Género en los puestos de responsabilidad en organizaciones sociales** (I Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2022-2028).

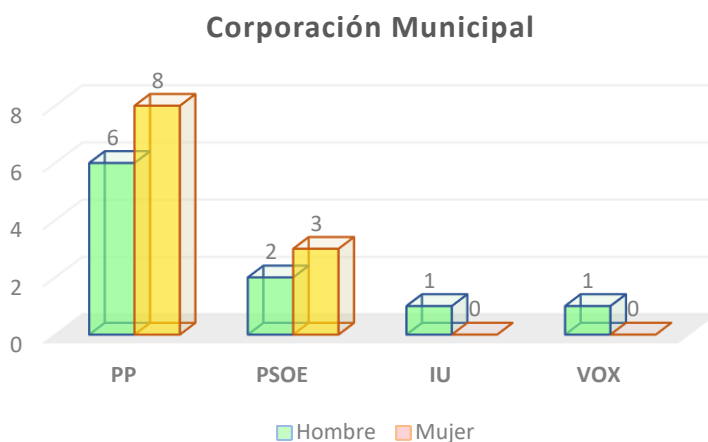
El análisis de género es fundamental para conocer el movimiento asociativo, son espacios de decisión y participación en los que están liderando mujeres y hombres, y es aquí donde observamos diferencias de género significativas.

Deteniéndonos en el asociacionismo de mujeres de Alcalá la Real, apreciamos que desde que se fundaron las tres primeras en 1994, han ido surgiendo cada cierto tiempo nuevos espacios de participación de mujeres, hasta llegar a un máximo de 14. Un número considerable de estas asociaciones de mujeres, 6 de 14, forman parte de la Federación de Asociaciones de Mujeres de Alcalá la Real "Creciendo Unidas", grupo de asociaciones cuyos objetivos y actividades van encaminadas a la consecución de la igualdad, teniendo como base el feminismo.

De la evaluación cualitativa de las asociaciones de mujeres, parece ser que en los últimos años, la mayoría de las asociaciones de mujeres han priorizado su carácter cultural, dejando atrás los objetivos del movimiento feminista, parte de este cambio puede ser explicado por el envejecimiento de sus socias, acomodación en su rol, perdiendo el carácter vindicativo de las mismas.

REPRESENTACIÓN POLÍTICA

Tras las elecciones del día 28 de mayo de 2023, Alcalá la Real está gobernado en mayoría absoluta por el Partido Popular (PP), siendo así, el equipo de gobierno esta compuesto por 8 mujeres y 6 hombres.

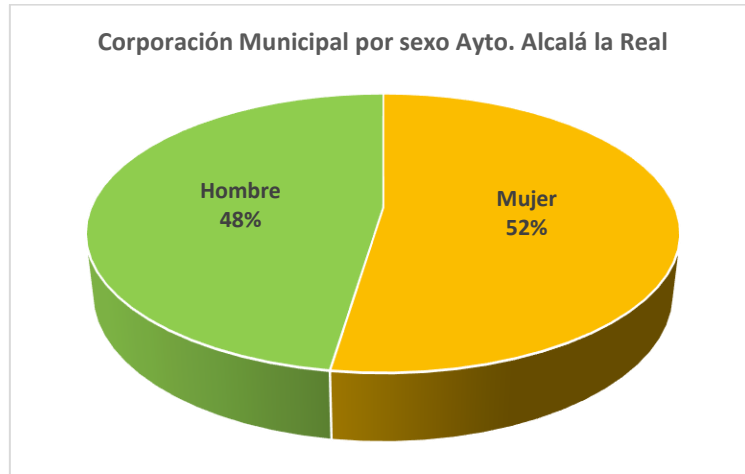


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Alcalá la Real (junio 2023)



Ayuntamiento de Alcalá la Real

En la oposición se encuentra el Partido Socialista (PSOE), el cual tiene una composición de 2 hombres y 3 mujeres; Los partidos I.U y VOX con un solo representante masculino cada uno.



En la globalidad de la corporación municipal el 48% está compuesta por hombres y el 52% por mujeres.

Datos que discrepan de la brecha de género detectada en el plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía (2022-2028) en cuanto a poder y representación.

Estos datos pueden ser un indicativo del efecto de las políticas de igualdad puestas en marcha desde hace años en cuanto a representación y poder.



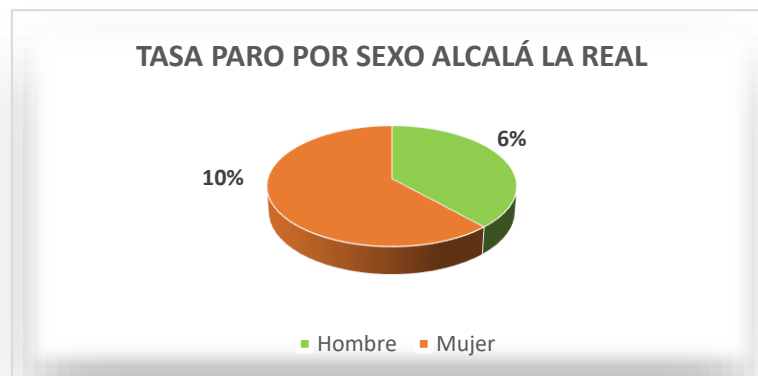
Ayuntamiento de Alcalá la Real

3.4. ÁMBITO EMPLEO

Para el análisis del mercado de trabajo, estudiaremos los datos de paro registrado y los datos de contrataciones, tomando como referencia el año 2022. Se han elaborado a partir de la información obtenida del observatorio ARGOS de la Junta de Andalucía, del Instituto Nacional de Estadística (INE) y Padrón Municipal.

PARO

En el municipio de Alcalá la Real, la tasa de paro registrada en 2022 es de 8,23%. Atendiendo a la distribución por sexos existe una diferencia de 4 puntos porcentuales, siendo superior la tasa femenina.



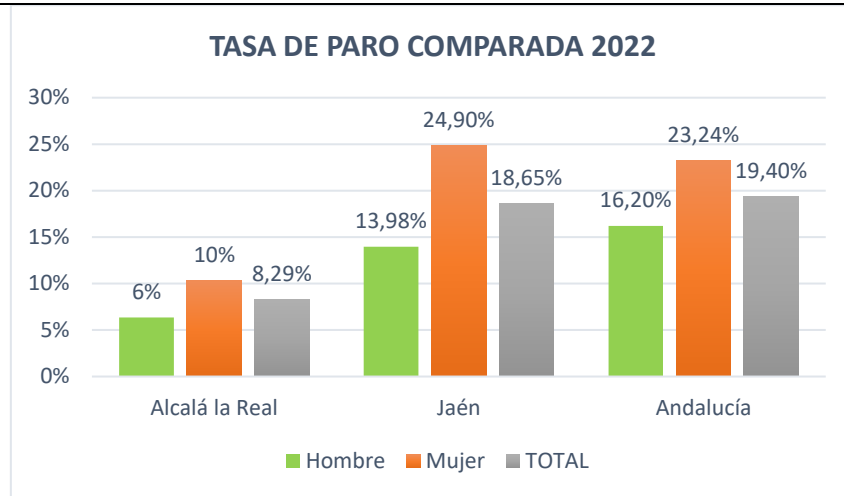
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio ARGOS, INE y Padrón Municipal.

Si comparamos la tasa de paro registrada en Alcalá la Real en 2022 (8,23%), con la de la provincia y comunidad autónoma, observamos que supone menos de la mitad de la registrada en Jaén que es del 18,65% y más de 11 puntos porcentuales inferior a la de Andalucía, del 19,40%.

En cuanto a la distribución de la tasa de paro por sexo, la femenina es superior en todos los casos a la masculina, presentando una diferencia de más de 10 puntos a nivel provincial y de 7 a nivel autonómico. En el caso del municipio, la diferencia es de 4 puntos porcentuales, como ya se ha señalado anteriormente.

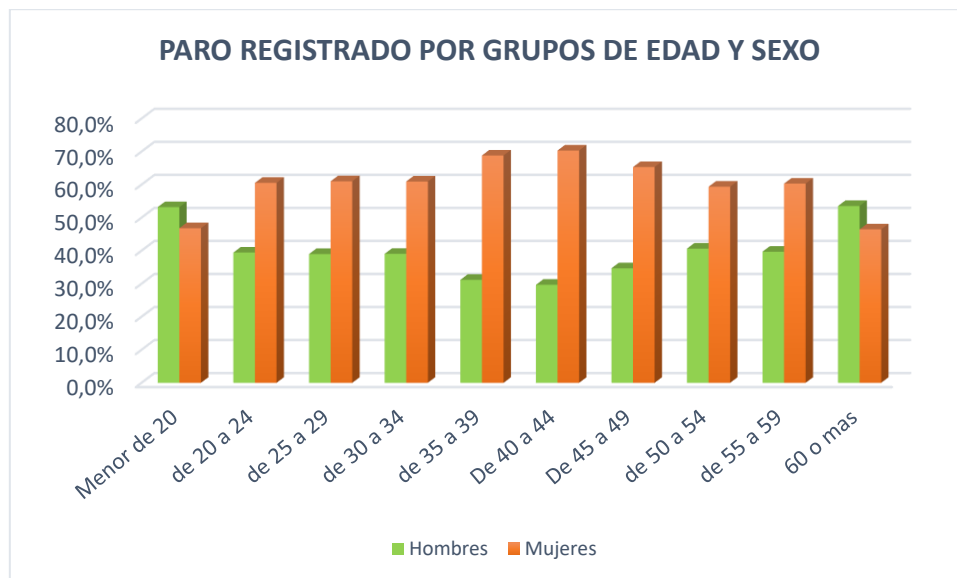


Ayuntamiento de Alcalá la Real



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio ARGOS, INE y Padrón Municipal.

Atendiendo al **paro registrado por sexo y grupos de edad**, se observa que, con carácter general el número de mujeres paradas es muy superior al de los hombres en todos los grupos de edad, suponiendo la diferencia media porcentual de 22,1 puntos. Cabe destacar en los intervalos “de 35 a 39 años” y “de 40 a 44 años”, donde la diferencia llega a valores cercanos a 40 puntos porcentuales.

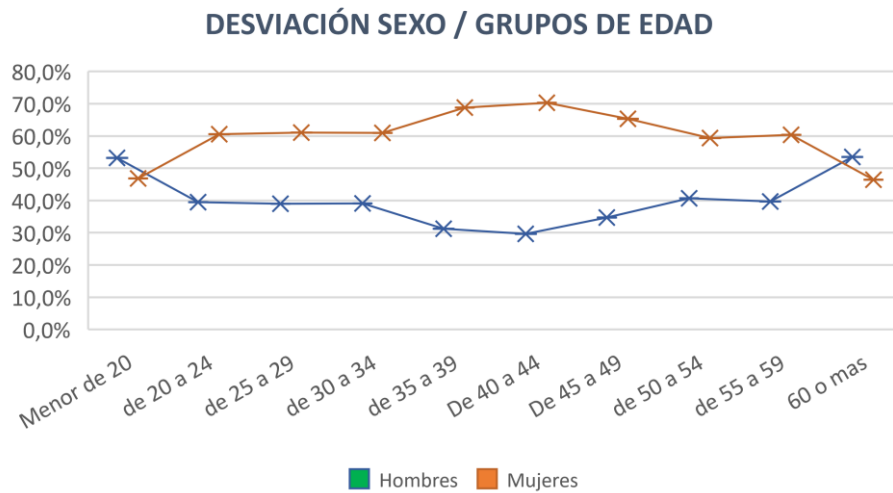


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio ARGOS año 2022.

Solamente en los grupos de edad de “menores de 20 años” y “60 años o más”, el número de hombres parados supera al de mujeres, si bien, la diferencia en este caso está en torno a los 7 puntos porcentuales.

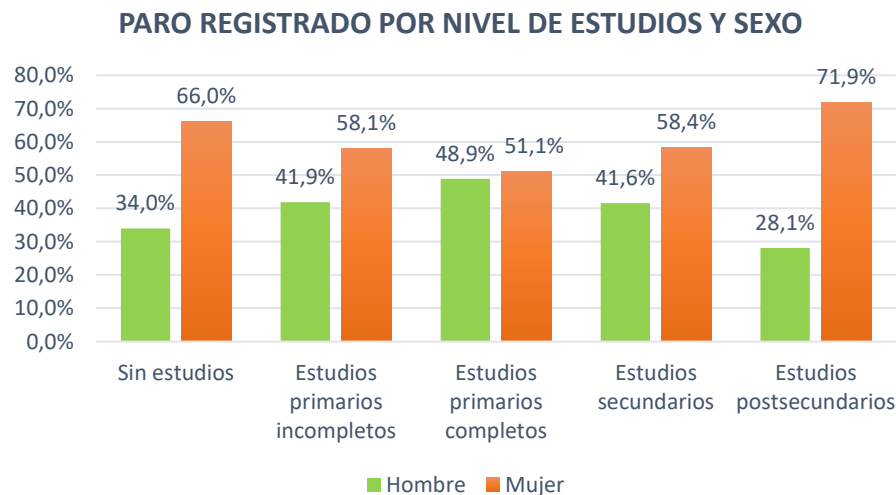


Ayuntamiento de Alcalá la Real



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio ARGOS año 2022.

En cuanto a la distribución del **paro registrado por sexo y nivel formativo** los valores más significativos los encontramos en el nivel formativo “sin estudios”, con una diferencia de 32 puntos porcentuales entre mujeres y hombres y en el nivel formativo “estudios postsecundarios”, con casi 40 puntos de diferencia.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio ARGOS año 2022.

Atendiendo al **paro registrado por sexo y sector de actividad**, hay que destacar que en los sectores de “agricultura y pesca” y “construcción”, tradicionalmente masculinizados, se sigue manteniendo esa característica a tenor de los datos recogidos, con una diferencia de 21,8 y 37,4 puntos porcentuales, respectivamente.

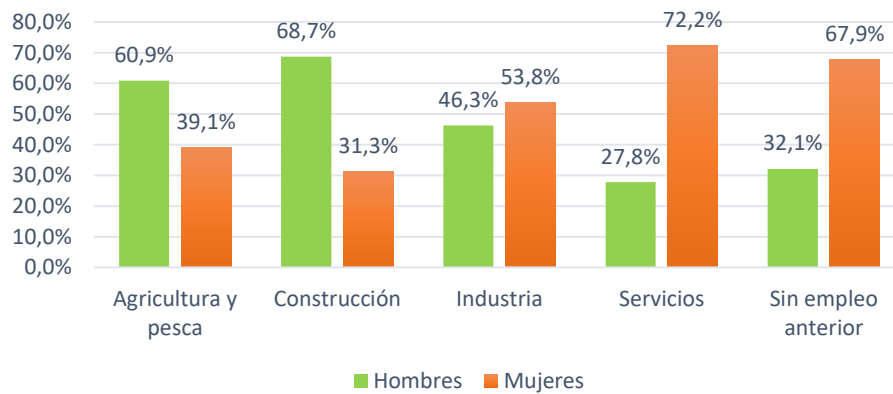


Ayuntamiento de Alcalá la Real

En cuanto al sector "servicios", se observa igualmente que continua la tendencia de ser un sector altamente feminizado, suponiendo en el caso de las mujeres un 72,2%, frente al 27,8% de los hombres.

Un dato que destacar es el caso del sector "industria" que, tratándose de un sector muy masculinizado, cuenta con un elevado número de mujeres registradas, incluso superando al de hombres. Sin embargo, como se verá más adelante, este dato no se corresponde con la contratación.

PARO REGISTRADO SECTORES DE ACTIVIDAD Y SEXO

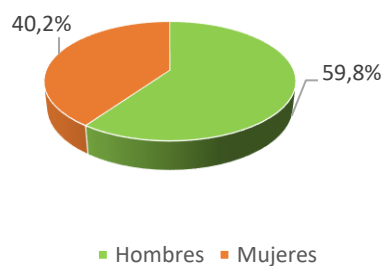


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio ARGOS año 2022.

CONTRATACIÓN

En el municipio de Alcalá la Real existe un desequilibrio en el porcentaje de **contratos registrados**, predominando la contratación masculina que se sitúa en el 59,8%, sobre la femenina del 40,2%.

CONTRATOS POR SEXO ALCALÁ LA REAL

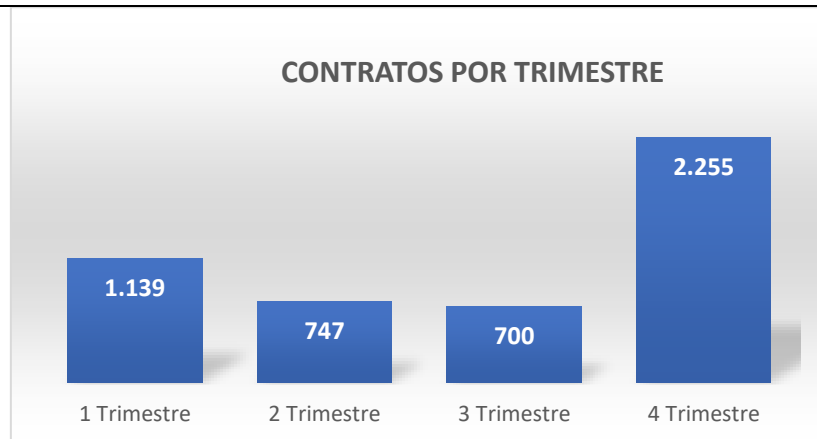


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio ARGOS año 2022.

En este apartado resulta de interés detenerse en el análisis de los datos de contratación trimestrales ya que, se hace muy visible la influencia de la estacionalidad en la contratación, vinculada a la campaña agrícola de recogida de la aceituna. El cuarto trimestre, con 2.255 contratos, dobla la contratación del primer trimestre y triplica la del segundo y tercero.

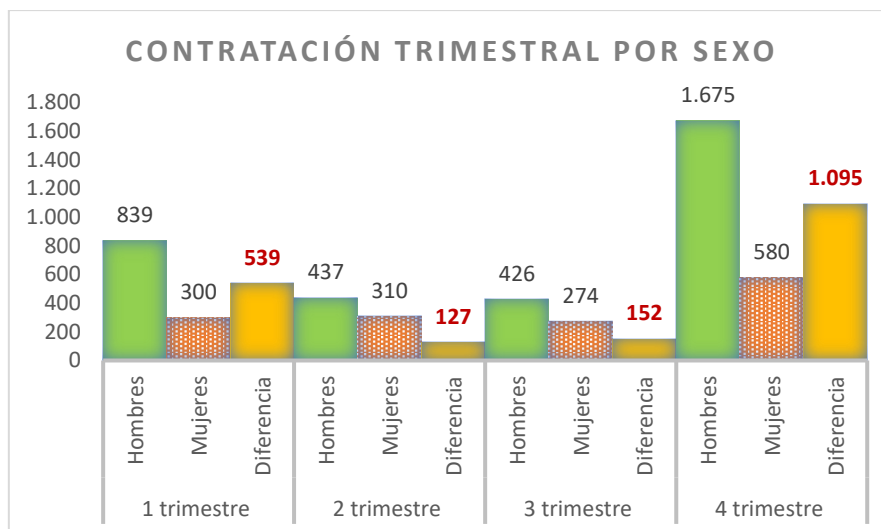


Ayuntamiento de Alcalá la Real



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio ARGOS año 2022.

Con respecto a la diferenciación por sexo, se aprecia igualmente en los trimestres mencionados que la contratación masculina es más del doble de la femenina en el primer trimestre, y la triplica en el cuarto trimestre, lo que supone una desviación significativa con respecto a los porcentajes antes mencionados.

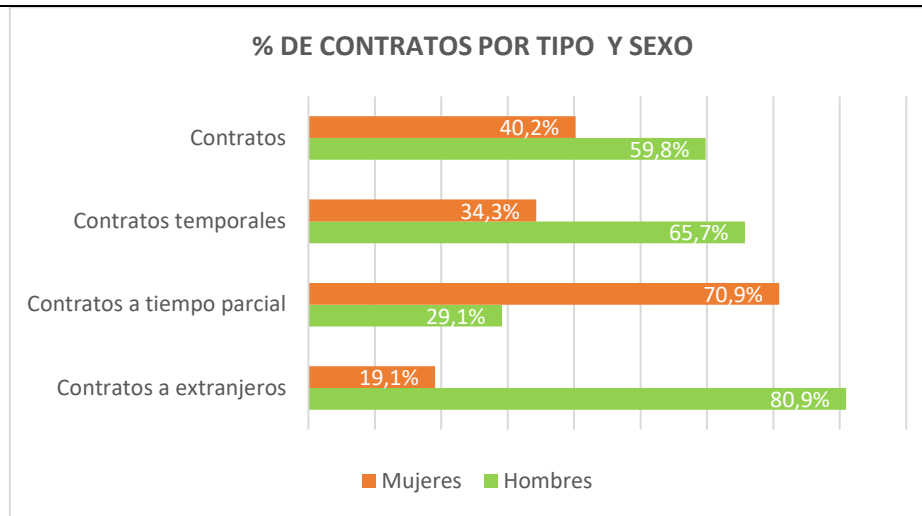


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio ARGOS año 2022.

Analizando la tipología de contratos las diferencias entre mujeres y hombres se acentúan. Cabría destacar en todo caso, el salto en la modalidad de contratos "a tiempo parcial", donde la contratación de mujeres es del 70,9% frente al 29,1% de los hombres. Mención especial merece el caso de los contratos realizados a la población extranjera en la que la contratación masculina representa 62 puntos de diferencia por encima de la femenina.

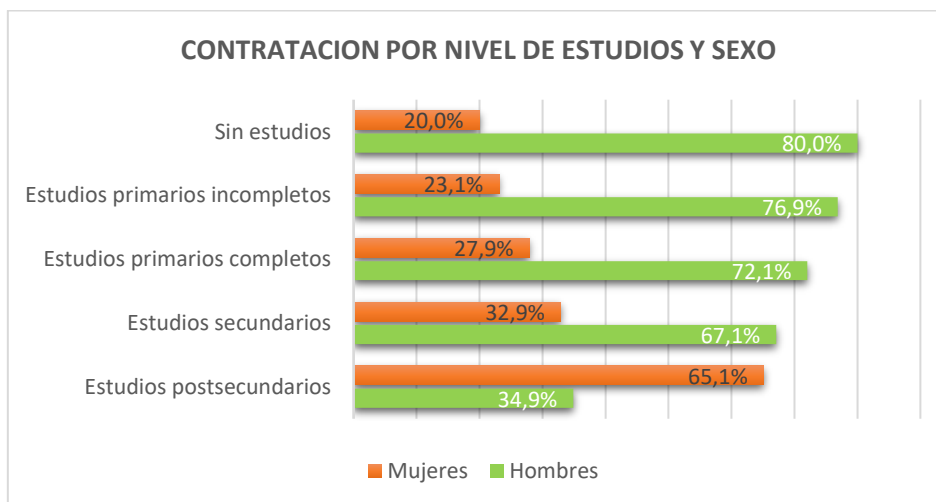


Ayuntamiento de Alcalá la Real



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio ARGOS año 2022.

Atendiendo a **las contrataciones realizadas en ambos sexos por nivel de estudios**, destacar que, la contratación en todos los niveles educativos es muy superior en los hombres, excepto en el caso de la categoría “estudios postsecundarios”, en la que se invierte esta tendencia.



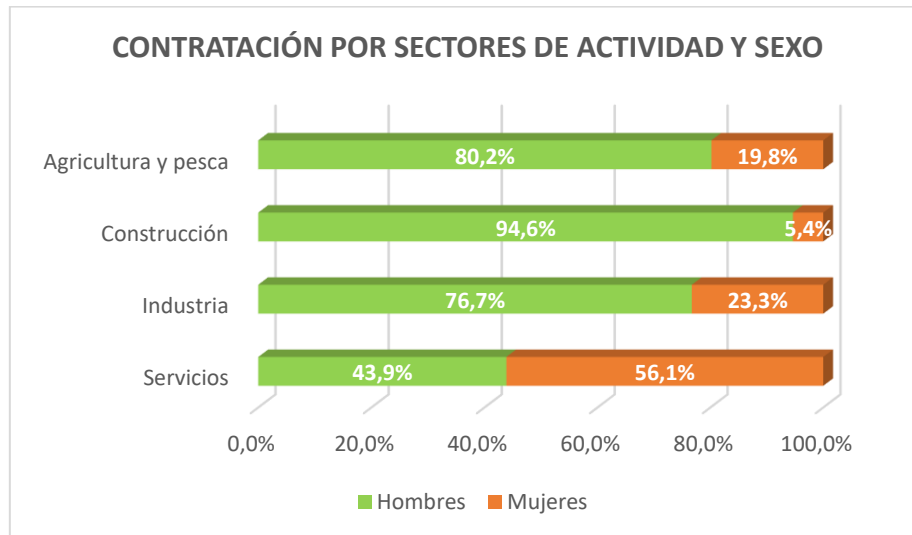
Respecto a la contratación por sexo y sector de actividad, la categoría “agricultura y pesca” es la que más destaca, con un 63,97% de las contrataciones y con una diferencia de 60,34 puntos porcentuales más en hombres que en mujeres. Estos datos confirman la estacionalidad de la contratación vinculada a las campañas agrícolas de la recogida de la aceituna.

El siguiente sector con mayor número de contratos es el de “servicios” con un 28,96%, siendo el único en el que la contratación de mujeres supera a la de hombres, si bien es cierto que con una diferencia de solo 12,26 puntos porcentuales.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

En cuanto a la contratación en el sector “industria”, hay que mencionar que responde al estereotipo de sector masculinizado, con un 76,7% de las contrataciones de hombres, lo que no se corresponde con la distribución de la demanda de empleo por sexos en el sector.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio ARGOS año 2022.

3.5. ÁMBITO EMPRESARIAL

ANÁLISIS INDUSTRIAL DEL MUNICIPIO

La actividad **industrial** en Alcalá la Real está claramente condicionada por la especialización **agraria** del territorio, que, con el claro predominio de la producción olivarera, determina que el tejido industrial esté claramente dominado por las productoras y envasadoras de aceite de oliva y aceitunas.

Al margen de la industria alrededor del aceite, Alcalá la Real alberga un potente **clúster industrial** en el sector de los envases, embalajes y mallas, en el que una veintena de empresas productoras de plástico por extrusión, se están conformando como uno de los puntos de referencia del sector a nivel internacional.

El potente sector del plástico de Alcalá la Real cuenta con un importante apoyo a través del Centro Tecnológico del Plástico, gestionado por la Fundación ANDALTEC I+D+i. y del Andalusian Plastic Clúster.

Este Centro presta apoyo tecnológico a las empresas industriales del plástico que lo necesitan para desarrollar nuevos productos, mejorar las propiedades de un material, optimizar procesos o valorizar residuos. Además, desarrolla proyectos de I+D+i en



Ayuntamiento de Alcalá la Real

colaboración con empresas del entorno para favorecer la transferencia de tecnología y la mejora de la competitividad del sector.

Este sector lo componen varias empresas de mediano tamaño que están en constante crecimiento, exportan gran parte de su producción y por tanto están continuamente generando empleo.

Una estimación sobre estos dos sectores es:

- Empleos directos: 1000 empleos.
- Empleos indirectos 500 empleos.
- Volumen de facturación: 400 Millones de Euros /año.

Zonas industriales de Alcalá la Real

Las zonas industriales de Alcalá la Real se dividen en 4 Polígonos industriales repartidos por la localidad, a una distancia entre 1 y 4 km del centro urbano:

- **Polígono industrial Fuente Granada.**
- **Polígono del Retamar.**
- **Polígono Industrial Llano Mazuelos.** El Polígono industrial de Llano Mazuelos cuenta con un Vivero de Empresas para el asesoramiento para la creación de empresas y apoyo a personas emprendedoras, así como el apoyo al desarrollo empresarial, consolidación y crecimiento de las ya existentes.
- **Polígono del Chaparral.**

La especialización en el sector del plástico de diferentes empresas locales favorece la aparición de sinergias positivas entre las mismas.

Logística y exportaciones

Como se ha reflejado anteriormente, el sector industrial de la localidad está en continuo crecimiento y expansión, esto se traduce en un crecimiento año tras año de las necesidades logísticas de las empresas.

Al existir una especialización en el sector industrial de la localidad, las empresas tienen continuas sinergias para el desarrollo de su actividad, esto produce que exista un continuo tráfico de vehículos entre empresas.

Debido a este gran número de empresas que necesitan exportar sus productos existen en la localidad muchas empresas que dedican su actividad a la logística.

Datos relevantes.

- **Sueldos de personas trabajadoras medios:** Alcalá la Real destaca por ser una ciudad nada conflictiva en cuanto al aspecto laboral y la gran mayoría de las empresas industriales trabajan en un sistema de turnos aceptados por las personas trabajadoras, que en su gran mayoría son hombres.
- **El ayuntamiento cuenta con un área de empleo** que colabora en varios programas para formar operarios en diferentes disciplinas.
- Hay 15-20 empresas industriales con un tamaño superior a 50 empleos con un importante nivel de innovación, exportación.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

3.6. ÁMBITO SERVICIOS SOCIALES

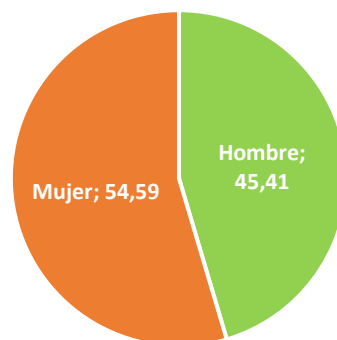
Datos del **área de Servicios Sociales del ayuntamiento de Alcalá la Real** -año 2021.

Catálogo de Prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía:

1. Información. Valoración. Orientación y asesoramiento: Constituye la puerta de entrada a la red pública de Servicios Sociales.
2. Ayuda a domicilio: Consiste en prestar una serie de atenciones de carácter doméstico, social y de apoyo personal a familias y personas con el objetivo de facilitar una autonomía en su medio habitual
3. Apoyo a la unidad convivencial: se pretende la incorporación de todas las personas a la vida comunitaria, haciendo especial hincapié en las acciones de carácter preventivo.
4. Prestaciones complementarias: Son prestaciones de carácter económico y complementarias a las ayudas técnicas o de servicios. Entre ellas destacan:
 - Las Ayudas de Emergencia Social > destinadas a paliar contingencias extraordinarias que deben ser atendidas de forma inmediata.
 - Las Ayudas Económicas Familiares > prestaciones temporales de carácter preventivo que se conceden a familias para la atención de las necesidades básicas de menores a su cargo, con el fin de evitar su institucionalización.
 - Alojamiento alternativo.
 - Prevención e inserción social.

Del total de **personas usuarias** de estas prestaciones, el 54,59% han sido mujeres y el 45,41% hombres.

PERSONAS USUARIAS DE PRESTACIONES BÁSICAS DE SSSS

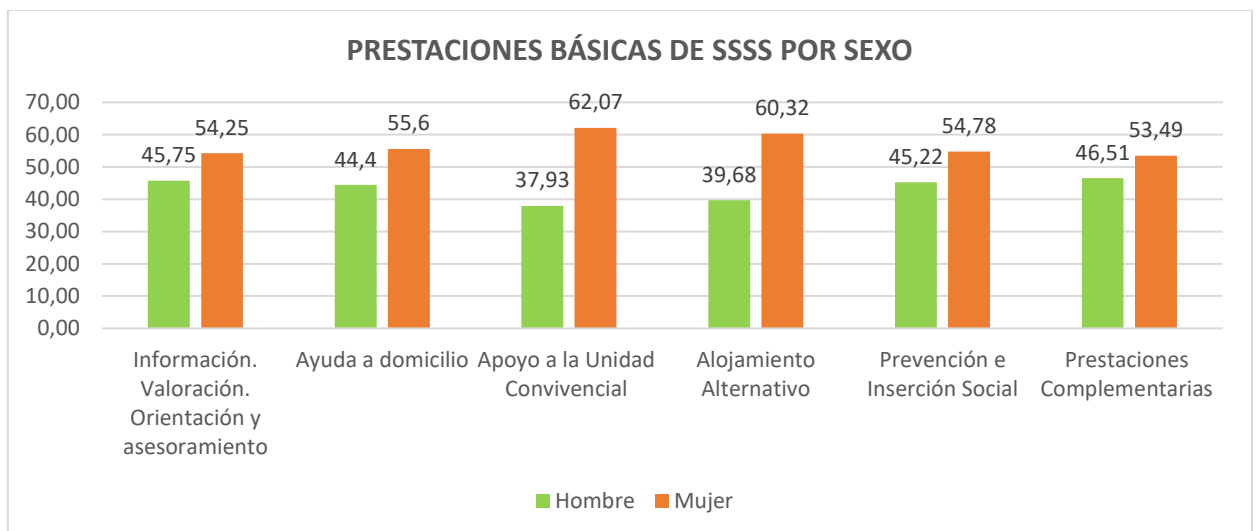


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Servicios Sociales de Alcalá la Real (2021).



Ayuntamiento de Alcalá la Real

- Desagregando los datos por sexo, en todas las **prestaciones básicas** la mayoría de las personas usuarias han sido mujeres.
- El 62,07% de las personas usuarias de la prestación de apoyo a la unidad convivencia son mujeres, el 60,32% del alojamiento alternativo.
- En el resto de prestaciones, las mujeres usuarias rondan entre el 53% y 56%.
- Los hombres usuarios de prestaciones básicas ronda entre el 37% y 47%.



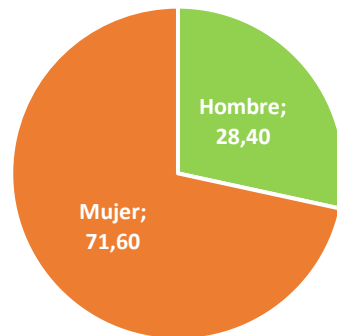
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Servicios Sociales de Alcalá la Real (2021).

- Respecto a las personas usuarias del servicio de ayuda a domicilio, el 71,60% son mujeres y el 28,40% restante, hombres. Hay que tener en cuenta que muchos hombres reciben cuidados informales de sus familiares femeninos, lo que reduce la necesidad de cuidado formal.
- Existe una sobrerrepresentación de mujeres entre las personas beneficiarias de atención a la **dependencia**, pese a que las mujeres tienen una mayor esperanza de vida que los hombres, esta sobrerrepresentación corrobora la brecha de género detectada en políticas sociales en el plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía: 63,97% reconocido algún grado de dependencia y el 65,33% de las que reciben servicios y/o prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. 2019.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

PERSONAS USUARIAS DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO

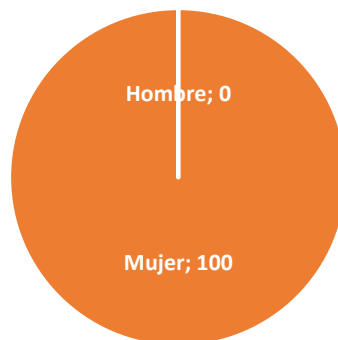


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Servicios Sociales de Alcalá la Real (2021).

- Encontramos a nivel andaluz que un 86,55% de las personas cuidadoras no profesionales son mujeres.
- En cuanto a las personas **auxiliares de ayuda a domicilio** la totalidad de auxiliares de Alcalá la Real, son mujeres.

Se mantiene la Brecha de género existente respecto a los cuidados formales e informales.

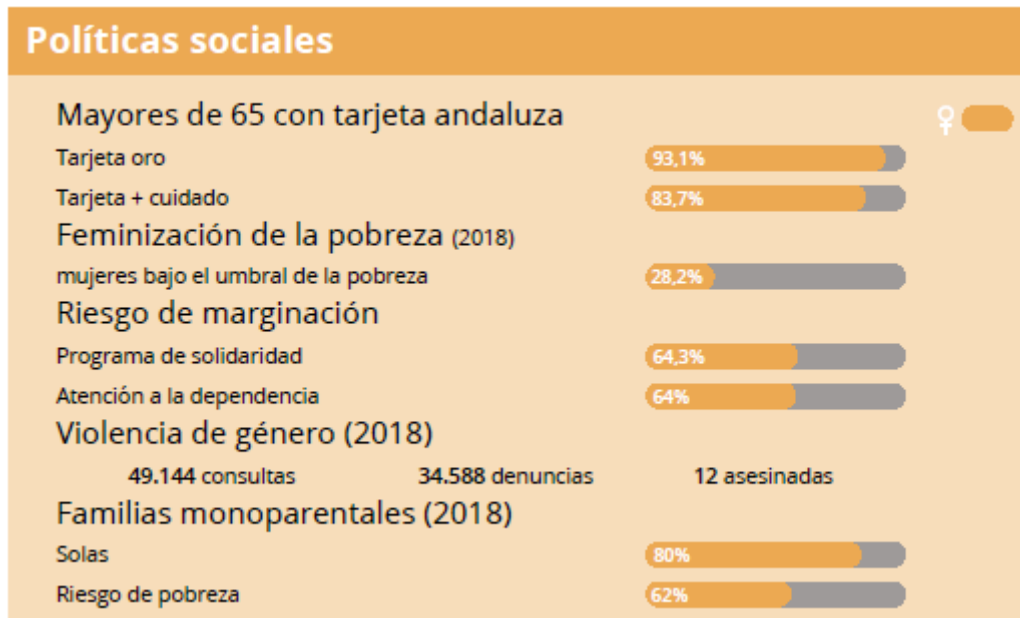
PERSONAS AUXILIARES DE AYUDA A DOMICILIO





Ayuntamiento de Alcalá la Real

Principales Brechas de Género Identificadas en el plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2022-2028:



- Mayor presencia relativa de mujeres en los distintos programas sociales para personas mayores.
- El 72,15% de las personas que se benefician del Programa Individual de Atención son mujeres. (2018).



Ayuntamiento de Alcalá la Real

3.7. ÁMBITO EDUCACIÓN

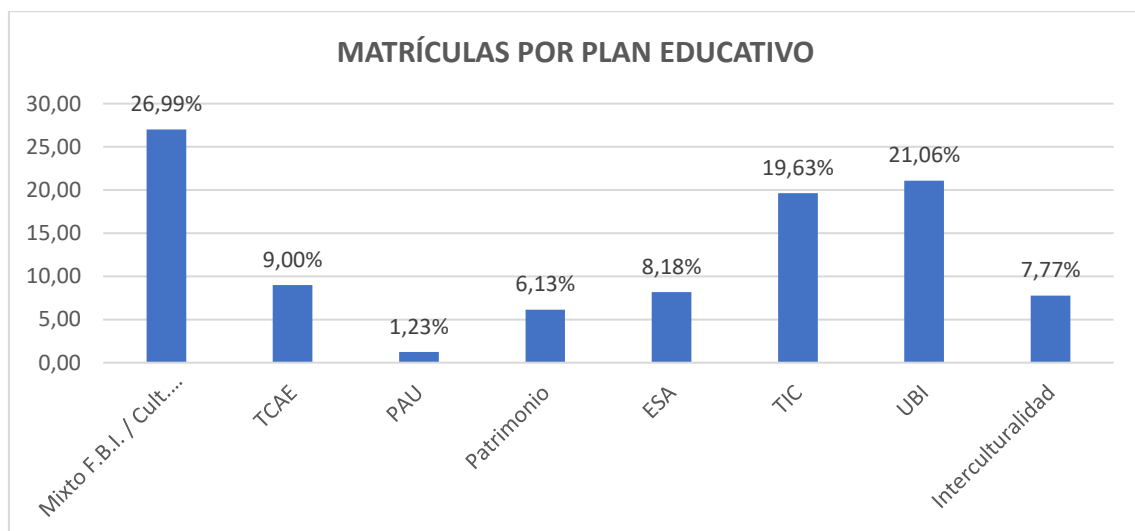
CENTRO DE EDUCACIÓN PERMANENTE (CEPER) ARCIPRESTE DE HITTA

El **CEPER Arcipreste de Hita de Alcalá la real** es un centro de formación dirigido a población adulta. En él se ofertan los siguientes planes educativos:

- o Mixto formación básica individual/Cultura andaluza.
- o Técnico auxiliar de enfermería.
- o Prueba de acceso a la universidad.
- o Patrimonio.
- o Educación secundaria para adultos (mayores 18 años).
- o Tecnología de la información y comunicación.
- o Uso básico de idiomas.
- o Interculturalidad.

El plan educativo con mayor número de matrículas es el mixto formación básica individual/cultura andaluza, el cual registra el 26,99% de las matrículas. Le sigue con un 21,06% de matriculación el plan educativo de uso básico de idiomas y con un 19,63% el plan educativo de educación secundaria para adultos.

En la parte de planes educativos con menor número de matrículas se encuentra con apenas un 1,23% de matriculación la prueba de acceso a la universidad, con un 6,13% patrimonio y con un 7,77% interculturalidad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del CEPPer Arcipreste de Hita de Alcalá la Real.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

Respecto al **cómputo total de matrículas**, las mujeres presentan el triple de matrículas de todos los planes educativos ofertados en el CEPer Arcipreste de Hita, registrando el 77,91% frente al 22,09% de matrículas masculinas.

Estos datos vislumbran el **triple de demanda en formación** por parte del sexo femenino.

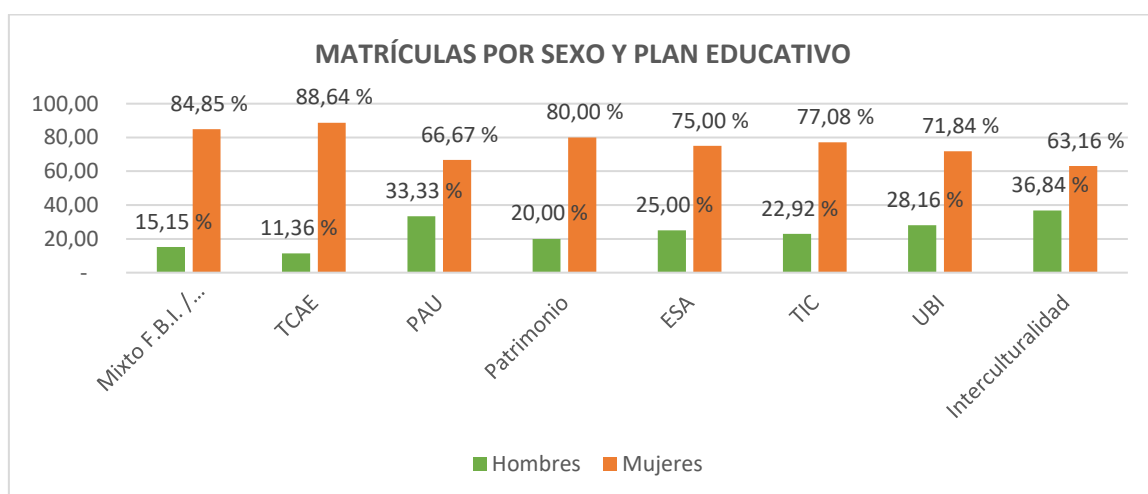


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del CEPer Arcipreste de Hita de Alcalá la Real.

Las diferencias entre sexos más notable se perciben en el plan educativo de **técnico auxiliar de enfermería**, donde las mujeres registran el 88,64% de las matriculaciones y los hombres el 11,36%. Esta profesión está feminizada y los datos corroboran la continuidad de la feminización en dicha profesión.

En el plan educativo de mixto formación básica individual/cultura andaluza el 84,85% de las matrículas son femeninas y el 15,15% masculinas.

Los datos muestran una mayor predisposición a la formación en edades adultas, de la población femenina vs masculina.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del CEPer Arcipreste de Hita de Alcalá la Real.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA (I.E.S.)

Los datos aportados por los tres **institutos de educación secundaria de Alcalá la Real** corresponden al **curso académico 2022-2023**, relativos a la presencia de ambos sexos en las etapas educativas de:

I.E.S. ANTONIO DE MENDOZA	
Formación Profesional básica	Cocina y restauración
Formación Profesional de grado medio	Cocina y gastronomía
	Aceite de oliva y vinos.

I.E.S. ALFONSO XI	
Bachillerato de ciencias y tecnología	Bachillerato de humanidades y ciencias sociales
F.P. de grado medio	Sistemas microinformáticos
F.P. de grado superior	Administración de sistemas

ESCUELAS PROFESIONALES SAGRADA FAMILIA	
Bachillerato de ciencias y tecnología	Bachillerato de humanidades y ciencias sociales
F.P. básica	Fabricación y montaje
	Servicios administrativos
F.P. de grado medio	Auxiliar de enfermería
	Electromecánica de vehículos
	Gestión administrativa
	Instalaciones eléctricas y automáticas
F.P. de grado superior	Administración y finanzas
Formación Profesional a DISTANCIA	Administración y finanzas



Ayuntamiento de Alcalá la Real

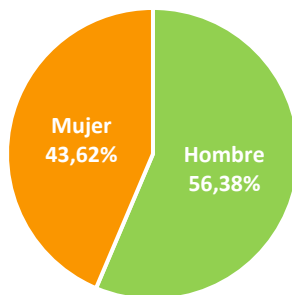
DATOS GENERALES DE FORMACIÓN EN I.E.S

Los datos facilitados desde los IES, confirman las brechas de género en educación detectadas en el plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2022-2028.

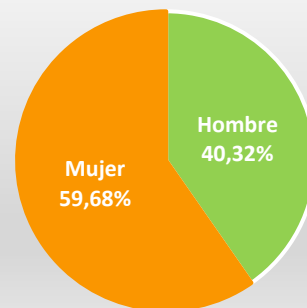
Analizando los **datos de forma global**, cómputo total de hombres y mujeres en las diferentes etapas educativas **sin tener en cuenta las especialidades**, encontramos:

En **BACHILLERATO**, se aprecia el sesgo de género en las elecciones formativas.

BACHILLERATO CIENCIAS Y
TECNOLOGÍA

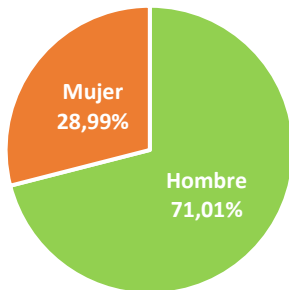


BACHILLERATO HUMANIDADES Y
CIENCIAS SOCIALES

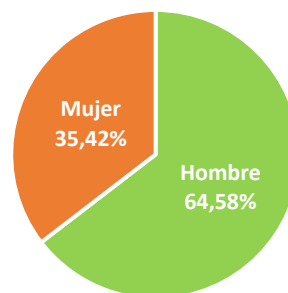


En relación con los **CICLOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL**.

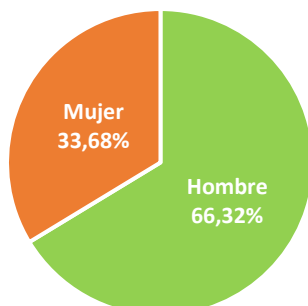
CICLOS F.P. BÁSICA



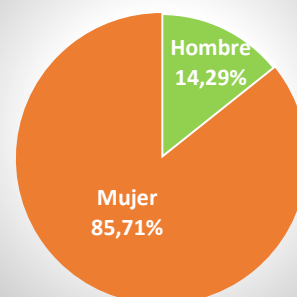
CICLOS F.P. GRADO MEDIO



CICLOS F.P. GRADO SUPERIOR



CICLO F.P. A DISTANCIA



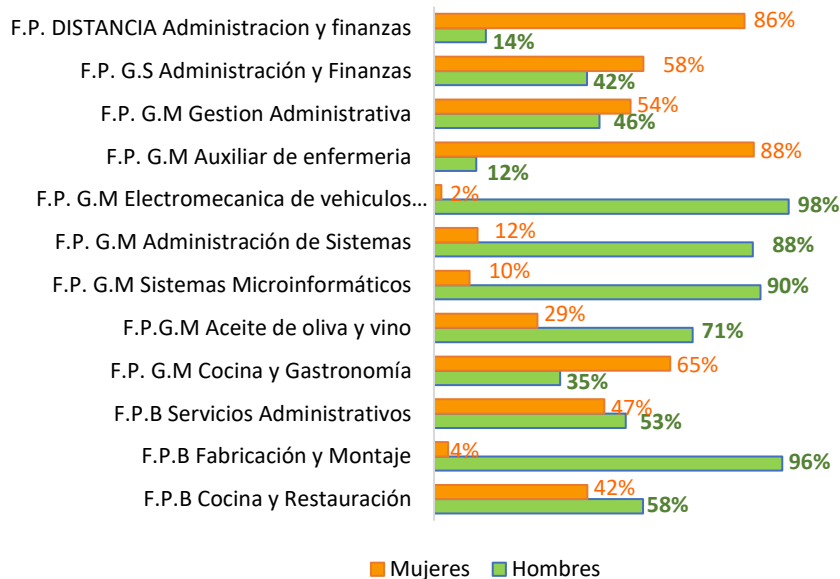


Ayuntamiento de Alcalá la Real

ETAPAS EDUCATIVAS	
MAYOR PRESENCIA MASCULINA	MAYOR PRESENCIA FEMENINA
Bachillerato ciencias y tecnología	Bachillerato humanidades y ciencias sociales
Ciclo F.P. Básica	Ciclo F.P. distancia
Ciclo F.P. Grado Medio	
Ciclo F.P. superior	

Analizando los **datos de Formación Profesional, teniendo en cuenta las elecciones de especialidades por sexo**, encontramos:

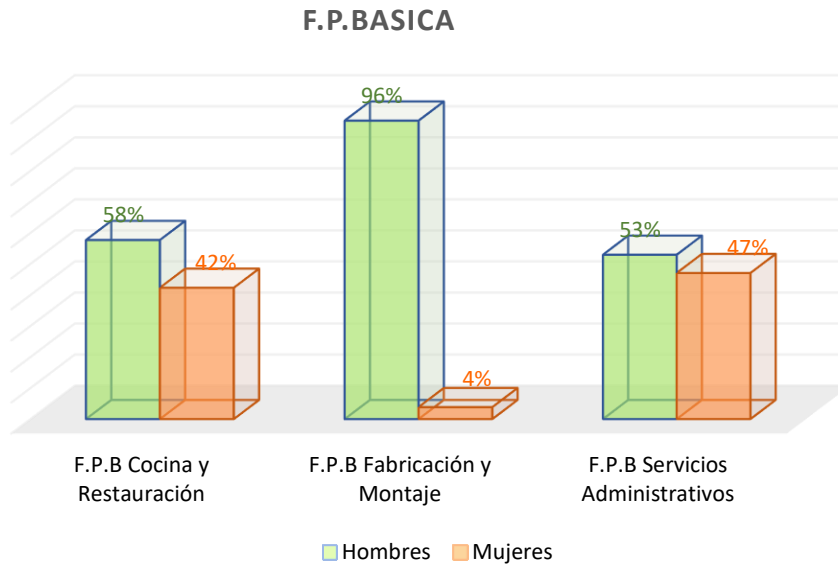
Alumnado de Formación Profesional por Especialidades





Ayuntamiento de Alcalá la Real

Analizando algunos datos, grandes diferencias respecto al sexo en función de la especialidad, así **la FP BASICA:**



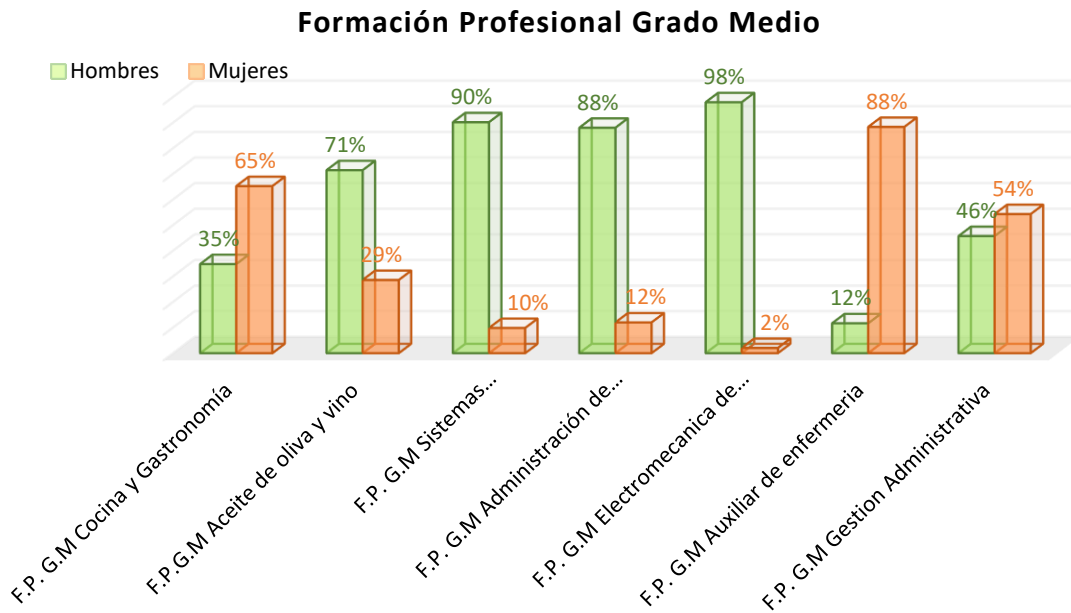
Conclusiones:

- a) **La Formación Profesional Básica** acoge al alumnado de la ESO que presumiblemente no va a alcanzar la titulación por la vía ordinaria, suele ser **alumnado masculino** el que mayoritariamente está en estas circunstancias.
- b) En la Formación Profesional Básica de **cocina y restauración**, hay menos diferencia en representación de alumnado masculino frente al femenino.
***Este año 2023/24 en FPB Cocina y Restauración, hay más mujeres que otros años en 1FPB (8 de 13); dato que ha hecho que aumente el porcentaje global de mujeres en esta modalidad formativa, ya que en cursos anteriores su porcentaje podría rondar el 20/30% Saber si esto es una tendencia en el cambio o un año puntual con más mujeres que hombres va a depender de la evolución en los siguientes cursos.*
- c) En la FPB de **fabricación y montaje**. la matriculación demuestra que se sigue manteniendo la masculinización del sector automovilístico puesto que la presencia femenina es casi inexistente.
- d) **Es el alumnado masculino el que presenta mayor dificultad en superación de estudios de la ESO.**



Ayuntamiento de Alcalá la Real

En la **Formación Profesional es una enseñanza postobligatoria** se matricula alumnado que obtuvo su graduado ESO o procede de FPB y que sigue desempleado o pretende mejorar sus aspiraciones profesionales.



Hay un claro **sesgo de género en función de las especialidades:**

- Si el sector es tradicionalmente masculino (agricultura, automoción, tecnología, instalaciones) hay mucha mayor presencia de alumnado masculino,
- Si el sector es feminizado (cuidados enfermería, cocina) el alumnado es eminentemente femenino.
- Estando igualada la representación de ambos sexos en el sector de finanzas

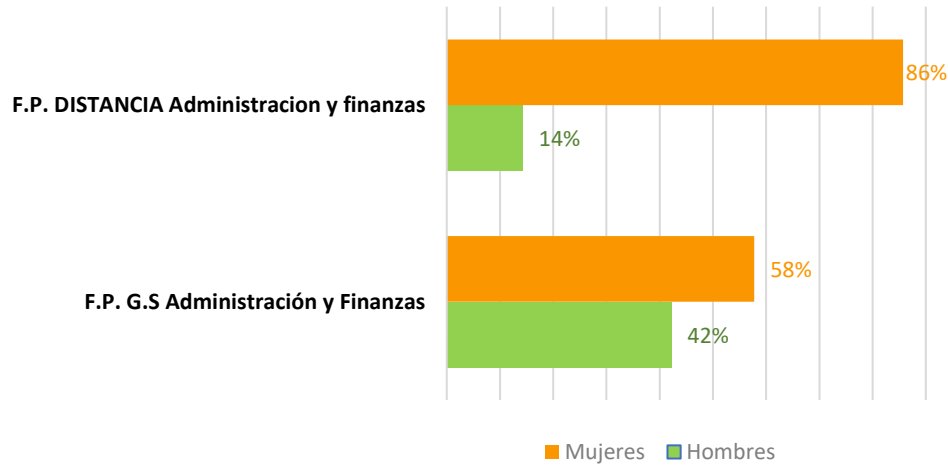
Conclusiones:

Se perpetúan los sesgos de género que dan lugar a las brechas de género en los ámbitos de **ciencias y tecnología y en el ámbito de cuidados.**



Ayuntamiento de Alcalá la Real

Formación PRESENCIAL vs DISTANCIA



- Los datos del alumnado matriculados en estudios presenciales vs a distancia, marcan una gran diferencia por sexo.
- Esta diferencia podemos deducir que se debe a las dificultades de conciliación y a la corresponsabilidad familiar, que recaen en su mayoría en las mujeres. Supeditando así su libres elecciones.

3.8. ÁMBITO FORMACIÓN

PROGRAMA ACCIONES EXPERIMENTALES

El Ayuntamiento de Alcalá la Real pone en marcha el Programa de Acciones Experimentales, regulado en base al Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía. El objetivo general del programa es desarrollar planes integrales para la inserción laboral que combinen actuaciones de diferente naturaleza: información, orientación, asesoramiento e intermediación laboral. *Los datos a continuación expuestos pertenecen al año 2021.

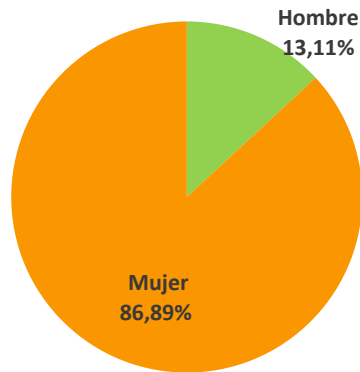
Los **cursos ofertados** han sido:

1. Crea tu marca en Instagram.
2. Atención al cliente.
3. Conductor/a de carretilla elevadora.
4. Contabilidad.
5. Marca personal.
6. Ofimática (procesador de textos).
7. Excel.
8. Excel avanzado.
9. Gestión contable.
10. Gestión laboral.
11. Herramientas productivas en el entorno laboral.
12. Prevención de riesgos laborales en montaje y estructuras metálicas.
13. Lenguaje de signos.
14. Primeros auxilios.
15. Recepción y atención al cliente.
16. Taller de creatividad.
17. Taller de empleabilidad.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

Alumnado matriculado en los programas de acciones experimentales en función del sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Alcalá la Real (2021).

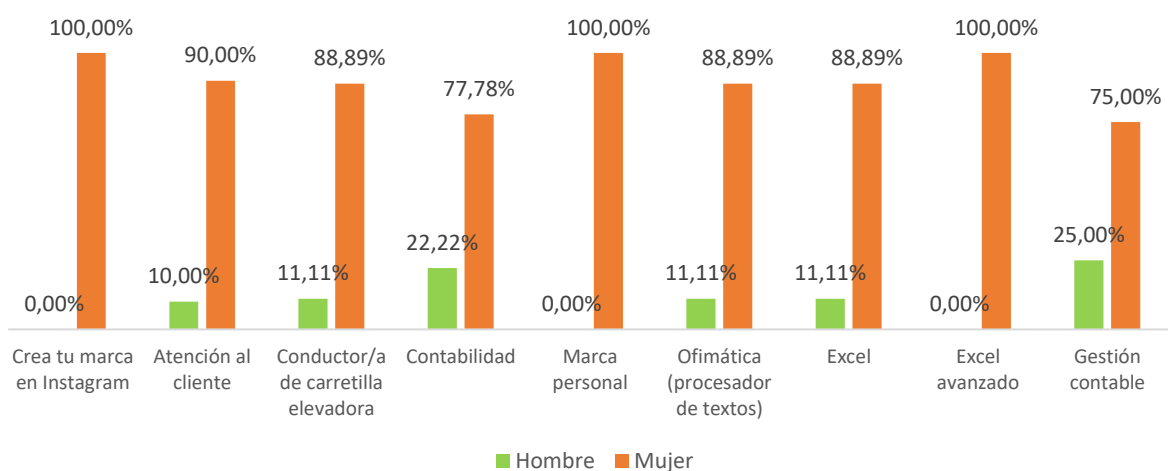
El número de **mujeres** participantes es casi 7 veces mayor que el de hombres, lo que evidencia la **mayor demanda en formación** por parte de las mujeres.

Análisis de datos:

- La matriculación **exclusivamente femenina** en los cursos de crea tu marca en Instagram, marca personal, Excel avanzado, gestión laboral, herramientas productivas en el entorno laboral, lenguaje de signos, recepción y atención al cliente y taller de empleabilidad.
- La matriculación **exclusivamente masculina** en los cursos de prevención de riesgos laborales en el de montaje y estructuras metálicas.

Llama la atención la altísima participación femenina en el curso de **conductor/a de carretilla** elevadora trabajos tradicionalmente masculinizados.

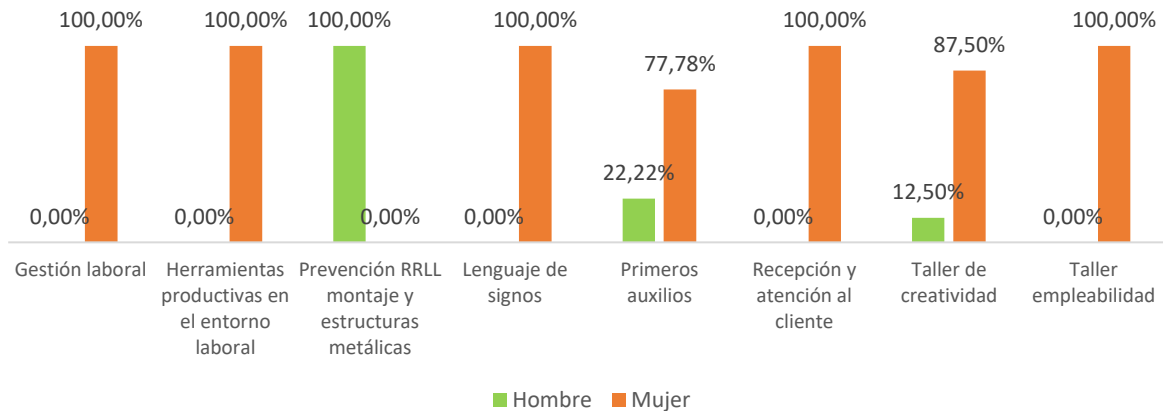
MATRICULACIÓN POR SEXO Y CURSO (1)





Ayuntamiento de Alcalá la Real

MATRICULACIÓN POR SEXO Y CURSO (2)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Alcalá la Real (2021).

PROGRAMA OPERATIVO DE EMPLEO, FORMACIÓN Y EDUCACIÓN (POEFE)

El Ayuntamiento de Alcalá la Real, en colaboración con el Ministerio de Política Territorial y Función Pública, desarrolla el proyecto "Alcalá Emprende" en el marco del Programa Operativo de Empleo, Formación y Educación (POEFE). Con este programa se llevan a cabo varias acciones formativas relacionadas con los **sectores del municipio que más oportunidades de crecimiento y creación de empleo poseen**, con el objetivo de que las personas del municipio con más dificultades para acceder al mercado laboral tengan más posibilidades.

Los **cursos ofrecidos**, durante el periodo 2019-2022, han sido:

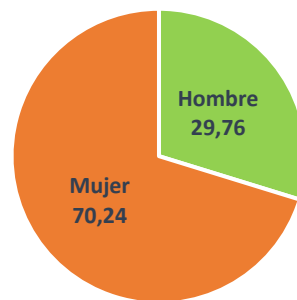
1. Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales (Edición I).
2. Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.
3. Inglés B1 (Edición I).
4. Operaciones de transformación de polímeros termoplásticos (Edición I).
5. Promoción turística local e información al visitante.
6. Operaciones básicas de restaurante bar.
7. Electromecánica de Mantenimiento.
8. Docencia de la formación profesional para el empleo.
9. Atención al cliente consumidor o usuario.
10. Diseño de productos gráficos.
11. Dirección y coordinación de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil.
12. Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales (Edición II).
13. Marketing y compraventa internacional.
14. Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil.
15. Confección y publicación de páginas web.
16. Inglés B1 (Edición II).
17. Operaciones de transformación de polímeros termoplásticos (Edición II).
18. Operaciones de transformación de polímeros termoplásticos (Edición III).
19. Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.
20. Venta de productos y servicios turísticos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

La **participación**, al igual que en el programa de acciones experimentales, la participación femenina es el triple de la masculina.

PARTICIPACIÓN PROGRAMA POEFE



Desglosando los datos por sexo:

Los cursos con **mayor participación masculina** son cursos que cuentan con mayores salidas profesionales y oportunidades de empleo

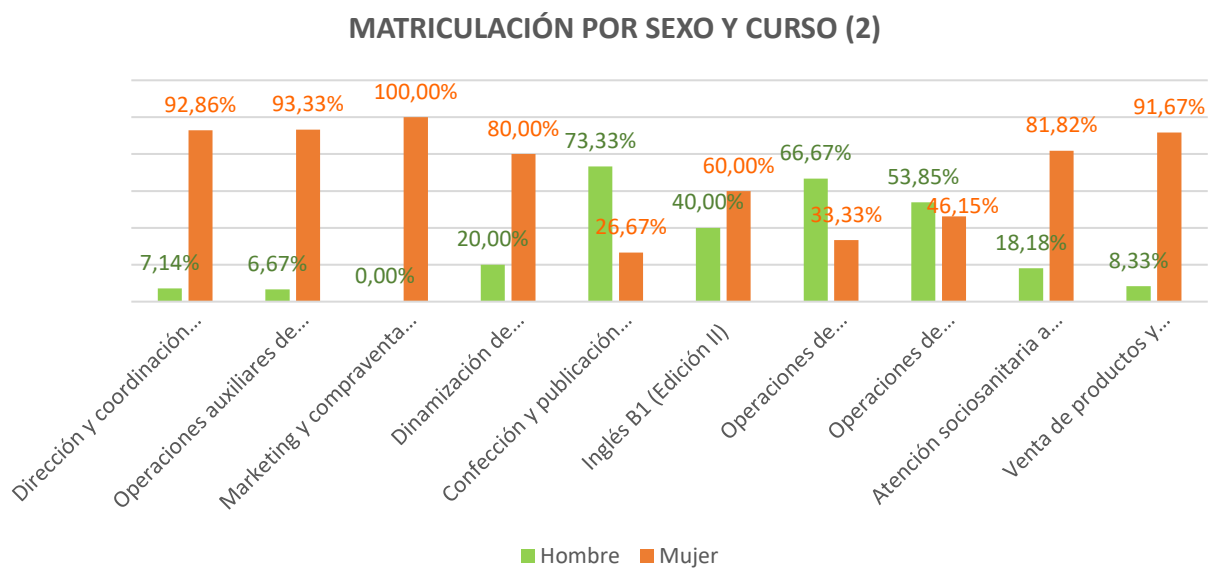
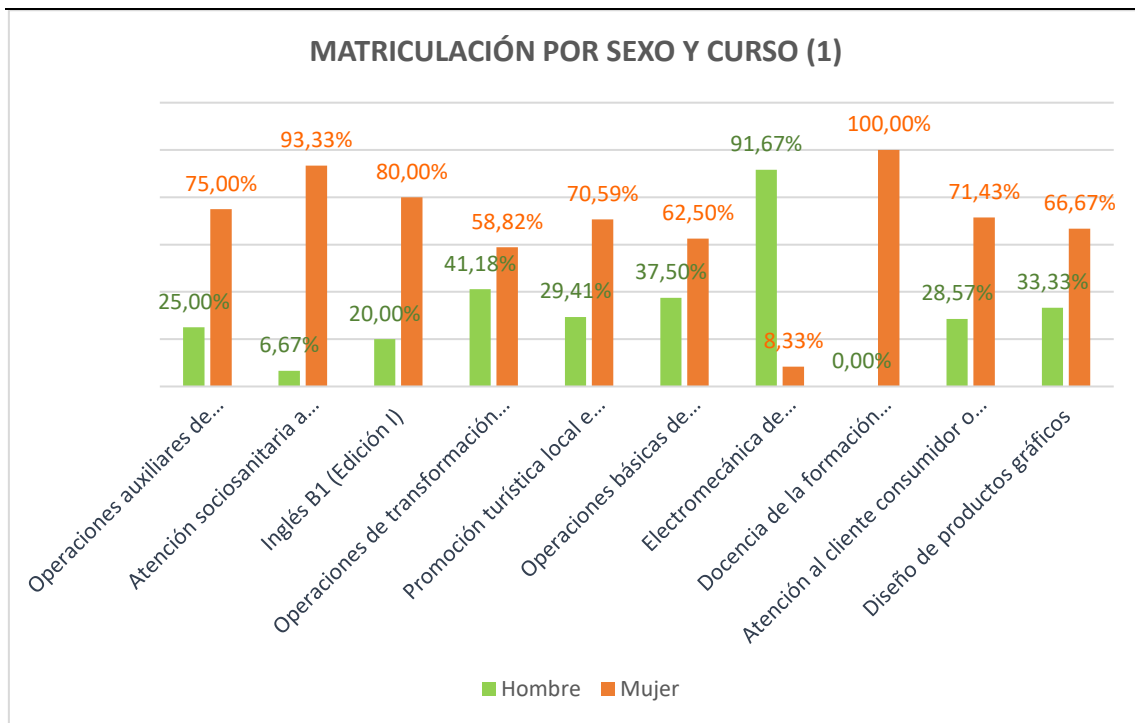
1. Electromecánica de mantenimiento.
2. Confección y publicación de páginas web.
3. Operaciones de transformación de polímeros termoplásticos edición II.
4. Operaciones de transformación de polímeros termoplásticos edición edición III.

Los cursos con **mayor participación femenina** son:

1. Docencia de la formación profesional para el empleo
2. Marketing y compraventa internacional.
3. Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales,
4. Dirección y coordinación de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil,
5. Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales (edición ii) y
6. Venta de productos y servicios turísticos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real



Conclusiones:

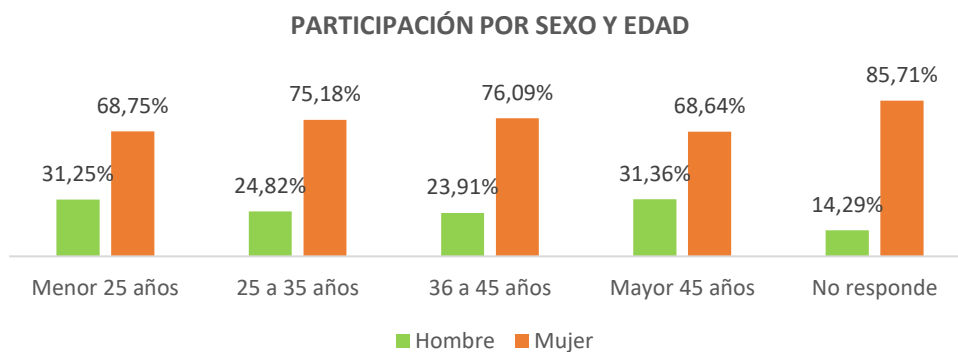
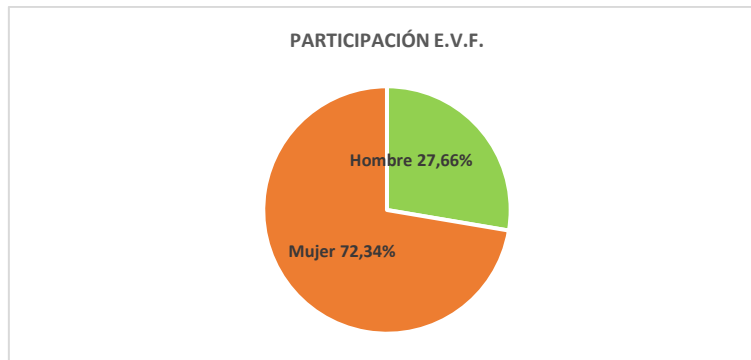
Todos estos datos reflejan la **brecha de género en educación** detectada en el plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía. Esta brecha de género vislumbra la mayor presencia femenina en contenidos formativos relacionados con las humanidades y ciencias sociales y por la tanto, la mayor presencia masculina en contenidos formativos relacionados con las ciencias y tecnología.



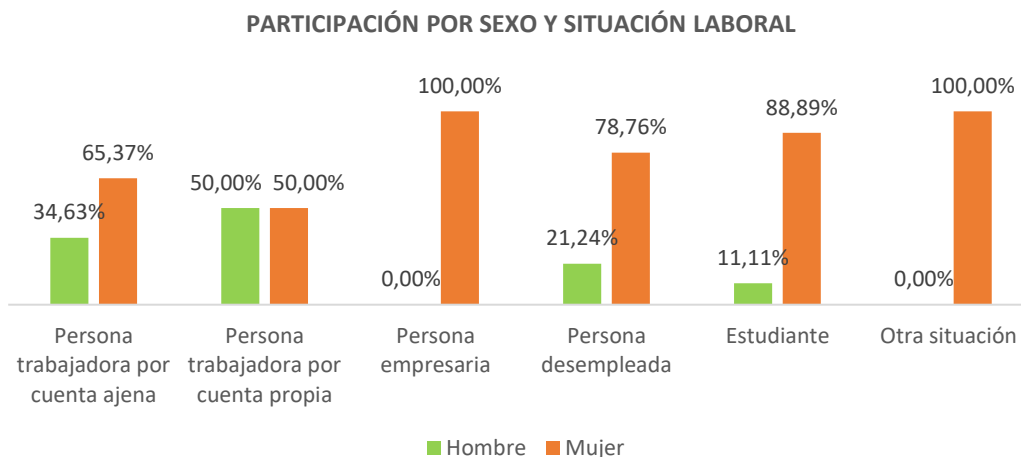
Ayuntamiento de Alcalá la Real

ESCUELA VIRTUAL DE FORMACIÓN (E.V.F)

La Escuela Virtual de Formación Municipal, es un servicio gratuito de formación online disponible para toda la población del municipio con el objetivo de fomentar su formación y empleabilidad. La mayor demanda de formación online ha sido por parte de la población femenina.



Las mujeres han demandado más formación en todas las situaciones laborales, siendo paritaria en el rango de persona trabajadora por cuenta propia.



Respecto a las personas empresarias, no existe presencia masculina.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

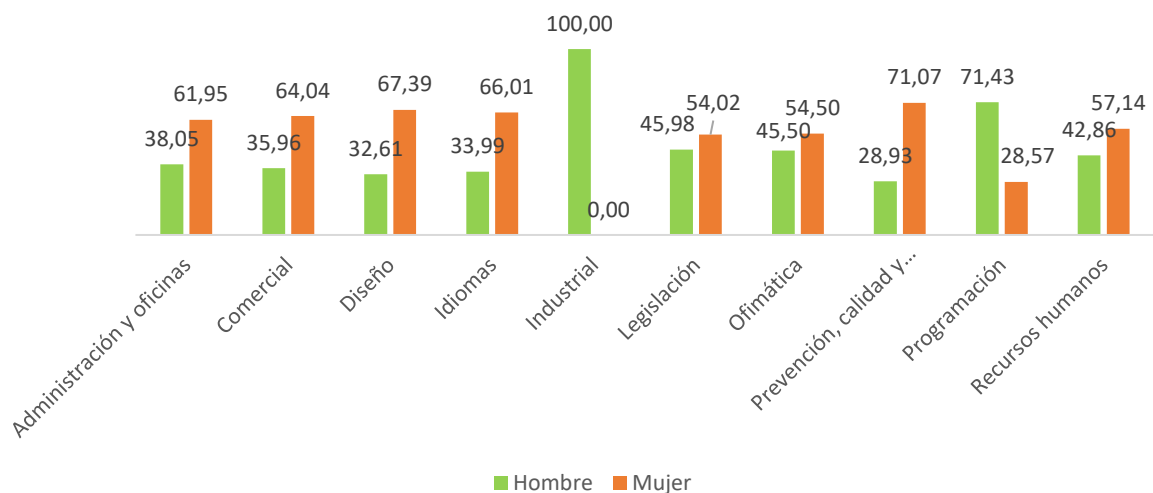
Las **áreas formativas** que ofrece la Escuela Virtual de Formación son:

- Administración y oficinas.
- Comercial.
- Diseño.
- Idiomas.
- Industrial
- Legislación.
- Ofimática.
- Prevención, calidad y medio ambiente.
- Programación.
- Recursos humanos.

Comparando la **participación por sexo** en las diferentes áreas formativas:

- Las mujeres tienen mayor participación en las áreas de diseño, idiomas, prevención, calidad y medio ambiente.
- Los hombres en el área de programación y en el área industrial, formaciones cursos que cuentan con mayores salidas profesionales y oportunidades de empleo
- La distribución de participantes es equilibrada en las áreas de legislación, ofimática y recursos humanos.

PARTICIPACIÓN POR SEXO Y ÁREA FORMATIVA



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Alcalá la Real.



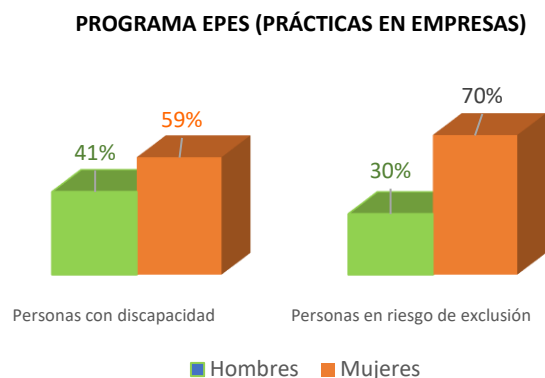
Ayuntamiento de Alcalá la Real

3.9. ÁMBITO DE EMPLEO EN EL AYUNTAMIENTO

PROGRAMA DE EXPERIENCIAS PROFESIONALES PARA EL EMPLEO (EPES)

Alcalá la Real ha llevado a cabo el Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo (EPES), el cual ofrece a las personas desempleadas del municipio durante tres meses prácticas no laborales en empresas, con la finalidad de facilitar su inserción laboral.

Los datos se muestran desagregados por sexo, personas con **discapacidad** y personas **en riesgo de exclusión social**.

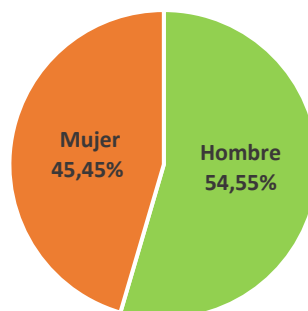


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Alcalá la Real (2021-2023).

INICIATIVA JUVENIL DE EMPLEO EN ZONAS DE INVERSIÓN TERRITORIAL INTEGRADA (ITI) CÁDIZ Y JAÉN

Esta iniciativa, realizada durante el año 2021 y 2022, se ha focalizado en la población joven de las provincias de Cádiz y Jaén que se encuentra en desempleo, con el objetivo de fomentar su empleabilidad. En cuanto a Alcalá la Real, el 54,55% de contratos ha sido a hombres y el 45,45% a mujeres.

Contrataciones realizadas ITI





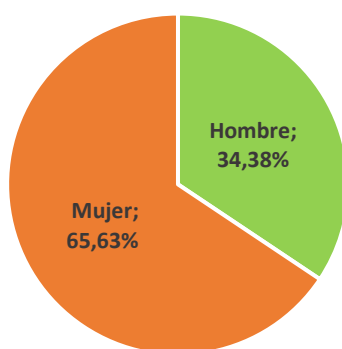
Ayuntamiento de Alcalá la Real

INICIATIVA PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL EN EL ÁMBITO LOCAL, JOVEN AHORA.

Alcalá la Real también ha llevado a cabo la Iniciativa Joven Ahora durante el año 2022 y 2023 para promover el desarrollo de la empleabilidad de las personas jóvenes desempleadas del municipio.

Respecto a las personas contratadas, a diferencia de la anterior iniciativa, las mujeres ostentan el mayor número de contratos. El 65,63% de personas contratadas son mujeres y el 34,38% hombres.

PARTICIPACIÓN PROGRAMA JOVEN AHORA



PLAZAS OFERTADAS EN EL AYUNTAMIENTO

El Ayuntamiento de Alcalá la Real ha publicado una serie de plazas a lo largo del año 2022:

- 1 plaza de jefatura de servicio de urbanismo y patrimonio.
- 4 plazas de peón de limpieza.
- 2 plazas de peón de jardinería.
- 1 plaza de peón de mantenimiento.
- 5 plazas de policía local en turno libre.
- 1 plaza de policía local en turno de movilidad.
- 2 plazas de policía local de promoción interna.
- 1 plaza de arquitecto técnico.
- 1 plaza de inspector de policía local.
- 1 plaza de arquitecto superior.

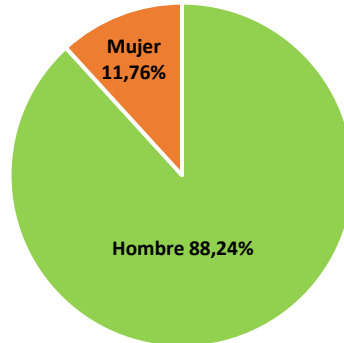
En total se han ofertado 19 plazas, de las cuales solo se han ocupado 17, debido a que 2 de las 5 plazas para policía local en turno libre no se han ocupado.

Respecto al cómputo total de **plazas ocupadas por sexo**, casi la totalidad de plazas han sido ocupadas por hombres. El 88,24% son hombres que han obtenido plaza y el 11,76% mujeres.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

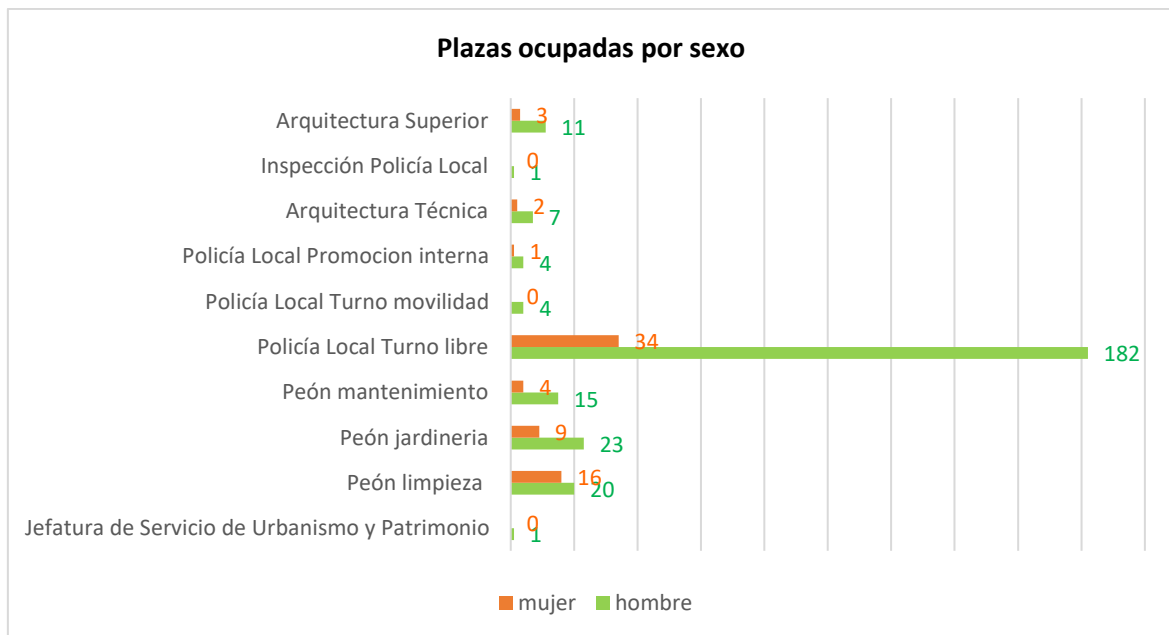
PLAZAS OCUPADAS POR SEXO AYUNTAMIENTO ALCALÁ LA REAL



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Alcalá la Real (2022).

Todas las plazas, a excepción de las plazas de peón de limpieza, han sido ocupadas exclusivamente por hombres.

El puesto de peón de limpieza viaria es el único puesto de trabajo donde encontramos presencia femenina.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Alcalá la Real (2022).

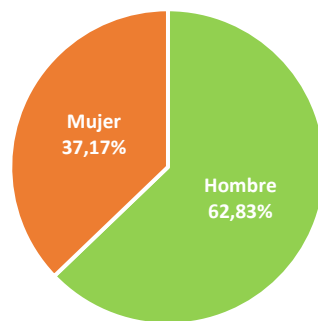


Ayuntamiento de Alcalá la Real

3.10. ÁMBITO DEPORTE

Alcalá la Real dispone de varias **escuelas deportivas** que desempeñan diferentes prácticas. Atendiendo al cómputo total, la presencia masculina lidera en las escuelas deportivas. El 62,83% son hombres y el 37,17% mujeres.

PARTICIPACIÓN EN ESCUELAS DEPORTIVAS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Alcalá la Real (Temporada 2022-2023).

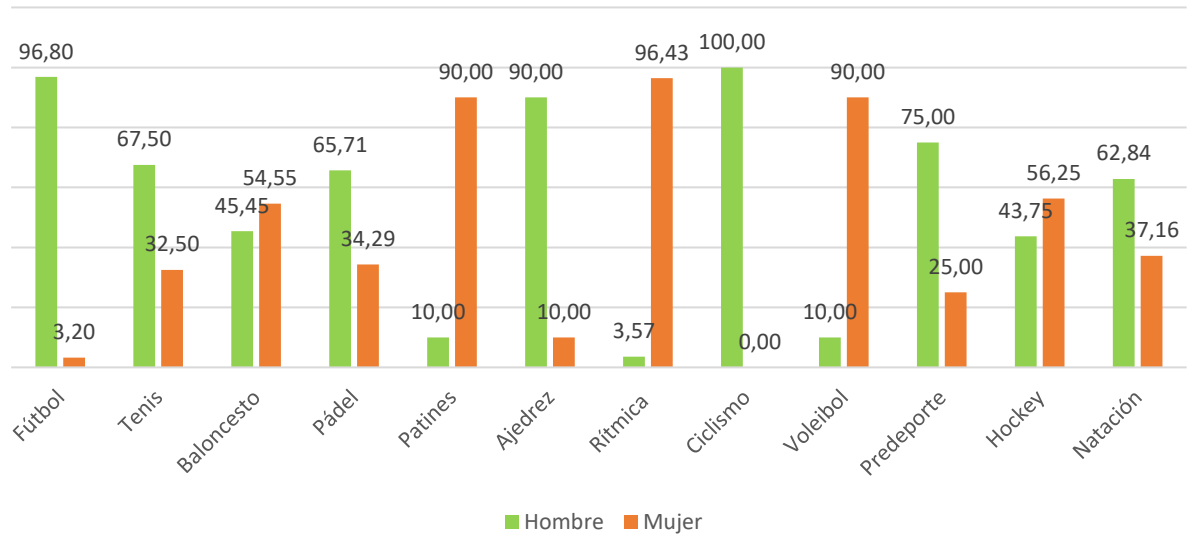
Los hombres prevalecen en los deportes masculinizados y las mujeres en los deportes feminizados. Solamente existe una representación equilibrada en baloncesto y en hockey.

ESCUELAS DEPORTIVAS MUNICIPALES		
MAYOR PRESENCIA MASCULINA	MAYOR PRESENCIA FEMENINA	PRESENCIA
<ul style="list-style-type: none">○ Fútbol○ Ajedrez○ Ciclismo	<ul style="list-style-type: none">○ Patines○ Rítmica○ Voleibol	



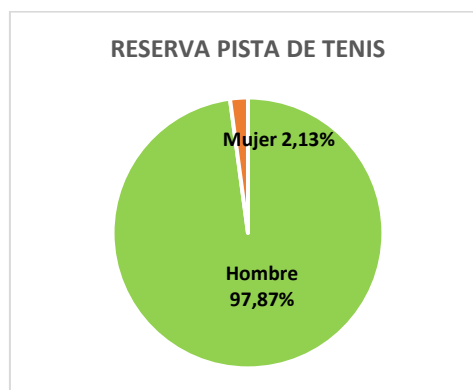
Ayuntamiento de Alcalá la Real

PARTICIPACIÓN POR SEXO EN ESCUELAS DEPORTIVAS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Alcalá la Real (Temporada 2022-2023).

En cuanto a la **reserva de las pistas deportivas**, se dispone solo de datos desagregados por sexo de la pista de tenis, todas las reservas de esta pista han sido realizadas por hombres.





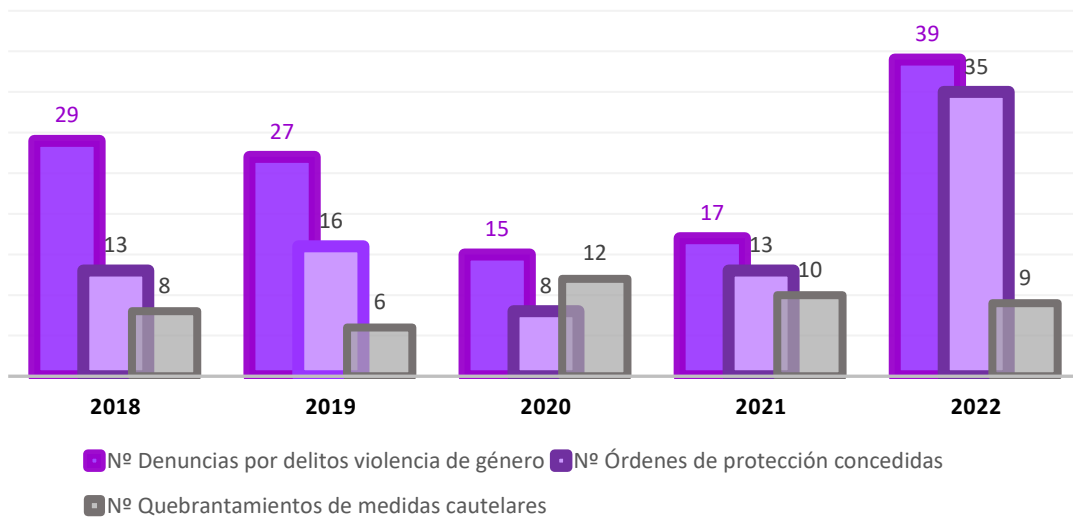
Ayuntamiento de Alcalá la Real

3.11. ÁMBITO VIOLENCIA DE GÉNERO

Los **datos de denuncias por violencia de género** obtenidos en Alcalá la Real durante los años 2018 a 2022 han ido en ascenso, el descenso que se produce desde el año 2019 al 2021, puede ser explicado por la pandemia del covid´19 y sus efectos:

2018	2019	2020	2021	2022
29	27	15	17	39

Casos Violencia Genero en Alcalá la Real



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Alcalá la Real (año 2017 a 2022).

Respecto a las **consultas realizadas en el Área de Igualdad**, los **datos del** número total de consultas que se han realizado 3865 en estos 5 años y número de consultas específicas de violencia de género 571, siendo el **14.77%** del total de consultas del área.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

PARA REFLEXIONAR TRAS LOS DATOS:

Población: el grupo de edad más numeroso son mayores de 80 años (59.1% mujeres).

Inmigración:

- La procedente de África es significativamente masculina, mientras la procedente de Latinoamérica es significativamente femenina.
- La contratación a mujeres extranjeras es 62 puntos por debajo respecto a hombres extranjeros.

Poder y representación política: en el equipo de gobierno actual de Alcalá la Real tras las elecciones de mayo 2023 **no** hay brecha de género, datos que discrepan de los datos de Andalucía (2019)

Bienestar Social:

- Los servicios sociales son usados mayoritariamente por mujeres, las mujeres lideran el riesgo de pobreza y marginación.
- Mas mujeres mayores dependientes
- El 80% de las familias monoparentales son de mujeres.
- Las personas usuarias del servicio de ayuda a domicilio, el 71,60% son mujeres y el 28,40% hombres. Hay que tener en cuenta que muchos hombres reciben cuidados informales de sus familiares femeninos, lo que reduce la necesidad de cuidado formal.
- Los hombres no se han incorporado al ámbito privado de cuidado de menores, mayores y del hogar, en la misma proporción que las mujeres se han ido incorporando al ámbito público, lo que da como resultado una sobrecarga para la población femenina que determina su toma de decisiones.

Paro y Contratación:

1. **La tasa de paro registrado municipal** es menos de la mitad de la provincia de Jaén y eminentemente femenina (El paro registrado se corresponde con las demandas de empleo pendientes de satisfacer).
2. En las edades de 35 a 44 el paro registrado de mujeres respecto a hombres es significativamente superior (40 puntos), puede hacernos pensar que éste dato es consecuencia de la falta de equidad en la conciliación y la corresponsabilidad a la hora de tener y cuidar a menores.
3. En la población sin estudios y estudios postsecundarios las personas demandantes de empleo son mayoría mujeres.
4. Se perpetua la brecha de género en paro y contratación masculina en los sectores agrícola y construcción y femenina en el sector servicios. (Se ha agudizado la brecha de género en el sector agrícola en los últimos años).
5. Los contratos a **tiempo parcial** son liderados en el 70.9% por mujeres, dato que refleja de forma clara la falta de equidad en la conciliación y la corresponsabilidad familiar.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

6. La mayor tasa de contratación femenina se produce cuando las mujeres tienen formación postsecundaria (65.51%).
7. En el **sector industria** hay un elevado número de mujeres demandantes de empleo (53.8% vs 46.3%) pero el mercado laboral da un vuelco, contratando a hombres en un 76.7%.
8. De las plazas ofertadas por el Ayto, el 88.24% han sido ocupadas por hombres (peones, seguridad ciudadana, arquitectura)

Educación y Formación:

- Las mujeres realizan más **formación cualificada** en todos los niveles, no así en las especialidades tecnológicas.
- El 86% de la **formación a distancia** es cursada por mujeres
- El alumnado masculino presenta mayores dificultades en la **superación de ESO**.
- La formación en **ciencias y tecnología** en todos los niveles formativos está liderada significativamente por hombres que cuentan a su vez con mayores probabilidades de empleo.
- Es llamativa la participación femenina en el **curso de conductor/ar de carretilla** elevadora (no reflejándose resultado en la inserción laboral), lo que refleja incoherencia predictiva entre formación-contratación.

Deporte

- Se mantienen los sesgos de género en las prácticas deportivas, uso de instalaciones, etc. Lo que hace reflexionar en la carencia de conciliación de los tiempos personales de ocio.

ASÍ, EL MERCADO LABORAL SE TINTA DE BRECHAS DE GÉNERO:

- ⇒ BRECHA DE GÉNERO EN CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.
- ⇒ BRECHA DE GÉNERO EN FORMACIÓN DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA (masculinizadas) y ÁMBITO DE CUIDADOS (feminizadas)
- ⇒ BRECHA DE GÉNERO DE LOS CUIDADOS FORMALES E INFORMALES, que tiene consecuencias directas en el mercado laboral

Para interpretar estos datos y poder paliar las brechas de género, hay que tener en cuenta múltiples factores: las condiciones laborales de los tres sectores, el análisis de la jornada laboral, las medidas de conciliación, derechos laborales, sueldo, etc.

DESAJUSTES ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA DE EMPLEO 2023. *Las vacantes con mayor dificultad de cobertura son, principalmente, las relacionadas con las Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) -sobre todo en profesionales STEM-, así como en energías renovables, en Sanidad, Hostelería, Construcción, Pesca, y Reparaciones metálicas. Pero también hay muchas vacantes en profesiones de menor cualificación, más presentes en Hostelería, Construcción, Transporte, Agricultura y Pesca. ..y en el transporte internacional, cuesta contratar a jóvenes. ("Observatorio de las ocupaciones 2023. Tendencias del mercado de trabajo en España. Catálogo de publicaciones oficiales. SEPE).*



Ayuntamiento de Alcalá la Real

4. ANALISIS CUALITATIVO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ALCALÁ LA REAL. (2019-2022)

Metodología: realización de entrevista semiestructurada y cuestionario de opinión con el personal técnico y político del área/concejalía realizándose ésta de forma presencial. Previamente a la entrevista se ha mandado un extracto de la documentación-normativa que regula los planes de igualdad locales, y un extracto de las brechas de género y medidas que aparecen en el I Plan Estratégico de Igualdad de Andalucía de 8 de marzo de 2022, referentes al área que va a ser entrevistada.

Las entrevistas se han realizado desde el mes de mayo a noviembre de 2022.

Se ha entrevistado y/o pasado el cuestionario a 13 áreas del ayuntamiento.

- Personal político por sexos: 7 (3 hombres y 4 mujeres)
- Personal técnico por sexos: 23 (11 hombres y 12 mujeres)

Es de destacar la actitud proactiva mostrada por el personal político y técnico del Ayuntamiento.

Aun habiendo discordancias en algunas opiniones, en la mayoría de las mismas, se percibe una actitud de escucha y respeto hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e interés por conocer cómo sería aplicable en el área competente.

Esta actitud positiva hacia la igualdad entre mujeres y hombres y hacia los objetivos y estrategias del Plan, son un punto fuerte a la hora de afrontar el diseño del III PLAN DE IGUALDAD DE ALCALA LA REAL (2023-2027).

I. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y GOBERNANZA EN IGUALDAD

Principio Vertebrador de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es la TRANSVERSALIDAD DE GENERO, como “Forma de gestionar las políticas públicas, programas y actuaciones, orientada al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que considera en todo momento la situación y relaciones desiguales de mujeres y hombres, sus distintos intereses y necesidades y el impacto que esa política puede generar en esa situación desigual”.

LA GOBERNANZA EN IGUALDAD, es un eje de actuación-guía de trabajo: vertebrar la igualdad en cada una de las políticas municipales e incorporar una manera de gobernanza que incluya a la sociedad civil ampliando el principio de igualdad a nivel municipal.

Enfoque que considera al conjunto de áreas y concejalías copartícipes en la construcción de sociedades más igualitarias y democráticas en tanto que las medidas, actuaciones o actividades que desarrollan tienen resultados y efectos equitativos en hombres y mujeres.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

La implantación del mainstreaming de género requiere entre otros elementos:

- A. **Creación de un Grupo Promotor/Grupo de trabajo (Comisión de Igualdad)** que será el responsable de impulsar, dirigir y tomar las decisiones y/o ejecutar las actuaciones pertinentes a lo largo de todo el proceso de aplicación de la estrategia de mainstreaming de género
- B. **Formalizar el compromiso de los agentes que pondrán en marcha el Plan de Igualdad.** Este paso es relevante en cuanto que crea un marco de participación y colaboración para el logro de los objetivos propuestos, y en el que se explicitan las responsabilidades asumidas y pautas comunes de actuación y comunicación de los distintos agentes, que estará vigente a lo largo de todo el proceso.
- C. Para garantizar un buen funcionamiento en la participación de agentes o entidades será necesaria la **definición y puesta en marcha de una estructura estable de coordinación y complementariedad** que asegure el desarrollo de las propuestas alternativas a las actuales y la generalización de resultados.
- D. **Formación inicial en materia de género e igualdad entre mujeres y hombres**, dirigida a construir y compartir un marco conceptual común y proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para aplicar el análisis de género a sus ámbitos de intervención, identificar las desigualdades existentes y rediseñar sus políticas.
- E. La fase de implementación supone la elaboración y ejecución del Plan de trabajo y conlleva también, un proceso de seguimiento y evaluación de cara a establecer una dinámica de trabajo basada en la secuencia de **acción - reflexión -acción -reajuste**, que permita una progresiva adecuación a las nuevas necesidades, convirtiendo en estables y permanentes las nuevas formas de hacer para consolidar las mejoras puestas en marcha en el ámbito político y técnico en el que se actúa.

El análisis de las entrevistas y de los cuestionarios de evaluación del II PIM, muestran que:

- A. Gran parte del personal técnico entrevistado facilitó para la elaboración del diagnóstico inicial, datos estadísticos del área, participó en grupos de reflexión y en entrevistas.
- B. La redacción de las medidas contempladas en el plan, no fueron consensuadas con las áreas implicadas/responsables, desconociendo el personal la redacción final del mismo.
- C. No se constituyó un grupo de trabajo/comisión de igualdad.
- D. La normativa vigente y las sensibilidades del personal hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han propiciado que algunas áreas hayan estado desarrollando directrices y medidas de igualdad, alentadas desde otras administraciones, pero no de forma explícita y enmarcada dentro del II Plan de igualdad de Alcalá.
- E. Hay un desconocimiento del trabajo real realizado por la entidad en políticas de igualdad desde sus diferentes áreas y concejalías de igualdad.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

- F. El documento que contiene el II Plan fue aprobado en pleno y puesto a disposición en la web del Ayuntamiento de Alcalá la Real, situación desconocida por parte del personal.
- G. Los objetivos referidos a Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad, son percibidos como exclusivos de la concejalía/área de igualdad, viéndose como ajenos a la propia área/concejalía, por lo que de forma explícita no se ha implementado la transversalidad de género o mainstreaming.
- H. La carga de trabajo del personal técnico de las áreas hace que cualquier propuesta nueva de poner en marcha planes, comisiones, grupos de trabajo encuentre resistencias, no por la falta de interés, si no por la dificultad en sí del trabajo coordinado entre áreas y por el tiempo laboral que se necesita.

CONCLUSIÓN. Para la buena consecución de los objetivos es necesaria la:

- ✓ Participación real del personal técnico y político, en la evaluación/diagnóstico, objetivos y medidas que incluirá el plan, en la definición de los indicadores de evaluación de proceso y resultado.
- ✓ Creación y participación eficiente de la Comisión de Igualdad en todo el proceso.
- ✓ Implicación de toda la corporación municipal en los procesos de redacción, formación, etc. contando para ello tanto con el equipo de gobierno, como con la oposición.

La transversalidad de género implica aceptar que **la acción pública no es neutra al género**, que existe una realidad multidimensional de la desigualdad de género y que, por tanto, la estrategia de igualdad debe concebirse de forma integral.

La Gobernanza en Igualdad implica la necesidad de cooperación interna y externa en materia de igualdad entre las distintas áreas municipales. La importancia de crear estrategias de colaboración, por una parte, entre el Área de Igualdad y el resto de las áreas y servicios del Ayuntamiento de Alcalá la Real y, por otra parte, entre las distintas instituciones y organismos que trabajan en esta materia.

Creemos que la transversalidad y la gobernanza en igualdad en el trabajo de las áreas municipales, no supondría una mayor carga de trabajo para el personal técnico/político, sino OTRA FORMA DE HACER, desde una perspectiva más justa, enriquecedora y transformadora de la sociedad alcalaína.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

II. INDICADORES DE GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Ley de Igualdad, en el Artículo 20 "... que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en la actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en ... de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

Los Indicadores de género son:

- medidas específicas que permiten evidenciar, caracterizar y/o cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, así como verificar sus transformaciones, en un contexto socio-histórico determinado.
- Proporcionan observables de la desigualdad y evidencian el cambio/la persistencia de las desigualdades observadas.

Sirven para Visibilizar y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad de género y aproximarnos a sus causas

El análisis de las entrevistas y de los cuestionarios de evaluación del II PIM, muestran que:

- A. La mayoría de las áreas entrevistadas no cuentan con datos estadísticos sobre las intervenciones/actuaciones/atenciones, etc. que realizan.
- B. De las áreas que recogen datos y/o realizan evaluaciones cuantitativas, la mayoría no tienen los datos desagregados por sexo.
- C. Existen datos desagregados por sexo en algunas áreas, pero no hay un documento o lugar común en el que consultar dichos datos, así, los datos son usados por cada área de forma independiente pero no forman parte del conocimiento global del ayuntamiento, lo que en nuestra opinión hace que se dupliquen esfuerzos y se pierda información para la planificación políticas locales, sobre todo de I.O.

CONCLUSIÓN. Para la consecución de los objetivos es necesaria la:

- ✓ **Herramientas estadísticas** a nivel de gestión municipal diseñadas para la recogida de datos desagregados por sexo y/o incorporar la vb. Sexo en las existentes.
- ✓ **Sistematizar las evaluaciones** cuantitativas y cualitativas de las actuaciones, intervenciones, etc. realizadas en las áreas que no lo realizan.
- ✓ **Dar valor** a la cuantificación del trabajo y su evaluación posterior, ya que supone un tiempo laboral adicional.
- ✓ Dar a conocer al personal político/técnico de la **UTILIDAD** y obligatoriedad de recoger datos desagregados por sexos e indicadores de género.
- ✓ **Formación** para creación de indicadores de género.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

III. LENGUAJE NO SEXISTA

El lenguaje no sexista es el lenguaje que no excluye a las mujeres, mientras que el lenguaje inclusivo es aquel lenguaje que no excluye a nadie, mujeres u otros colectivos discriminados por discapacidad, diferencia funcional,

El lenguaje es político, cuando ha habido una decisión sobre las palabras que utilizamos, quiénes las utilizan y cómo las utilizamos, como forma de imponer a través del lenguaje una determinada visión del mundo.

El uso del lenguaje no sexista en los documentos públicos, es uno de los temas más controvertidos cuando hablamos de implementar medidas de igualdad, encontrando resistencias como:

- ❖ El genérico masculino lo hemos usado “toda la vida” y entendemos que engloba a todo el mundo, no invisibiliza a nadie.
- ❖ Es un trabajo tedioso.
- ❖ Supone desdoblamiento innecesarios (aunque el uso de lenguaje no sexista a través de términos genéricos economiza la expresión escrita y hablada).
- ❖ Hay temas más importantes para trabajar la igualdad, como el de la violencia de género.
- ❖ Creencias arraigadas sobre teorías lingüísticas con argumentos contrarios al lenguaje no sexista, que sin embargo acuñan, y normalizan la introducción de términos anglosajones, vocabulario de calle, etc que siguiendo dichos argumentos no serían viables.

La imposición por sí del cambio no dará los mismos resultados que si hay una argumentación fundamentada y un apoyo en la práctica diaria, **concluimos** que sería necesario:

- ✓ La Formación en lenguaje no sexista todo el personal del ayto.
- ✓ Apoyo para la revisión de documentación por el personal de igualdad, a petición del área interesada.

IV. IMAGEN INSTITUCIONAL con Perspectiva de Género.

Las áreas entrevistadas, muestran sensibilidad hacia el uso de imágenes no sexistas, por lo que de forma intencional, tienden a usar imágenes neutras o que fomenten la participación del sexo no representado.

V. LA FORMACIÓN EN I.O entre mujeres y hombres.

Percibida como necesaria en todas las áreas del Ayuntamiento tanto a nivel básico como formación específica aplicada al área.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

VI. SINERGIAS GENERADAS EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL II PIM:

- ✓ El mero hecho de haber realizado las entrevistas de evaluación ha provocado reacciones positivas en la mayoría de las personas, ya que ha propiciado una parada en el tiempo laboral, para conocer las novedades y reflexionar sobre las políticas de igualdad aplicadas a su área.
- ✓ En algunos de los casos, muy gratamente, el personal político y técnico entrevistado ha realizado ya cambios en su quehacer diario.
- ✓ Ha sido también una oportunidad para compartir inquietudes, dificultades encontradas y actitudes proactivas hacia la igualdad.

8 áreas de las que han sido entrevistadas han realizado el **curso “Integración de la Igualdad de Oportunidades en las Políticas Locales. Estrategias, procesos y herramientas para su diseño, desarrollo y evaluación”**, lo que demuestra un interés real y compromiso. El nivel de satisfacción en sus contenidos y metodología ha sido del 87.5% (únicamente un/a empleado/a público/a muestra un nivel de satisfacción y utilidad muy bajo).

Duración: 30 horas/online.

Estas áreas han sido:

1. Empleo,
2. Nuevas tecnologías,
3. Recursos Humanos,
4. Equipo Tratamiento Familiar,
5. Servicios Sociales,
6. Igualdad,
7. Comercio
8. Industria.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

5. PRINCIPIOS VERTEBRADORES, FINALIDAD Y OBJETIVOS TRANSVERSALES

Los **PRINCIPIOS** que vertebraran las distintas actuaciones que se lleven a cabo con la finalidad de ser incorporados de manera general a los distintos ejes de actuación que se diseñen en materia de igualdad dentro del Ayuntamiento de Alcalá la Real los principios que vertebran el II Plan Estratégico para Avanzar en la Igualdad son los siguientes

- A. **Transversalidad.** El mainstreaming de género o transversalidad de género se refiere a la estrategia y al enfoque con el que los distintos ámbitos políticos incorporan el principio de igualdad a cada una de sus actuaciones. Hablamos de la puesta en práctica de una estrategia dual que, por una parte, aborde las discriminaciones propias con las que se encuentran las mujeres por el hecho de ser mujeres, y por la otra parte, trabaje de manera transversal con toda la ciudadanía y desde todas las áreas que componen el Ayuntamiento.
- B. **Interseccionalidad.** Esta herramienta de análisis nos permite observar y abordar la realidad desde la clave de género y desde otras posiciones estructurales que producen discriminación.
- C. **Participación.** La participación, en especial de las mujeres, debe ser un elemento clave para la puesta en práctica de las políticas de igualdad formando parte del modelo de gobernanza
- D. **Visibilidad.** El principio de igualdad lleva implícito visibilizar las desigualdades y discriminaciones que tienen lugar en base a la construcción social de género el Ayuntamiento fomentará la sensibilización, formación y capacitación, tanto del propio personal que trabaja en el mismo, como de la ciudadanía en general, con la finalidad de ver para transformar.
- E. **Prevención** Anticiparse a buscar herramientas e instrumentos que avancen hacia una sociedad más justa e igualitaria debe ser tarea continua si queremos acabar con la desigualdad, la discriminación y las violencias producidas en base a ello.

LA FINALIDAD de este III Plan Estratégico para Avanzar en la Igualdad de Alcalá la Real 2023-2026, es orientar la actuación pública municipal hacia el logro de las políticas de igualdad.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

OBJETIVOS QUE VERTEBRAN ESTE PLAN:

1. Avanzar en la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos.
2. Diseñar mecanismos que propicien la transformación de los valores machista a valores igualitarios de toda la población.
3. Fomentar la conciliación y corresponsabilidad en todos los ámbitos y sectores que componen una sociedad, menores, familias, personas dependientes, personas trabajadoras, empresas, agentes sociales.
4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia poniendo especial hincapié en el papel que los hombres juegan en la consecución real de la igualdad y de la conciliación a través de la asunción y disfrute de la corresponsabilidad en los cuidados.
5. Sensibilizar y prevenir la violencia de género poniendo todas las herramientas posibles para vivir en un municipio libre de violencias machistas
6. Incorporar la interseccionalidad como elemento transversal en las políticas y actuaciones en materia de igualdad.



6. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL

Para el alcance de los objetivos que se plantean y, para lograr la finalidad que este Plan Estratégico para Avanzar en la Igualdad pretende, se han diseñado unos ejes de actuación que sirven como guía de trabajo, marcando estas líneas de acción mediante actuaciones concretas e indicadores que nos faciliten su seguimiento y posterior evaluación.

Estas actuaciones están en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) contemplados en la Agenda 2030; así, el objetivo 5 pretende lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, para lo que establece entre sus metas (meta 5.3)

Ejes de actuación contemplados en el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028:**

EJE I. GOBERNANZA

- Línea 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género.
- Línea 1.B. Construcción de masculinidades igualitarias
- Línea 1.C. Sociedad igualitaria y sostenibles
- Línea 1.D. Estrategia de digitalización por la igualdad

EJE II. CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA

- Línea 2.A. Conciliación y corresponsabilidad.
- Línea 2.B. Salud y bienestar social.
- Línea 2.C. Lucha contra la feminización de la pobreza.

EJE III. REPRESENTACIÓN Y PODER

- Línea 3.A. Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro.
- Línea 3.B. Presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida.
- Línea 3.C. Techos de cristal y espacios de poder.

EJE IV. ESPACIO PRODUCTIVO IGUALITARIO

- Línea 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral.
- Línea 4.B. Apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial.

EJE V. SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS SEXISTAS

- Línea 5.A. Sensibilización, prevención y generación de rechazo contra todas las violencias machistas.
- Línea 5.B. Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia machista.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

MEDIDAS III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL

EJE I. GOBERNANZA

1.01. EJE I. GOBERNANZA

Objetivo	Seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad Municipal y dinamización de sus objetivos y medidas.
Medida	Mantenimiento de la Comisión de Igualdad.
Responsable	<ul style="list-style-type: none">- Áreas implicadas en la Comisión de Igualdad- Personal político.
Calendario de ejecución	<ul style="list-style-type: none">- Septiembre 2023- Marzo y septiembre de 2024- Marzo y septiembre de 2025- Marzo de 2026.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Los propios del puesto de trabajo del personal técnico de la administración local.- Sala de reuniones del Ayuntamiento.
Recursos económicos	No se requiere.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Celebración de reuniones semestrales.- Número de reuniones realizadas por año sobre el total de reuniones previstas.- Número de objetivos cumplidos por año sobre el total de objetivos previstos.- Seguimiento de las medidas ejecutadas y no ejecutadas en cada reunión.- Evaluación de las medidas ejecutadas en cada reunión.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Grado de consecución de los objetivos y medidas del III Plan de Igualdad Municipal.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

1.02. EJE I. GOBERNANZA

Objetivo	Visibilizar a través del III Plan de Igualdad Municipal, todas las actuaciones en materia de igualdad llevadas a cabo por el Ayuntamiento.
Medida	Publicar todas las actuaciones en materia de igualdad en los canales de comunicación que dispone el Ayuntamiento.
Responsable	Todas las áreas del Ayuntamiento.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Página web del Ayuntamiento.- Redes sociales del Ayuntamiento.- Radio municipal.- Notas de prensa.- Cartelería.
Recursos económicos	No se requiere.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- En la página web y redes sociales del Ayuntamiento:<ul style="list-style-type: none">o Publicación del III Plan de Igualdad Municipal.o Número actuaciones publicadas en materia de igualdad, indicando fecha, lugar y otras características de interés.o Número total de actuaciones realizadas en materia de igualdad.o Número de notas de prensa publicadas sobre el total de actuaciones en materia de igualdad realizadas.o Número de visitas y descargas de las actuaciones publicadas.o Publicitar en redes sociales el enlace de la página web del Ayuntamiento que contiene información en materia de igualdad.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Aumento de la visibilidad de las actuaciones llevadas a cabo por el Ayuntamiento en materia de igualdad.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

1.03. EJE I. GOBERNANZA

Objetivo	Establecimiento del personal técnico del Ayuntamiento de redes de trabajo con otros organismos para avanzar en materia de igualdad.
Medida	Participación del personal técnico del Ayuntamiento en programas, proyectos y/o foros a nivel provincial, autonómico, estatal e internacional, en materia de igualdad.
Responsable	<ul style="list-style-type: none">- Área de Igualdad.- Área de Recursos Humanos.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	No se requiere.
Recursos económicos	Partida presupuestaria destinada a formación de personal.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número y tipo de áreas que han participado en formaciones sobre igualdad.- Número de personal que ha participado en formaciones sobre igualdad, por sexo, área y tipología de formación.- Coste económico.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Aumento de la participación en programas, proyectos y/o foros a nivel provincial, autonómico, estatal e internacional, en materia de igualdad.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

1.04. EJE I. GOBERNANZA

Objetivo	Conservar las redes de comunicación y participación con las asociaciones de mujeres.
Medida	Mantener las reuniones de coordinación con las asociaciones de mujeres, apoyar en la organización de actividades y asesorar en trámites burocráticos.
Responsable	<ul style="list-style-type: none">- Área de Participación Ciudadana.- Área de Igualdad.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Los propios del puesto de trabajo del personal técnico de la administración local.- Espacio público municipal.
Recursos económicos	Presupuesto Ayuntamiento.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número de coordinaciones con las asociaciones de mujeres.- Número de demandas solicitadas por las asociaciones de mujeres.- Coste económico.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Grado de mantenimiento de las redes de comunicación y participación con las asociaciones de mujeres.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

1.05. EJE I. GOBERNANZA	
Objetivo	Sensibilización y capacitación del personal técnico del Ayuntamiento en materia de igualdad.
Medida	Formación en materia de igualdad adaptada a las necesidades específicas de cada área.
Responsable	<ul style="list-style-type: none">- Área de Igualdad.- Área de Personal.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Los propios del puesto de trabajo del personal técnico de la administración local.- Sala de reuniones del Ayuntamiento.
Recursos económicos	<ul style="list-style-type: none">- Presupuesto Ayuntamiento.- Subvención.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número y tipología de acciones formativas realizadas en el área de agricultura, medio ambiente, cultura, festejos, deportes, juventud, educación, economía y hacienda, industria, empleo y formación, desarrollo económico, igualdad, movilidad urbana, gobierno digital y transparencia, participación ciudadana, personal, secretaría general, seguridad ciudadana, servicios sociales, turismo y comercio, urbanismo y obras, patrimonio y contratación.- Número de personal técnico asistente del total de personal técnico, desglosado por sexo, área y tipología de formación.- Evaluación del grado de satisfacción del personal técnico con respecto a la acción formativa recibida.- Coste económico.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Aumento de la sensibilización y capacitación del personal técnico del Ayuntamiento en materia de igualdad.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

1.06. EJE I. GOBERNANZA	
Objetivo	Velar para que la comunicación del Ayuntamiento con el exterior utilice un lenguaje no sexista y formar en esta temática.
Medida	Formación en lenguaje no sexista, revisión del lenguaje utilizado en cada área e inclusión en la Intranet del Ayuntamiento píldoras formativas en dicha temática.
Responsable	Todas las áreas del Ayuntamiento.
Calendario de ejecución	2024.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Documentos generados por el Ayuntamiento.- Página web del Ayuntamiento.- Redes sociales del Ayuntamiento.- Intranet del Ayuntamiento.
Recursos económicos	No se requiere.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número de documentos que se han modificado incluyendo un lenguaje no sexista en el área de agricultura, medio ambiente, cultura, festejos, deportes, juventud, educación, economía y hacienda, industria, empleo y formación, desarrollo económico, igualdad, movilidad urbana, gobierno digital y transparencia, participación ciudadana, personal, secretaría general, seguridad ciudadana, servicios sociales, turismo y comercio, urbanismo y obras, patrimonio y contratación.- Número de personal del Ayuntamiento que ha recibido formación, por sexo y área.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Mejora de la comunicación del Ayuntamiento con el exterior utilizando un lenguaje no sexista.- Número de áreas del Ayuntamiento formadas en lenguaje no sexista.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

1.07. EJE I. GOBERNANZA	
Objetivo	Velar para que la comunicación del Ayuntamiento con el exterior utilice imágenes no sexistas o que rompan con estereotipos sexistas y formar en esta temática.
Medida	Formación en imágenes no sexistas, revisión de las imágenes utilizadas en cada área e inclusión en la Intranet del Ayuntamiento píldoras formativas en dicha temática.
Responsable	Todas las áreas del Ayuntamiento.
Calendario de ejecución	2024.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Documentos generados por el Ayuntamiento.- Página web del Ayuntamiento.- Redes sociales del Ayuntamiento.- Intranet del Ayuntamiento.
Recursos económicos	No se requiere.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número de documentos que se han modificado en el área de agricultura, medio ambiente, cultura, festejos, deportes, juventud, educación, economía y hacienda, industria, empleo y formación, desarrollo económico, igualdad, movilidad urbana, gobierno digital y transparencia, participación ciudadana, personal, secretaría general, seguridad ciudadana, servicios sociales, turismo y comercio, urbanismo y obras, patrimonio y contratación.- Número de personal del Ayuntamiento que ha recibido formación, por sexo y área.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Mejora de la comunicación del Ayuntamiento con el exterior utilizando imágenes no sexistas.- Número de áreas del Ayuntamiento formadas en imágenes no sexistas.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

1.08. EJE I. GOBERNANZA

Objetivo	Desagregar las bases de datos del Ayuntamiento por sexo.
Medida	Recoger la variable sexo en todas las bases de datos del Ayuntamiento e inclusión en la Intranet del Ayuntamiento de dichos datos para ser utilizados por las áreas municipales.
Responsable	Todas las áreas del Ayuntamiento.
Calendario de ejecución	2024.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Los propios del puesto de trabajo del personal técnico de la administración local.- Bases de datos del Ayuntamiento.- Intranet del Ayuntamiento.
Recursos económicos	No se requiere.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número de bases de datos totales en el Ayuntamiento.- Número de bases de datos desagregadas por sexo en el área de agricultura, medio ambiente, cultura, festejos, deportes, juventud, educación, economía y hacienda, industria, empleo y formación, desarrollo económico, igualdad, movilidad urbana, gobierno digital y transparencia, participación ciudadana, personal, secretaría general, seguridad ciudadana, servicios sociales, turismo y comercio, urbanismo y obras, patrimonio y contratación.- Tipología de las bases de datos desagregadas por sexo, por área.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Aumento del número de bases de datos del Ayuntamiento desagregadas por sexo.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

1.09. EJE I. GOBERNANZA	
Objetivo	Realizar concursos que fomenten la igualdad.
Medida	Diseñar bases con perspectiva de género de uno o varios concursos.
Responsable	Área de Igualdad.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Los propios del puesto de trabajo del personal técnico en igualdad de la administración local.- Página web del Ayuntamiento.- Redes sociales del Ayuntamiento.- Radio municipal.
Recursos económicos	<ul style="list-style-type: none">- Presupuesto Ayuntamiento.- Subvención.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número y tipología de concursos realizados.- Número de personas participantes, por sexo.- Nombre de los concursos.- Coste económico.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Aumento del número de concursos cuyas bases posean perspectiva de género.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

1.10. EJE I. GOBERNANZA	
Objetivo	Capacitar a las organizaciones de participación ciudadana en materia de igualdad para aplicarla en la toma de decisiones y la programación de actividades.
Medida	Formación específica en igualdad a las organizaciones de participación ciudadana.
Responsable	Todas las áreas del Ayuntamiento que cuenten con consejos sectoriales.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	Los propios del puesto de trabajo del personal experto en igualdad.
Recursos económicos	No se requiere.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número de organizaciones de participación ciudadana.- Número de personas en participación ciudadana con formación en igualdad, por sexo y tipología de organización.- Número de personas en participación ciudadana que han recibido la formación, por sexo y tipología de organización.- Número de actividades programadas con perspectiva de género realizadas tras la formación.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Aumento del número de organizaciones de participación ciudadana con formación en igualdad.- Aumento del número de actividades programadas con perspectiva de género.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

1.11. EJE I. GOBERNANZA	
Objetivo	Incorporar la formación en igualdad y afectivo-sexual con perspectiva de género en la comunidad educativa de educación primaria.
Medida	Talleres de educación en igualdad y afectivo-sexual con perspectiva de género para la comunidad educativa de educación primaria.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Igualdad. - Área de Salud. - Área de Educación. - Área de Servicios Sociales.
Calendario de ejecución	2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	Los propios del puesto de trabajo del personal técnico en igualdad de la administración local o de la persona experta en igualdad.
Recursos económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto Ayuntamiento. - Subvención.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Número de colegios de primaria que reciben la formación. - Número de cursos que han recibido la formación del total de cursos de primaria del municipio. - Cantidad de profesorado de educación primaria que recibe la formación, por sexo, puesto de trabajo y colegio al que pertenece. - Cantidad de familias que reciben la formación por sexo. - Coste económico.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de la formación en igualdad y afectivo-sexual con perspectiva de género en la comunidad educativa de educación primaria. - Aumento de los talleres de educación en igualdad y afectivo-sexual con perspectiva de género. - Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

1.12. EJE I. GOBERNANZA	
Objetivo	Mantener la formación en igualdad y afectivo-sexual con perspectiva de género en la comunidad educativa de educación secundaria.
Medida	Talleres de educación en igualdad y afectivo-sexual con perspectiva de género para la comunidad educativa de educación secundaria.
Responsable	<ul style="list-style-type: none">- Área de Igualdad.- Área de Salud.- Área de Educación.- Área de Servicios Sociales.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	Los propios del puesto de trabajo del personal técnico en igualdad de la administración local o de la persona experta en igualdad.
Recursos económicos	<ul style="list-style-type: none">- Presupuesto Ayuntamiento.- Subvención.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número de institutos que reciben la formación.- Número de cursos que han recibido la formación del total de cursos de educación secundaria del municipio.- Cantidad de profesorado de educación secundaria que recibe la formación, por sexo, puesto de trabajo y colegio al que pertenece.- Cantidad de familias que reciben la formación por sexo.- Coste económico.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Grado de satisfacción del alumnado y comunidad educativa de educación secundaria.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

1.13. EJE I. GOBERNANZA	
Objetivo	Formar a la población en materia de igualdad.
Medida	Actuaciones formativas y lúdicas en igualdad para la ciudadanía.
Responsable	<ul style="list-style-type: none">- Área de Igualdad- Área de Educación.- Área de Juventud.- Área de Cultura.
Calendario de ejecución	2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Los propios del puesto de trabajo del personal técnico de la administración local.- Los propios del personal experto en igualdad.- Espacio público municipal.- Página web del Ayuntamiento.- Redes sociales del Ayuntamiento.- Radio municipal.
Recursos económicos	<ul style="list-style-type: none">- Presupuesto Ayuntamiento.- Subvención.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número y tipología de actuaciones realizadas para primaria, secundaria, bachiller y formación profesional.- Número y tipología de actuaciones realizadas para juventud, adultez y personas mayores.- Número de personas asistentes a las actuaciones, por sexo, edad y tipo de actuación.- Lugar donde se realizan las actuaciones.- Evaluación del grado de satisfacción.- Número de actuaciones publicitadas en página web y redes sociales del Ayuntamiento.- Coste económico.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Aumento de la formación en materia de igualdad.- Aumento del número de actuaciones formativas y lúdicas en igualdad.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

1.14. EJE I. GOBERNANZA	
Objetivo	Concienciar a la ciudadanía en materia de igualdad.
Medida	Difundir campañas de concienciación y sensibilización en materia de igualdad.
Responsable	Área de Igualdad.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Los propios del puesto de trabajo del personal técnico en igualdad de la administración local.- Espacios públicos municipales.- Página web del Ayuntamiento.- Redes sociales del Ayuntamiento.- Radio municipal.- Cartelería.
Recursos económicos	<ul style="list-style-type: none">- Presupuesto Ayuntamiento.- Subvención.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número de campañas realizadas.- Tipología de las campañas.- Número de campañas publicadas en la página web y redes sociales del Ayuntamiento.- Número de carteles creados y lugar donde se han publicitado.- Coste económico.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Incremento de la sensibilización y concienciación de la ciudadanía en materia de igualdad.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

1.15. EJE I. GOBERNANZA	
Objetivo	Visibilizar al sexo femenino en las actuaciones culturales.
Medida	Dar a conocer a mujeres referentes en la cultura y lograr que las actuaciones culturales tengan una representación equilibrada.
Responsable	<ul style="list-style-type: none">- Área de Igualdad.- Área de Cultura.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Los propios de una actuación musical.- Espacio público municipal.- Página web del Ayuntamiento.- Redes sociales del Ayuntamiento.- Radio municipal.
Recursos económicos	<ul style="list-style-type: none">- Presupuesto Ayuntamiento.- Subvención.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Nombre de la actuación.- Número y tipo de actuaciones culturales realizadas.- Lugar donde se realizan las actuaciones.- Número de mujeres que realizan la actuación cultural, por sexo y tipología de actuación.- Número de personas asistentes, por sexo y tipo de actuación.- Evaluación del grado de satisfacción de las personas asistentes.- Coste económico.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Incremento de la visibilización de mujeres referentes.- Incremento de la representación equilibrada en cuanto al sexo en las actuaciones.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

EJE II. CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA

2.01. EJE II. CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA	
Objetivo	Sensibilizar y concienciar a la población en materia de conciliación.
Medida	Realizar campañas de sensibilización y concienciación en conciliación.
Responsable	Área de Igualdad.
Calendario de ejecución	2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Espacio público municipal.- Página web del Ayuntamiento.- Redes sociales del Ayuntamiento.- Radio municipal.- Cartelería.
Recursos económicos	<ul style="list-style-type: none">- Presupuesto Ayuntamiento.- Subvención.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número de campañas de sensibilización y concienciación realizadas.- Tipo de campañas de sensibilización y concienciación realizadas.- Nombre de las campañas.- Número de campañas publicadas en la página web y redes sociales del Ayuntamiento.- Número de carteles realizados y lugar donde se han publicitado.- Coste económico.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Aumento de la sensibilización y concienciación de la población en materia de conciliación.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

2.02. EJE II. CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA	
Objetivo	Favorecer la conciliación de las familias con menores a su cargo para que puedan asistir a las actuaciones del Ayuntamiento.
Medida	Mantener el servicio de ludoteca gratuito a familias con menores a su cargo.
Responsable	Todas las áreas del Ayuntamiento.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Los propios del puesto de trabajo del personal técnico. de la administración local.- Ludoteca municipal.
Recursos económicos	<ul style="list-style-type: none">- Presupuesto Ayuntamiento.- Subvención.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número y tipo de áreas que han puesto a disposición el servicio de ludoteca.- Número de personas que han solicitado el servicio de ludoteca, por sexo y número de menores a su cargo.- Número de personas beneficiadas por área y sexo.- Número de menores beneficiados, por sexo.- Número de ludotecas beneficiadas.- Coste económico.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Incremento de la conciliación de familias con menores a su cargo.- Aumento de la asistencia de familias con menores a su cargo a las actuaciones del Ayuntamiento.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

2.03. EJE II. CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA	
Objetivo	Continuar con la formación a las empresas del municipio en medidas de conciliación.
Medida	Mantener las jornadas de formación en Planes de Conciliación.
Responsable	<ul style="list-style-type: none">- Área de Igualdad.- Área de Industria.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Los propios del puesto de trabajo del personal técnico de la administración local.- Los propios de la persona experta en igualdad.- Espacio público municipal.- Página web del Ayuntamiento.- Redes sociales del Ayuntamiento.- Radio municipal.
Recursos económicos	<ul style="list-style-type: none">- Presupuesto Ayuntamiento.- Subvención.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número de jornadas de formación realizadas.- Número de empresas que han asistido, por tipo.- Número de personas que han asistido, por sexo, puesto de trabajo y tipo de empresa en la que trabaja.- Número de empresas que antes de la formación ya estaban realizando un Plan de Conciliación.- Número de empresas que tras la formación han empezado a realizar un Plan de Conciliación.- Número de empresas que tras la formación han implantado un Plan de Conciliación.- Difusión de las jornadas.- Evaluación del grado de satisfacción respecto a las jornadas realizadas.- Coste económico.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Aumento de la formación en Planes de Conciliación en las empresas.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

2.04. EJE II. CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA	
Objetivo	Prevenir el abandono del deporte de competición en menores de edad, especialmente del sexo femenino.
Medida	Jornadas de fomento del deporte de competición para menores de edad.
Responsable	<ul style="list-style-type: none">- Área de Igualdad.- Área de Juventud.- Área de Deportes.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Los propios del puesto de trabajo del personal técnico de la administración local.- Los propios de la/s persona/s experta/s en la temática.- Espacio público municipal.- Página web del Ayuntamiento.- Redes sociales del Ayuntamiento.- Radio municipal.
Recursos económicos	Sujeto a subvención.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número y tipología de jornadas de prevención realizadas.- Número de menores asistentes, por sexo, edad, deporte y club deportivo.- Evaluación del grado de satisfacción de las jornadas.- Difusión de las jornadas de prevención en la página web y redes sociales del Ayuntamiento.- Coste económico.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Disminución del abandono del deporte de competición en menores de edad.- Aumento del deporte de competición en menores de edad.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

EJE III. REPRESENTACIÓN Y PODER

3.01. EJE III. REPRESENTACIÓN Y PODER

Objetivo	Continuar con la formación en violencia de género del personal que constituye la Comisión de Malos Tratos.
Medida	Formación en violencia de género del personal que compone la Comisión de Malos Tratos.
Responsable	Área de Igualdad.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Los requeridos en función de la formación.- Sala de reuniones.- Página web del Ayuntamiento.- Redes sociales del Ayuntamiento.- Radio municipal.
Recursos económicos	<ul style="list-style-type: none">- Presupuesto Ayuntamiento.- Subvención.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número de formaciones realizadas.- Tipología de las formaciones realizadas.- Número de profesionales asistentes a las formaciones del total de profesionales que forman parte de la Comisión de Malos Tratos, por sexo y área profesional.- Evaluación del grado de satisfacción de la formación recibida.- Coste económico.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Aumento de la formación en violencia de género del personal que compone la Comisión de Malos Tratos.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

3.02. EJE III. REPRESENTACIÓN Y PODER	
Objetivo	Que todos los órganos de decisión y gestión de las organizaciones de participación ciudadana (consejos sectoriales, AMPAS, asociaciones, etc.) tengan una composición paritaria en cuanto al sexo.
Medida	Puntuar de forma positiva la paridad de dichos órganos las subvenciones dependientes del Ayuntamiento.
Responsable	Todas las áreas del Ayuntamiento que cuenten con subvenciones destinadas a organizaciones de participación ciudadana.
Calendario de ejecución	2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	Los propios del puesto de trabajo del personal del Ayuntamiento.
Recursos económicos	No se requiere.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número de organizaciones de participación ciudadana con composición paritaria en cuanto al sexo.- Número de organizaciones de participación ciudadana que se han beneficiado de dicha subvención.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Aumento del número de organizaciones de participación ciudadana con composición paritaria.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

3.03. EJE III. REPRESENTACIÓN Y PODER	
Objetivo	Contribuir a la eliminación de la segregación horizontal existente en ciertas profesiones desde la educación primaria y secundaria.
Medida	Visibilizar en centros de educación primaria y secundaria, a hombres y mujeres referentes en sectores donde son el sexo subrepresentado.
Responsable	<ul style="list-style-type: none">- Área de Igualdad.- Área de Educación.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Los requeridos en función de la actuación.- Espacio público municipal.- Página web del Ayuntamiento.- Redes sociales del Ayuntamiento.- Radio municipal.
Recursos económicos	Sujeto a subvención.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">-- Número de actuaciones de visibilización realizadas.- Nombre de las actuaciones.- Número de personas referentes asistentes, por sexo y sector de actividad.- Evaluación del grado de satisfacción de los y las menores.- Coste económico.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Disminución de la segregación horizontal existente en ciertas profesiones.- Aumento de referentes masculinos y femeninos en el alumnado de primaria y secundaria.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

3.04. EJE III. REPRESENTACIÓN Y PODER	
Objetivo	Visibilizar a mujeres referentes de diferentes sectores que han roto barreras.
Medida	Exposición de imágenes de mujeres referentes.
Responsable	Todas las áreas del Ayuntamiento.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Cartelería.- Espacio público municipal.- Página web del Ayuntamiento.- Redes sociales del Ayuntamiento.- Radio municipal.
Recursos económicos	Sujeto a subvención.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número y tipo de áreas que se han adscrito a este objetivo.- Número, tipo, tamaño y lugar donde se ha expuesto la cartelería.- Número de publicaciones de la cartelería en la página web y redes sociales del Ayuntamiento.- Número de notas de prensa publicitando la cartelería.- Coste económico.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Aumento del número de mujeres referentes.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

3.05. EJE III. REPRESENTACIÓN Y PODER	
Objetivo	Capacitar al personal técnico deportivo del Ayuntamiento y empresas licitadoras, en igualdad y perspectiva de género.
Medida	Actuaciones de formación en deporte con perspectiva de género e igualdad.
Responsable	<ul style="list-style-type: none">- Área de Igualdad.- Área de Deportes.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Los requeridos en función de la actuación.- Espacio público municipal.- Página web del Ayuntamiento.- Redes sociales del Ayuntamiento.- Radio municipal.
Recursos económicos	<ul style="list-style-type: none">- Presupuesto Ayuntamiento.- Subvención.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número de formaciones realizadas.- Número de personal técnico deportivo asistente a la formación del total de personal técnico deportivo.- Evaluación del grado de satisfacción de la formación recibida.- Coste económico.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Aumento de la formación del personal técnico deportivo en perspectiva de género.- Aumento de la formación de las empresas licitadoras del Ayuntamiento en perspectiva de género.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

EJE IV. ESPACIO PRODUCTIVO IGUALITARIO

4.01. EJE IV. ESPACIO PRODUCTIVO IGUALITARIO	
Objetivo	Integrar la perspectiva de género en las subvenciones destinadas a asociaciones y licitaciones del Ayuntamiento.
Medida	Incluir cláusulas de igualdad en las subvenciones a asociaciones y licitaciones.
Responsable	Todas las áreas del Ayuntamiento.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Los propios del puesto de trabajo del personal técnico de la administración local.- Página web del Ayuntamiento.- Redes sociales del Ayuntamiento.- Radio municipal.
Recursos económicos	<ul style="list-style-type: none">- Presupuesto Ayuntamiento.- Subvención
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número y tipo de áreas que han incluido estas cláusulas.- Número y tipo de cláusulas implantadas.- Número y tipo de licitaciones que se han beneficiado de estas cláusulas.- Número de personas que se han beneficiado de estas cláusulas en las subvenciones, por sexo.- Coste económico.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Aumento de subvenciones y licitaciones con cláusulas de igualdad y perspectiva de género.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

4.02. EJE IV. ESPACIO PRODUCTIVO IGUALITARIO	
Objetivo	Fomentar que las empresas del municipio implanten medidas con perspectiva de género.
Medida	Realizar jornadas de sensibilización y formación en Planes de Igualdad.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Igualdad. - Área de Industria.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Los propios del puesto de trabajo del personal técnico de la administración local. - Los requeridos en función de la formación. - Espacio público municipal. - Página web del Ayuntamiento. - Redes sociales del Ayuntamiento. - Radio municipal.
Recursos económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto Ayuntamiento. - Subvención.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Número de jornadas de formación realizadas. - Número de empresas que han asistido, por tipo. - Número de personas que han asistido, por sexo, puesto de trabajo y tipo de empresa en la que trabaja. - Número de empresas que antes de la formación ya estaban realizando un Plan de Igualdad. - Número de empresas que tras la formación han empezado a realizar el Plan de Igualdad. - Número de empresas que tras la formación han implantado un Plan de Igualdad. - Difusión de las jornadas. - Evaluación del grado de satisfacción de las jornadas. - Coste económico.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de la sensibilización y formación de las empresas en Planes de Igualdad. - Aumento del número de empresas con Planes de Igualdad. - Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

4.03. EJE IV. ESPACIO PRODUCTIVO IGUALITARIO

Objetivo	Informar y asesorar a las empresas de subvenciones en materia de igualdad.
Medida	Dar información y asesoramiento a las empresas de subvenciones en materia de igualdad.
Responsable	<ul style="list-style-type: none">- Área de Igualdad.- Área de Industria.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- Los propios del puesto de trabajo del personal técnico de la administración local.- Página web del Ayuntamiento.- Redes sociales del Ayuntamiento.- Radio municipal.
Recursos económicos	No se requiere.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número de subvenciones comunicadas a las empresas, del total de subvenciones.- Número de asesoramientos realizados.- Número de personas que han solicitado asesoramiento, por sexo, puesto de trabajo y tipo de empresa en la que trabaja.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Aumento del número de empresas que reciben subvenciones en materia de igualdad.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

EJE V. SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS SEXISTAS

5.01. EJE V. SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS SEXISTAS	
Objetivo	Continuar con la prevención de las agresiones sexuales en fiestas y espacios de ocio.
Medida	Mantener las campañas de sensibilización y elaborar un protocolo contra las agresiones sexuales en fiestas y espacios de ocio.
Responsable	<ul style="list-style-type: none">- Área de Igualdad.- Área de Seguridad Ciudadana.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none">- En función de la campaña de sensibilización.- Los propios del puesto de trabajo del personal técnico de la administración local.- Página web del Ayuntamiento.- Redes sociales del Ayuntamiento.- Radio municipal.
Recursos económicos	<ul style="list-style-type: none">- Presupuesto Ayuntamiento.- Subvención.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Número de campañas de sensibilización realizadas.- Número de reuniones de colaboración con cuerpos y fuerzas de seguridad del municipio.- Número de personas atendidas tras las campañas de sensibilización, por sexo.- Número de locales de ocio conocedores de estas campañas y del protocolo.- En ferias, número de casetas conocedoras de estas campañas y del protocolo.- Número y tipo de material que se ha diseñado y repartido en fiestas y espacios de ocio para visibilizar unas fiestas libres de agresiones sexuales.- Número de noticias publicadas en la página web, redes sociales y prensa del Ayuntamiento de las campañas y del protocolo.- Coste económico.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none">- Incremento de la sensibilización de la población contra las agresiones sexuales.- Existencia de un protocolo contra las agresiones sexuales en fiestas y espacios de ocio.- Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

5.02. EJE V. SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS SEXISTAS	
Objetivo	Sensibilizar y concienciar a la población en materia de violencia de género.
Medida	Realizar campañas de sensibilización y concienciación y actuaciones formativas en violencia de género.
Responsable	Área de Igualdad.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Los propios del puesto de trabajo del personal técnico de la administración local. - Los requeridos en función de la formación. - Espacio público municipal. - Cartelería. - Página web del Ayuntamiento. - Redes sociales del Ayuntamiento. - Radio municipal.
Recursos económicos	Sujeto a subvención.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de las campañas y actuaciones formativas. - Número de campañas y actuaciones formativas realizadas. - Tipo de campañas y actuaciones formativas realizadas. - Número de personas asistentes a las actuaciones formativas, por sexo y tipo de actuación. - Lugar y tipo de las actuaciones formativas realizadas. - Evaluación del grado de satisfacción de las personas asistentes a las actuaciones. - Número de noticias publicadas en la página web y redes sociales del Ayuntamiento de las campañas y actuaciones formativas. - Número de notas de prensa publicadas de las campañas y actuaciones formativas.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento de la sensibilización y concienciación de la población en violencia de género. - Incremento de las actuaciones formativas en violencia de género. - Disminución de la violencia de género. - Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

5.03. EJE V. SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS SEXISTAS	
Objetivo	Continuar con la formación a personas jóvenes en violencia de género.
Medida	Mantener las actuaciones formativas y dinámicas en violencia de género para centros educativos de primaria y secundaria.
Responsable	- Área de Igualdad. - Área de Educación.
Calendario de ejecución	2023, 2024, 2025, 2026.
Recursos materiales	- Los propios del puesto de trabajo del personal técnico de la administración local. - Los propios de la/s persona/s experta/s en igualdad. - Espacio público municipal. - Página web del Ayuntamiento. - Redes sociales del Ayuntamiento. - Radio municipal.
Recursos económicos	Sujeto a subvención.
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Nombre de las actuaciones. - Número y tipo de formaciones realizadas para centros educativos de primaria. - Lugar donde se realizan las actuaciones para el alumnado de primaria. - Evaluación del grado de satisfacción del alumnado de primaria. - Número y tipo de formaciones realizadas para centros educativos de secundaria. - Lugar donde se realizan las actuaciones para el alumnado de secundaria. - Evaluación del grado de satisfacción del alumnado de secundaria. - Número de noticias publicadas en la página web y redes sociales del Ayuntamiento. - Número de notas de prensa publicadas.
Indicadores de impacto	- Incremento de la formación del alumnado de primaria y secundaria en violencia de género. - Diminución de la violencia de género en las mujeres jóvenes. - Otros impactos directos y/o indirectos no previstos.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

5. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

EJE DE ACTUACIÓN	ACTUACIONES	2023	2024	2025	2026
EJE I. GOBERNANZA	1.01. Mantenimiento de la Comisión de Igualdad.	X	X	X	X
	1.02. Publicar todas las actuaciones en materia de igualdad en los canales de comunicación que dispone el Ayuntamiento.	X	X	X	X
	1.03. Participación del personal técnico del Ayuntamiento en programas, proyectos y/o foros a nivel provincial, autonómico, estatal e internacional, en materia de igualdad.	X	X	X	X
	1.04. Mantener las reuniones de coordinación, apoyar en la organización de actividades y asesorar en trámites burocráticos.	X	X	X	X
	1.05. Formación en materia de igualdad adaptada a las necesidades específicas de cada área.	X	X	X	X
	1.06. Formación en lenguaje no sexista, revisión del lenguaje utilizado en cada área e inclusión en la Intranet del Ayuntamiento píldoras formativas en dicha temática.		X		
	1.07. Formación en imágenes no sexistas, revisión de las imágenes utilizadas en cada área e inclusión en la Intranet del Ayuntamiento píldoras formativas en dicha temática.		X		
	1.08. Recoger la variable sexo en todas las bases de datos del Ayuntamiento e inclusión en la Intranet del Ayuntamiento de dichos datos para ser utilizados por las áreas municipales.		X		
	1.09. Diseñar bases con perspectiva de género de uno o varios concursos.	X	X	X	X



Ayuntamiento de Alcalá la Real

	1.10. Formación específica en igualdad a las organizaciones de participación ciudadana.	X	X	X	X
	1.11. Talleres de educación en igualdad y afectivo-sexual con perspectiva de género para la comunidad educativa de educación primaria.		X	X	X
	1.12. Talleres de educación en igualdad y afectivo-sexual con perspectiva de género para la comunidad educativa de educación secundaria.	X	X	X	X
	1.13. Actuaciones formativas y lúdicas en igualdad para la ciudadanía.		X	X	X
	1.14. Difundir campañas de concienciación y sensibilización en materia de igualdad.	X	X	X	X
	1.15. Dar a conocer a mujeres referentes en la cultura y lograr que las actuaciones culturales tengan una representación equilibrada.	X	X	X	X
EJE II. CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA	2.01. Realizar campañas de sensibilización y concienciación en conciliación.		X	X	X
	2.02. Mantener el servicio de ludoteca gratuito a familias con menores a su cargo.	X	X	X	X
	2.03. Mantener las jornadas de formación en Planes de Conciliación.	X	X	X	X
	2.04. Jornadas de fomento del deporte de competición para menores de edad.	X	X	X	X
EJE III. REPRESENTACIÓN Y PODER	3.01. Formación en violencia de género del personal que compone la Comisión de Malos Tratos.	X	X	X	X
	3.02. Puntuar de forma positiva la paridad de dichos órganos las subvenciones dependientes del Ayuntamiento.		X	X	X
	3.03. Visibilizar en centros de educación primaria y secundaria, a hombres y mujeres referentes en sectores donde son el sexo subrepresentado.	X	X	X	X



Ayuntamiento de Alcalá la Real

	3.04. Exposición de imágenes de mujeres referentes.	X	X	X	X
	3.05. Actuaciones de formación en deporte con perspectiva de género e igualdad.	X	X	X	X
EJE IV. ESPACIO PRODUCTIVO IGUALITARIO	4.01. Incluir cláusulas con perspectiva de género en las subvenciones y licitaciones.	X	X	X	X
	4.02. Realizar jornadas de sensibilización y formación en Planes de Igualdad.	X	X	X	X
	4.03. Dar información y asesoramiento a las empresas de subvenciones en materia de igualdad.	X	X	X	X
EJE V. SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS SEXISTAS	5.01. Mantener las campañas de sensibilización y elaborar un protocolo contra las agresiones sexuales en fiestas y espacios de ocio.	X	X	X	X
	5.02. Realizar campañas de sensibilización y concienciación y actuaciones formativas en violencia de género.	X	X	X	X
	5.03. Mantener las actuaciones formativas y dinámicas en violencia de género para centros educativos de primaria y secundaria.	X	X	X	X



6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.
- II Plan Estratégico para avanzar en la Igualdad de Alcalá la Real 2019-2022.
- Instituto Andaluz de la Mujer
- Fundación Mujeres.
- Guía Implementación de mainstraming de género.

<https://fundacionmujeres.es/wp-content/uploads/2008/06/doc-10123-protocolo-de-implantacion-del-mainstreaming-de-genero-en-la-administracion-publica.pdf>

- Unidad de Igualdad de Género. Rincón Autodidacta. INDICADORES DE GÉNERO.

<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/definicion.html>



Ayuntamiento de Alcalá la Real

ANEXO I:

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD del III PLAN de IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (III PLAN I.O.) del AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ LA REAL. FIRMADO EL 25 de noviembre de 2022.

El ayuntamiento de Alcalá la Real adquiere el compromiso de crear y aprobar el III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres a nivel municipal, en acuerdo con su equipo de gobierno y, en el marco de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, normas en las que se establece que las entidades locales de Andalucía aprobarán sus propios planes de igualdad, en el marco definido por el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía 2022-2028**, y adoptarán las medidas y el presupuesto necesario para garantizar su cumplimiento.

Con el presente reglamento interno de la Comisión de Igualdad, se formalizan y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

Artículo 1. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Alcalá la Real es el órgano competente para la elaboración de este plan, con el objetivo de formalizar y regularizar las pautas de trabajo, competencias y funciones que regirán el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación del plan, elaborado para buscar la igualdad entre mujeres y hombres y con las competencias que se detallan en el artículo 3 del presente reglamento

Artículo 2. COMPOSICIÓN

Este órgano estará compuesto por representantes de concejalías y/o áreas del Ayuntamiento.

La presidencia de la Comisión de Igualdad será ocupada por la concejalía de participación ciudadana e igualdad de la que depende el CIM, y la secretaría por personal técnico del CIM. Integrarán la comisión de igualdad:

- Dulce Medina Cano-Caballero. Concejala de Igualdad. Presidencia de la Comisión. Ayuntamiento de Alcalá la Real.
- Ariadna Cobo Barea. Concejala de Desarrollo Económico e Industria.. Ayuntamiento de Alcalá la Real.
- M^a Dolores Priego Ruiz. Jefa de Turismo y Comercio . Ayuntamiento de Alcalá la Real.
- Baldomero Andréu Martínez. Concejala de RRHH, Educación Formación y Empleo. Ayuntamiento de Alcalá la Real.
- Jorge Palomino Aguilera. Advo. de Contratación RRHH. Ayuntamiento de Alcalá la Real.
- Nazaret Pastor Rodríguez. Directora Servicios Sociales Comunitarios. Ayuntamiento de Alcalá la Real.



Ayuntamiento de Alcalá la Real

- Francisca Liébana García. Técnico Formación y Empleo. Ayuntamiento de Alcalá la Real.
- M^a Dolores Ramírez García. Coordinadora Gobierno Digital. Ayuntamiento de Alcalá la Real.
- Antonio Morales Guardia. Jefe del Servicio de Urbanismo e infraestructuras del Ayuntamiento de Alcalá la Real.
- M^a José Aguilera Martín. Informadora del Centro de Información a la Mujer. Ayuntamiento de Alcalá la Real. Que hace la función de Secretaria.

Artículo 3. FUNCIONES

- a) Facilitar la elaboración y desarrollo del diagnóstico y del plan de igualdad.
- b) Difundir su existencia, el compromiso adquirido, los resultados y el desarrollo del proceso, a nivel interno y externo.
- c) Dinamizar a los grupos de trabajo para participar en el proceso.
- d) Vigilar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión municipal.
- e) Realizar el seguimiento y control de la implantación de las medidas que se determinen implantar a través del plan.
- f) Evaluar de forma continua la gestión del plan de igualdad.

Artículo 4. REUNIONES

Las reuniones de la Comisión de Igualdad, salvo acuerdo expreso, tendrán lugar:

- Una reunión mensual: durante la elaboración del diagnóstico y del propio plan de igualdad.
- Una reunión semestral: una vez implantado el plan de igualdad.

La presidencia de la Comisión de Igualdad será la encargada de convocar y coordinar las reuniones, notificándolas con una antelación mínima de siete días naturales.

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mitad de la representación de ambas partes.

Artículo 5. ACTAS.

De cada reunión se levantará un acta, en el que se recogerá:

- Asistencia
- Orden del día
- Temas tratados
- Acuerdos alcanzados
- Documentación presentada
- Fecha

Artículo 6. APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

El Reglamento de la Comisión de Igualdad se aprobará por mayoría absoluta y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobada la Comisión.

Artículo 7. ACUERDOS

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.



Ayuntamiento de Alcalá la Real



Ayuntamiento de Alcalá la Real
