

# I PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2022 - 2026



Ayuntamiento  
de Berja



DIPUTACIÓN  
DE ALMERÍA





# *IGUALDAD EN EL MUNICIPIO DE BERJA*



# I PLAN DE IGUALDAD

## INDICE

---

INTRODUCCIÓN .....	3
HISTORIA DE NUESTRO MUNICIPIO .....	5
COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....	7
NORMATIVA DE REFERENCIA .....	9
PROCESO DE ELABORACIÓN I PLAN .....	10
DIAGNÓSTICO .....	11
RECOGIDA DE DATOS .....	11
DIAGNÓSTICO MUNICIPIO.....	14
FUENTES SECUNDARIAS .....	14
FUENTES PRIMARIAS .....	33
RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DEL MUNICIPIO .....	54
PLANIFICACIÓN E IMPLANTACIÓN.....	57
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS .....	57
PRINCIPIOS RECTORES .....	57
EJES Y MEDIDAS .....	62
CALENDARIO DE ACTUACIÓN .....	104
TEMPORALIZACIÓN Y VIGENCIA.....	115
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	116
APROBACIÓN DEL I PLAN .....	118
ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS .....	120
ANEXO I: NORMATIVA.....	121
ANEXO II: PLANTILLA DE SEGUIMIENTO.....	125
ANEXO III: MODELO DE INFORME ANUAL DE ACTUACIONES .....	126
ANEXO IV: REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE BERJA .....	127

# INTRODUCCIÓN

---

El **Ayuntamiento de Berja** considera prioritarias las actuaciones encaminadas a lograr la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad. Así lo demuestran las medidas realizadas en estos últimos años por este Ayuntamiento en pro de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en nuestro municipio.

Entendemos que los Ayuntamientos son el primer acceso que tiene la ciudadanía con respecto a la gestión de las demandas que tiene la sociedad actual. Y la sociedad demanda una atención a hombres y mujeres en las mismas condiciones de igualdad.

Asimismo, es fundamental la implicación y el trabajo de todas las Administraciones Públicas para garantizar una igualdad de oportunidades verdadera y efectiva. Por ello, **con la finalidad de que también los Ayuntamientos y, en este caso el Ayuntamiento de Berja, desarrolle una política de igualdad participativa y transversal, incorporando la perspectiva de género a todas sus acciones.**

El empuje político como motor de cambio es, indudablemente, un componente decisivo para la conquista de la igualdad real entre mujeres y hombres, lo que sigue siendo una prioridad de este Ayuntamiento. Esta preferencia emana del propio concepto de democracia y ciudadanía que descansa sobre la idea de equidad como principio que establece que, todas las personas tienen igual valor e iguales derechos, y se convierte en el ideal que ha de estimular los cambios políticos que conduzcan a un modelo social basado en la Igualdad.

Desde la aprobación del **I Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres de la Provincia de Almería**, en 1998, se han dado pasos muy significativos en consonancia con los grandes avances en las políticas de igualdad que se vienen desarrollando desde todos los ámbitos europeos, estatales, autonómicos y locales. A pesar de los progresos alcanzados, persiste una desigualdad entre hombres y mujeres, pues nuestra sociedad está todavía empapada de estereotipos y roles de género. Por eso, es necesario seguir apoyando e impulsando medidas dirigidas a garantizar esa igualdad.

Nuestro **objetivo** es que desde el Ayuntamiento se conozca la situación actual, en cuanto a la igualdad de hombres y mujeres de nuestro municipio y, se pueda contar con mecanismos y herramientas para ir solventando las desigualdades de género que se encuentren presentes en el municipio.

Los Planes de Igualdad son el instrumento para el cambio hacia modelos más igualitarios y ese es el espíritu que subyace en este **I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del**

**Municipio de Berja.** No obstante, en el contexto actual, se presentan dificultades para avanzar en la igualdad en muchas esferas de la vida, nos situamos en un escenario histórico marcado por el riesgo de involución en los avances alcanzados por las mujeres, sobre todo en determinados grupos especialmente vulnerables.

Este Plan de Igualdad ha sido concebido de acuerdo al **principio de transversalidad**, dado que es un documento en el que, el Ayuntamiento de Berja, se compromete a todos los niveles técnicos y políticos, y pretende incorporar la **perspectiva de género** en el desarrollo del conjunto de todas las futuras actividades que se planifiquen en esta entidad local, insertando además **acciones positivas** para compensar las desigualdades de partida.

Para que una sociedad sea democrática e igualitaria, se ha de tener en cuenta la situación y las necesidades de ambos sexos, pues sólo así se pueden cambiar las estructuras sociopolíticas, adoptando como competencia municipal la transversalidad de género de una forma participativa y realista.

Es nuestra responsabilidad velar y aunar esfuerzos para alcanzar esta igualdad real entre mujeres y hombres, pero para ello es imprescindible, entre otros aspectos, realizar acciones concretas ligadas a las necesidades del territorio y su ciudadanía, además de contar con presupuestos económicos adecuados a la realidad social.

La primera decisión que se ha de tomar a la hora de elaborar unas medidas ante la igualdad y el cambio es **COMPROMETERSE** respecto a qué tipo de trabajo vamos a realizar.

Con la evaluación de los resultados que se desprenda de este Plan de Igualdad y las nuevas aportaciones y estudios sobre la situación del ayuntamiento y municipio de Berja, es posible hacer establecer unas acciones adaptadas a una realidad concreta, con sus características, medios y recursos, con el fin de aplicar políticas con perspectiva de género en todas las áreas del Ayuntamiento y del municipio.

# HISTORIA DE NUESTRO MUNICIPIO

---

## *... un poco de historia*

Con la llegada de San Tesifón (Siglo I) comienza la época paleocristiana de Berja. De entonces nos han llegado monedas, cruces y sobretodo un soberbio sarcófago encontrado en la barriada de Alcaudique, único en su género, que fue cedido al Museo Arqueológico Nacional, donde se puede admirar, existiendo una reproducción del mismo en el Museo Arqueológico de Almería.

Desde el paraje de Villavieja, los antiguos pobladores se fueron desparramando por la Vega, después de que un terremoto destruyera la antigua ciudad en el Siglo V. Uno de estos núcleos de población fue el que prevaleció y vino a dar nombre definitivo a la ciudad en tiempos de los árabes.

Tras ser conquistada Berja por los árabes, éstos construyeron una alcazaba, aprovechando el antiguo recinto amurallado de los romanos y se convirtió en la "Medina Barcha" musulmana, siendo una de las doce "tahas" en que los árabes dividieron la Alpujarra.

Tomada por los cristianos en 1.489 al mismo tiempo que la Reconquista del Reino de Granada, fue cedida por los Reyes Católicos al Rey Boabdil el Chico, quien, al poco tiempo de marcharse definitivamente para África, la vendió junto con otros lugares y tierras del Andarax al Rey Fernando el Católico.

La convivencia entre los nuevos pobladores cristinaos y los moriscos resultó difícil, debido al incumplimiento de las Capitulaciones pactadas y a los diversos levantamientos, estallando definitivamente el conflicto con la Rebelión de los Moriscos en las "Navidades de Sangre" de 1.568, donde fueron asesinados la mayoría de los cristianos que habitaban estas tierras. Una vez sofocada la sublevación, Berja quedó prácticamente despoblada, salvo algunos destacamentos militares, siendo repoblada por el Comisario Gaspar de Ávila con unos 200 vecinos en los cinco lugares o pagos que formaban entonces la población: Capilerira, Pago, Julbina, Benejé y Alcaudique.

Esta nueva repoblación cristiana, cuyos apellidos son los mismos de la actualidad, luchó por mantener la agricultura como en tiempos de los moriscos de Berja. En esta etapa se plantaron infinidad de morales para la cría del gusano de seda, originando una importante industria textil, hoy desaparecida.

Desde comienzos de la Edad Moderna, Berja perteneció en el terreno administrativo a la Alcaldía Mayor de Las Alpujarras, con sede en Ugíjar, dentro del antiguo Reino de Granada, hasta que por

Real Orden de 29 de Octubre de 1753, fue ascendida a Alcaldía Mayor. El 25 de agosto de 1.804, un terremoto destruyó gran parte de la población.

En el año 1.833, el motrileño afrancesado Francisco Javier de Burgos dividió España en provincias y a la comarca de la Alpujarra en dos zonas: una quedó en la provincia de Granada y otra pasó a formar parte de Almería, disputándose la ciudad de Berja el privilegio de ser capital de la provincia recién creada, junto con Baza y la propia ciudad de Almería.

Finalmente, en la segunda mitad del siglo XIX cambia la fisonomía de la ciudad, y al amparo de la Revolución Industrial, comenzó de manera intensiva la explotación de las minas de plomo en la Sierra de Gádor, iniciándose una etapa de gran esplendor para Berja, que llegó a reunir en el año 1.893 a más de 20.000 mineros y 10.000 jornaleros, y que consiguió regular el precio del plomo mundial.

De esta floreciente etapa minera se observa un importante patrimonio industrial en la Sierra de Gádor, con numerosos vestigios como restos de pozos, fundiciones y galerías, además de las numerosas casas señoriales que se construyeron en esos años y que hoy forman su casco histórico y monumental. Como consecuencia de este florecimiento económico y “en consideración a la importancia que por el aumento de población y desarrollo de su industria y comercio” había alcanzado Berja, el rey Alfonso XII le concedió el título de Ciudad, el 28 de noviembre de 1876.

Tras la decadencia de la minería, en el último tercio del siglo XIX, surgió una nueva fuente de riqueza que cambió la fisonomía de la vega virgitana, con la llegada de los parrales de la uva de mesa (la famosa uva “del barco”), que gracias a su resistencia, se exportaba al extranjero –almacenada en barriles- desde el puerto de Almería. Este fue el principal cultivo de la agricultura virgitana hasta los años ochenta del pasado siglo, cuando se abandonó para implantar los invernaderos, que hoy en día son el primer pilar económico del municipio.

## COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

---

En junio de 2022, la alcaldía del Excmo. Ayuntamiento de Berja y su municipio declaró su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, del mismo modo se acuerda la composición de la **Comisión de Seguimiento** que tendrá por objeto la coordinación, supervisión y seguimiento del I Plan de Igualdad del Municipio, con la finalidad de garantizar este derecho entre los hombres y mujeres del municipio y promover su efectividad.

Esta Comisión está formada por representantes del Ayuntamiento de Berja, así como una representación de determinados/as agentes sociales que desearon participar en el proceso e implantación del Plan de Igualdad.

### **Por el Ayuntamiento →**



### **Por las/os Agentes sociales→**



### **Coordinación de Igualdad→**





## COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

---

El **Ayuntamiento de Berja** y, por ende, su municipio, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestro municipio, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Municipal de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este Ayuntamiento, desde todas sus áreas e integrando la perspectiva de género, asumimos el Principio transversal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de nuestro municipio acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios se llevarán a la práctica a través del I Plan De Igualdad Municipal Entre Hombres y Mujeres que será la base para la elaboración de acciones en busca de la igualdad real en nuestro municipio, esto supondrá mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres de nuestro municipio y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Berja, junio de 2022

Alcaldía

# NORMATIVA DE REFERENCIA

---

En este apartado se puede encontrar una lista no exhaustiva de la normativa que sustenta este I Plan de Igualdad, más adelante en los anexos se desarrolla para su mayor estudio.

## **Internacional:**

- Plataforma de Acción de Beijing - IV Conferencia municipal sobre la Mujer (1995)
- Agenda de Desarrollo Sostenible 2030

## **Europea:**

- Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa 2018 - 2023
- Estrategia para la Igualdad de Género 2020 - 2025 de la Unión Europea

## **Nacional:**

- Constitución Española 1978- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de España 2014 - 2016
- Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022 -2025

## **Autonómica:**

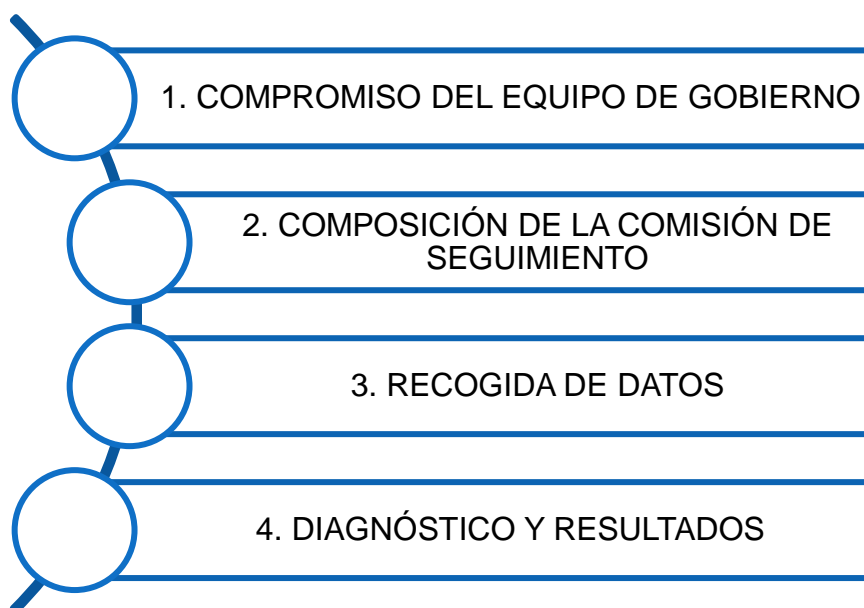
- Ley 12/2007 de 26 de noviembre de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.
- Pacto Andaluz por la Igualdad de Género del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022 -2028

## **Provincial:**

- La V Estrategia Provincial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Almería (2012-2015)
- VI Estrategia Provincial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Almería (2020 - 2024)

## PROCESO DE ELABORACIÓN I PLAN

Presentamos a continuación, un esquema con las fases que siguió este **I PLAN DE IGUALDAD** del Municipio de Berja:



- 1. COMPROMISO DEL EQUIPO DE GOBIERNO:** El equipo de gobierno del Ayuntamiento de Berja se compromete, mediante firma, a llevar a cabo las medidas y acciones oportunas para conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su ayuntamiento y municipio.
- 2. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:** Para la puesta en marcha del proceso en busca del objetivo de la igualdad se crea una comisión de seguimiento paritaria que la formarán componentes del equipo de gobierno del Ayuntamiento, así como, agentes sociales y coordinadoras de igualdad responsables del Plan de Igualdad de ayuntamiento y municipio.
- 3. RECOGIDA DE DATOS:** Para la realización del diagnóstico será necesario poner en marcha una exhaustiva recogida de datos del ayuntamiento y municipio, estos datos deben pertenecer tanto de fuentes secundarias como primarias para acercarnos lo más posible a la realidad.
- 4. DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS:** El diagnóstico dará unos resultados que serán fundamentales para la gestión y, que aporten, un punto de partida sobre las desigualdades que presenta el municipio, y de las necesidades existente para la realización de medidas y acciones determinadas.

# DIAGNÓSTICO

---

## RECOGIDA DE DATOS

---

La realidad socioeconómica de nuestro pueblo tiene como principal punto de partida la situación de desequilibrio que mujeres y hombres viven en su día a día. Esto hace necesario implementar *políticas de igualdad de oportunidades* que equilibren las desigualdades profundas, a través del establecimiento progresivo de medidas de acción positiva que generen una sociedad que erradique de forma clara y decisiva las discriminaciones que afectan a las mujeres, tanto directa como indirectamente, en los **aspectos social- familiar** (actitudes, estereotipos machistas hacia las mujeres), y en el **mercado laboral**.

Así, este trabajo va enfocado a contribuir a la mejora de la calidad de vida en Berja, a través de medidas que impulsen un desarrollo integral, sostenido, innovador y participativo. De esta manera, vamos a estar en disposición de poner sobre la mesa el resultado de información **con perspectiva de género** que pueda ser pilar fundamental sobre el que trabajar en Berja en los próximos años.

Las **herramientas** de recogida de datos que se utilizan, tienen entre sus *funciones*:

- ✓ Proporcionar información objetiva y directa sobre la realidad de mujeres y hombres del municipio.
- ✓ Facilitar a los agentes implicados la toma de decisiones que afectan a la población, implantando la perspectiva de género en las actuaciones que se pongan en marcha.
- ✓ Proveer al municipio de argumentos válidos y reales que favorezcan la sensibilización de la sociedad, sobre la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres y sus consecuencias en el desarrollo rural.
- ✓ Visibilizar la desigualdad entre hombres y mujeres en los distintos espacios de participación ciudadana para fomentar una presencia más equilibrada entre unos y otras.

El estudio sociodemográfico, con perspectiva de género en nuestro municipio, se organiza eligiendo distintas áreas de observación para cada ámbito, en los que se relacionan las mujeres y los hombres (productivo, familiar y social). Estas áreas de observación se dividen, a su vez, en subáreas que facilitan la organización de la información y su posterior interpretación.

El siguiente cuadro muestra de forma resumida cuáles son las áreas y subáreas que se consideran prioritarias de estudio.

Ámbitos	Áreas de Observación	Subáreas de Observación
<b>Productivo</b>	<i>Empleo formal</i>	Situación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo.
	<i>Empleo informal</i>	Situación de hombres y mujeres en la economía sumergida.
	<i>Desempleo</i>	Características del desempleo de hombres y mujeres.
<b>Familiar</b>	<i>Unidad de convivencia</i>	Organización de la unidad de convivencia.
		Usos del espacio y del tiempo de hombres y mujeres.
<b>Social</b>	<i>Uso de los servicios a la comunidad</i>	Participación de hombres y mujeres en los servicios para la comunidad y sus actividades.
	<i>Participación y ciudadanía</i>	Presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de participación y toma de decisión política.
		Presencia de mujeres y hombres en el movimiento de participación social

Por cada subárea se definen una serie de **indicadores** que nos permitirán mostrar los avances en la igualdad en cada una de ellas. Estos indicadores apuntan hacia datos que dejan ver el estado y la evolución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en distintos campos como el empleo, el ocio, la cultura, etc.

Cada indicador señala una información que puede ser proporcionada por una o varias fuentes. Las fuentes de información para dar contenido a los indicadores se han escogido basándonos en dos criterios básicos: información aportada únicamente sobre nuestro municipio y fuentes locales cuyos datos estén desagregados por sexo.

Las fuentes seleccionadas son de dos tipos: **fuentes primarias** (cuestionario a una muestra de la población) **y secundarias** (como censos, registros municipales y otras estadísticas oficiales).

El acceso a las fuentes de información primarias requiere de herramientas que posibiliten y sistematicen la recogida de los datos necesarios. El siguiente cuadro muestra dichas herramientas y los/as informantes clave a los/las que nos hemos dirigido (agentes implicados/as):

Agentes implicados/as	Tipo de herramienta
Las mujeres y hombres del municipio	
Personas que trabajan con responsabilidad técnica o política en la entidad local.	
Las organizaciones sociales locales: asociaciones y colectivos, especialmente de mujeres, pero también vecinales, jóvenes, culturales, etc.	
Los centros educativos, los centros sociales o de salud.	1. Cuestionario estructurado ( <i>Cuestionario de mujeres y hombres</i> ).
Las oficinas de empleo o servicios regionales de empleo.	2. Ficha semiestructurada y auto administrada (datos cuantitativos y cualitativos).
Las organizaciones empresariales o gremiales.	
El personal técnico de organizaciones que estén trabajando sobre aspectos de desarrollo local en el territorio.	

En definitiva, se han diseñado una serie de instrumentos que nos permiten sistematizar la información que nos revela la realidad de mujeres y hombres en sus distintos espacios de relación.

En el proceso participativo de elaboración y diseño de actuaciones se han realizado talleres de trabajo telemático con representantes de las principales áreas de competencia del Ayuntamiento, en concreto con la Concejala de Servicios Sociales, Mujer, Infancia y Juventud, así como la técnica del Centro de la Mujer de Berja. La ciudadanía ha participado mediante la realización de encuestas atendiendo a sus realidades, opiniones y necesidades con respecto a la igualdad de género en el municipio. Esta participación se prevé también durante el seguimiento y la evaluación contando con la Comisión de Seguimiento, compuesta por representación del Ayuntamiento, agentes sociales y Coordinador/a de Igualdad.

# DIAGNÓSTICO MUNICIPIO

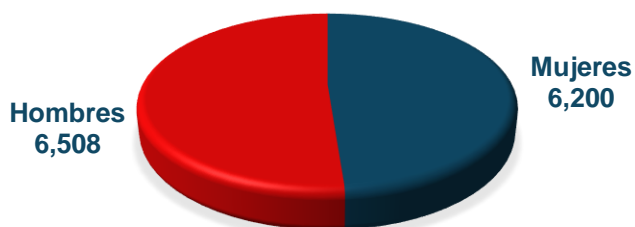
## FUENTES SECUNDARIAS

### Fuentes oficiales

#### Datos Generales

**BERJA** es un municipio que, a junio de 2022, cuenta con un total de **12.708** habitantes, 6.508 hombres y 6.200 mujeres, de los cuales:

**EL 51% SON HOMBRES Y EL 49% MUJERES<sup>1</sup>**

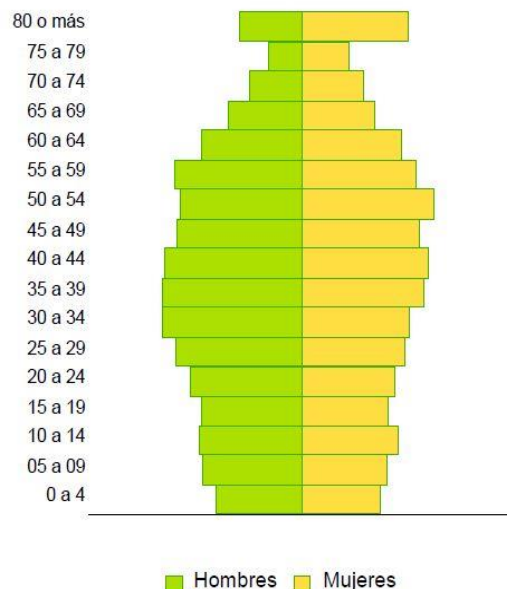


Según su pirámide poblacional, las edades donde hay un mayor número de personas es en **la franja de edad de 40 a 44 años** (993 personas, siendo 514 hombres y 479 mujeres), según el Informe estadístico *ARGOS de junio de 2022<sup>2</sup>*.

La franja con menor representación poblacional del municipio la encontramos en las edades de 75 a 79 años, (303 personas, siendo 126 hombres y 177 mujeres).

Respecto a la pirámide de población, vemos una pirámide muy equilibrada, en la que ambos sexos aparecen representados casi en la misma medida. Recordamos que existe una paridad en cuanto a población, ya que, existe un porcentaje de mujeres y de hombres muy similar, 49% y 51% respectivamente.

La base de esta pirámide, que comprende las franjas de edad desde los 0 a los 4 años es más estrecha, lo que nos dice que la natalidad del municipio es baja. También encontramos un ensanchamiento en las franjas de edad comprendidas entre los 20 y los 55 años, esto quiere decir que la población de Berja es una población activa, en edad de trabajar y de tener hijos.



<sup>1</sup> Población masculinizada, mostrando un índice de feminización de 0,85 inferior a 1 que indicaría paridad.

<sup>2</sup> Fuente: Informe Argos julio de 2022. Disponible en:

<https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/descargaInforme.do?action=downloadInforme&idInforme=585634>

Podemos destacar del informe Argos los siguientes índices de población:

<b>Índice</b>	<b>Berja</b>	<b>Almería provincia</b>	<b>Andalucía</b>	<b>Definición</b>
<b>Índice de Vejez</b>	15.05%	15.21%	17.65%	Población de 65 o más años / Población total *100
<b>Índice de Maternidad</b>	21.78%	22.28%	18.72%	Población de entre 0 y 4 años / Mujeres entre 15 y 19 años *100
<b>Índice de Tendencia</b>	90.51%	90.96%	83.22%	Población entre 0 y 4 o años / Población entre 5 y 9 años *100
<b>Índice de Reemplazo</b>	98.01%	93.47%	80.49%	Población entre 20 y 29 años / Población entre 55 y 64 años *100
<b>Índice de Dependencia</b>	45.27%	46.63%	48.71%	(Población menor de 15 años + Población mayor de 64 años) / Población entre 15 y 64 años *100
<b>Índice de Renovación de la Población Activa</b>	88.49%	88.12%	79.58%	Población entre 15 y 24 años / Población entre 55 y 64 años *100



- **Índice de vejez:** este índice nos indica que la población de Berja, en comparación con los índices que presentan la provincia de Almería y Andalucía, se encuentra por debajo del índice de vejez de nuestra comunidad autónoma, y por debajo del índice de la provincia de Almería, lo que nos indica que la población de Berja es una población joven, en edad de trabajar y de tener hijos.
- **Índice de maternidad:** este índice nos indica que la maternidad del municipio es superior con respecto al nivel de la comunidad autónoma, sin embargo, Berja se encuentra por debajo del índice de maternidad de su provincia, Almería, en un 0.5%.
- **Índice de Tendencia:** este índice nos indica la dinámica demográfica, a medida que su porcentaje asciende de 100 apreciamos ascensos de la natalidad, y un mayor crecimiento demográfico del municipio, así como un rejuvenecimiento paulatino de la población. Berja nos indica porcentajes superiores a los de la comunidad autónoma, y muy similares a los de la provincia.
- **Índice de Reemplazo:** los datos que presenta este índice son claros, este 98.01% nos indica que la población de Berja dentro de unos años será reemplazada de forma efectiva. Si comparamos los porcentajes de la provincia y de la comunidad autónoma, se puede apreciar que Berja es la que presenta el porcentaje más alto con respecto a los demás.
- **Índice de Dependencia:** este índice nos indica que en el municipio la población económicamente dependiente es superior a la población potencialmente activa. Los datos nos muestran tasas menos elevadas de población dependiente con respecto a la provincia y a la comunidad autónoma.
- **Índice de Renovación de la Población Activa:** este índice nos indica que la población que se incorpora a la actividad económica con respecto a la que ya la finaliza es eficiente, por lo que la población activa está en ascenso en el municipio y es suficiente para su mantenimiento. Se aprecian índices más altos que la provincia y que en la comunidad autónoma.

## Mercado de Trabajo

Del total de la población obtenemos una **población activa** de **8.748 personas** que suponen el **69% de la población**, es decir que tiene una edad comprendida entre los 16-65 años, por tanto, una edad apta para poder efectuar un trabajo. Así, **el 15%** de la población activa se encuentra en **Demanda de empleo**, siendo el **58% hombres** y el **42% mujeres**.

Debemos tener en cuenta que, en el sector del trabajo o el ámbito productivo del municipio, actualmente contamos, según datos estadísticos a fecha de julio de 2022, con una **afiliación a la Seguridad Social** de **4861 personas**<sup>3</sup>, estos datos se muestran en los organismos oficiales sin desagregar por sexos.

Con respecto a la **DEMANDA DE EMPLEO** encontramos en el informe estadístico ARGOS datos relevantes al municipio:

- ✓ Demandantes por sector de actividad económica:

Sector	Hombre (%IC)		Mujer (%IC)		Total (%ID)	
<b>Agricultura y pesca</b>	255	33%	199	18%	454	24%
<b>Construcción</b>	156	20%	11	1%	167	9%
<b>Industria</b>	30	4%	16	1.5%	46	2%
<b>Servicios</b>	<b>314</b>	<b>40%</b>	<b>794</b>	<b>73%</b>	<b>1.108</b>	<b>59%</b>
<b>Sin empleo anterior</b>	29	3.7%	70	6%	99	5%
<b>Total</b>	784	100%	1.090	100%	1.874	100%

En cuanto al total, destaca que, un **59%**, la población demandante de empleo del municipio se encuentra en el **sector servicios**. En cuanto a los sexos se muestran los siguientes datos:

- Con respecto a los **hombres** encontramos el porcentaje más elevado en el sector servicios con un 40%, seguido de la agricultura y la pesca con un 33%, el sector de la construcción con un 20%, el sector de la industria con un 4% y sin empleo anterior con un 3.7%.

<sup>3</sup> Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, a fecha de julio de 2022. Disponible en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST10/EST305/1836>

- Con respecto a las **mujeres**, nos encontramos que el mayor porcentaje de demandantes de empleo pertenece al sector servicios, con un 73%, seguido del sector de la agricultura y la pesca con un 18%, sin empleo anterior con un 6%, en el sector de la industria con un 1.5% y el sector de la construcción con 1%.

✓ Paro registrado en el municipio:

Grupo Edad	Hombre (%IC)		Mujer (%IC)		Total (%ID)	
<b>Menor de 20</b>	7	1.2%	15	2%	22	1.7%
<b>De 20 a 24</b>	42	7.4%	53	7%	95	7.1%
<b>De 25 a 29</b>	52	9.1%	107	14.2%	159	12%
<b>De 30 a 34</b>	71	12.5%	<b>108</b>	<b>14.3%</b>	179	13.5%
<b>De 35 a 39</b>	56	9.9%	95	12.6%	151	11.4%
<b>De 40 a 44</b>	46	8.1%	75	9.9%	121	9%
<b>De 45 a 49</b>	54	9.4%	73	9.7%	127	9.6%
<b>De 50 a 54</b>	59	10.4%	75	9.9%	134	10.1%
<b>De 55 a 59</b>	<b>99</b>	<b>17.4%</b>	88	11.7%	<b>187</b>	<b>14.1%</b>
<b>De 60 o más</b>	84	14.7%	66	8.7%	150	11.3%
<b>Total</b>	570	100%	755	100%	1.325	100%

El paro registrado en el municipio es del **10,4%**, siendo un **43% de hombres** en esta situación, y el **57% mujeres**.

En cuanto al paro registrado en el municipio por franjas de edad y sexo nos encontramos que está claramente dividido en todas las franjas de población activa, siendo en porcentajes de población total las más destacables la franja de los **55 a 59 años**, con un paro del **14.1%**, seguido de la franja de los **30 a 34 años**, con un porcentaje del **13.5%**.

Con respecto a los sexos:

- Los **hombres**:
  - Presentan un mayor porcentaje de paro en las franjas de edad de **55 a 59 años**, con un **17.4%**, seguidos de los hombres con edades de **60 años o más** con un **14.7%**, y los de **30 a 34 años** con un porcentaje de **12.5%**.

- Las franjas que menor tasa de paro presentan en hombres son las de **menores de 20 años** con un **1.2%**; de **20 a 24 años**, **7.4%**; de **25 a 29 años**, **9.1%**; de **40 a 44 años**, **8.1%**; y de **45 a 49 años** presentan una tasa de paro del **9.4%**.
- Las mujeres:
  - Presentan el mayor porcentaje de paro registrado en las franjas de **30 a 34 años** con un paro del **14.3%**; de **25 a 29 años** paro del **14.2%**; de **35 a 39 años** con un **12.6%**, seguidas de las franjas de **55 a 59 años**, **11.7%**; de **40 a 44 años** y de **50 a 54 años** **9.9%**.
  - Las franjas que menor tasa de paro presentan en mujeres son la de **menor de 20 años** con un **2%** y las **de 20 a 24 años** con un porcentaje del **7%**. Seguidamente la franja de **60 años o más** con un porcentaje del **8.7%**. Con un **9.7%** encontramos las mujeres de **45 a 49 años**.
- ✓ Paro registrado por sector de actividad económica:

Sector	Hombre (%IC)		Mujer (%IC)		Total (%ID)	
<b>Agricultura y pesca</b>	148	25,96%	123	16,29%	271	20,45%
<b>Construcción</b>	136	23,86%	9	1,19%	145	10,94%
<b>Industria</b>	26	4,56%	14	1,85%	40	3,02%
<b>Servicios</b>	<b>234</b>	<b>41,06%</b>	<b>551</b>	<b>72,98%</b>	<b>785</b>	<b>59,25%</b>
<b>Sin empleo anterior</b>	26	4,56%	58	7,68%	84	6,34%
<b>Total</b>	570	100%	755	100%	1.325	100%

En cuanto al paro registrado en el municipio por sector y sexo nos encontramos que está claramente en todos los sectores de actividad, el sector que muestra una clara mayoría es el **sector servicios**, siendo el porcentaje de paro este sector del **59,25%**.

Con respecto a los sexos:

- Los **hombres**:
  - Presentan un mayor porcentaje de paro en el **sector servicios**, siendo este un **41,06%**, seguido del sector de la agricultura y la pesca con un **25,96%**.

- Con respecto a los otros sectores en la **construcción** se presenta un **23,86%** de paro, mientras que la industria está representada por el **4,56%**, al igual que las personas sin empleo anterior un **4,56%**.
- Las **mujeres**:
  - Presentan un mayor porcentaje de paro en el **sector servicios**, siendo este un **72,98%**. A continuación, nos encontramos con el sector de la agricultura y la pesca, que ocupa el **16,29%** del paro en mujeres.
  - Las mujeres sin empleo anterior son el **7,68%**, seguidas de la industria y la construcción, con un **1,85%** y **1,19%** respectivamente.

En cuanto a los **CONTRATOS DE TRABAJO** según informe encontramos con respecto a la estabilidad de la contratación por sexo en el municipio son los siguientes datos:



Se encuentran un total de **439 contratos**, de los cuales **324** se hicieron **a hombres** y **155 a mujeres**. Podemos apreciar que, tanto en mujeres como en hombres, la mayoría de contratos realizados han sido contratos indefinidos, representando un **60%** del total de contratos **a mujeres** y un **67%** del total de contratos **de hombres**.

Con respecto al **sector de contratación**, el mayor porcentaje lo encontramos en el sector de la **agricultura y la pesca**, con un **64%**, seguido del **sector servicios**, con un **28%**.

Por tanto, con respecto a las **mujeres** el mayor porcentaje de contratación, un **58,26%** se encuentra en el sector de **servicios**, mientras que los **hombres**, que presentan un **73,77%** de contratación en el sector de la agricultura y la pesca.

Sector	Hombre		Mujer		Total	
	Contratos	%IC	Contratos	%IC	Contratos	%ID
<b>Agricultura y pesca</b>	<b>239</b>	<b>73,77%</b>	44	38,26%	<b>283</b>	<b>64,46%</b>
<b>Construcción</b>	20	6,17%	1	0,87%	21	4,78%
<b>Industria</b>	8	2,47%	3	2,61%	11	2,51%
<b>Servicios</b>	57	17,59%	<b>67</b>	<b>58,26%</b>	124	28,25%
<b>Total</b>	324	100%	115	100%	439	100%

Si analizamos el **nivel de estudios** de las personas contratadas determinamos que un **31%** de los contratos, lo que supone **137 contratos**, se hicieron a personas con **estudios primarios incompletos**. De estos contratos, **122** un **38%** fueron a **hombres** y **15** un **13%** a **mujeres**.

Por otro lado, encontramos los **estudios secundarios** en los que aparecen **35 hombres**, lo que supone el **11%** del total de hombres contratados. Cuando analizamos a las mujeres la mayoría, aparecen en **estudios secundarios** con **41 contratos**, un **36%**. A continuación, vemos que en estudios postsecundarios aparecen **7 mujeres**, lo que supone el **6%** del total de personas. Las mujeres sin estudios suponen el **17%**, mientras que las mujeres con estudios primarios incompletos y completos son el **13%** y el **29%** respectivamente.

## Registro Municipal

Además de los datos obtenidos del Observatorio ARGOS de Andalucía, el consistorio aportó información a través de una ficha auto administrada, donde se recogen datos relevantes sobre el municipio a fecha fin de junio de 2022:

AÑO	NACIMIENTOS			DEFUNCIONES		
	NIÑAS	NIÑOS	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
<b>2020</b>	42	59	101	49	60	109
<b>2021</b>	40	40	80	65	65	130
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>99</b>	<b>181</b>	114	125	239

### ● Sobre **NACIMIENTOS** y **DEFUNCIONES**:

En la tabla anterior podemos ver que, en el año **2020** se produjeron 101 nacimientos, de los cuales 42 fueron niñas y 59 fueron niños, mientras que, en el año **2021**, el número de nacimientos desciende, disminuye en cuanto a niñas, 40, y en cuanto a niños con una cifra de 40 nacimientos también, mostrando un total de **80 nacimientos** en el municipio en ese año.

Respecto a las defunciones, se ha incrementado en hombres, resaltando el aumento de **hombres fallecidos**, pasando de una cifra de **60 hombres** fallecidos en el año **2020**, a **65 defunciones** durante el año **2021**.

Estos datos dejan en evidencia el envejecimiento de la población que presenta el municipio, con cifras bastante inferiores de nacimientos frente a las defunciones.

**En 2021 la tasa de natalidad es del 6.29%.**

**Con lo que podemos determinar que la población fallece en una proporción considerada moderada, pero que los nacimientos son escasos, por lo que se perpetua la tendencia del municipio a envejecer.**

**Sobre NIVEL EDUCATIVO:**

En el término municipal se encuentran una serie de centros educativos en el año 2021. Estos centros responden a la educación obligatoria que se extiende hasta los 16 años, formada por dos etapas: primaria y secundaria. En cuanto a nivel universitario se establece a nivel provincial.

NIVEL	Nº CENTRO
<i>Educación Infantil</i>	<i>4 centros</i>
<i>Educación Primaria</i>	<i>4 centros</i>
<i>Educación Secundaria</i>	<i>3 centros</i>
<i>Educación de Adultos</i>	<i>1 centro</i>

Con respecto al nivel de estudios de las personas que están en estos centros nos encontramos los siguientes datos:

NIVEL DE ESTUDIOS	ALUMNOS/AS		
	Mujeres	Hombres	Total
Ed. Infantil	154	157	311
Ed. Primaria	336	342	<b>678</b>
Ed. Secundaria	103	116	219
Bachillerato	34	19	53
Ed. Especial	3	11	14
TOTAL	<b>630</b>	<b>645</b>	<b>1.275</b>

**Sobre el EMPLEO:**

Durante el año 2021, el municipio ha contado con **programas para la creación de empleo**, de estos programas se han beneficiado **7 personas**, siendo el 57% mujeres y el 43% hombres.

Con respecto a las franjas de estas de las personas participantes en estos programas de empleo nos encontramos con los siguientes porcentajes:

- ◆ Un **57%** presenta una edad de **18-19 años**.
- ◆ Un **29%** presenta una edad de **30-44 años**.
- ◆ Un **14%** presenta una edad de **más de 45 años**.

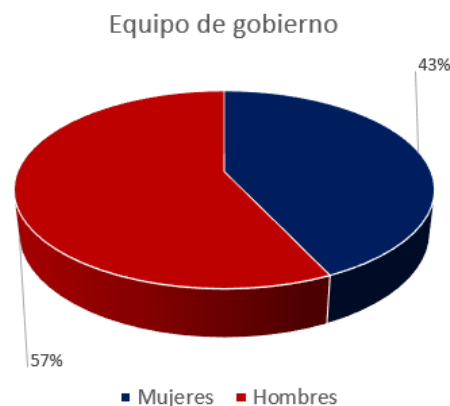
Los contratos que se realizaron a estas personas fueron **temporales a tiempo completo**, y una de las personas pertenecían a **personas con discapacidad** (un hombre), 3 de las personas eran **menores de 30 años** (todas ellas mujeres) y **3 personas paradas de larga duración** (una mujer y 2 hombres).



**Sobre LA INSTITUCIÓN:**

El equipo de gobierno del Ayuntamiento está formado por 12 personas de las cuales 5 son mujeres y 7 son hombres, formando una agrupación paritaria y distribuida de la siguiente forma:

CARGO	SEXO
Alcaldía	Hombre
Teniente alcalde	1 mujer
	4 hombres
Concejal delegado del Área de Gobierno, de agricultura y agua	Hombre
Concejal delegado del Área de Gobierno, hacienda y desarrollo económico, comercio, fiestas, limpieza viaria, nuevas tecnologías, recursos humanos y servicios operativos.	Hombre
Concejal delegado del Área de Gobierno, Deporte, participación ciudadana, salud y sanidad, cultura, turismo, educación, juventud y mujer.	Hombre
Concejala delegada del Área de gobierno, parques y jardines públicos, bienestar animal y parque periurbano de Castala	Mujer
Concejal delegado del Área de Gobierno, medioambiente, economía verde, ganadería y protección animal.	Hombre
Concejal de comercio, fiestas, limpieza viaria y nuevas tecnologías.	Hombre
Concejala de recursos humanos, gestión de cementerios, procedimientos sancionadores, y responsabilidad patrimonial municipal	Mujer
Concejala de turismo, educación, biblioteca, juventud y guardería	Mujer
Concejala de derechos sociales, mayores, infancia, personas con diferentes capacidades	Mujer
Concejala de Cultura, teatro, mujer y Semana Santa	Mujer
Concejal de urbanismo, programas europeos, eficiencia energética, consumo y Centro Virgitano de Estudios Históricos.	Hombre

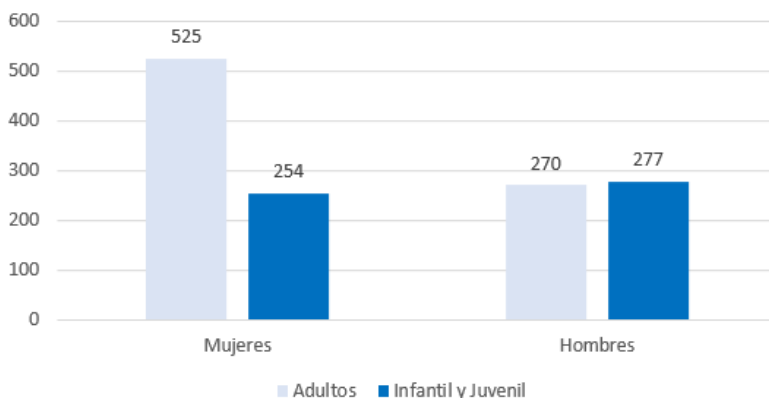


**Sobre CULTURA Y DEPORTE:**

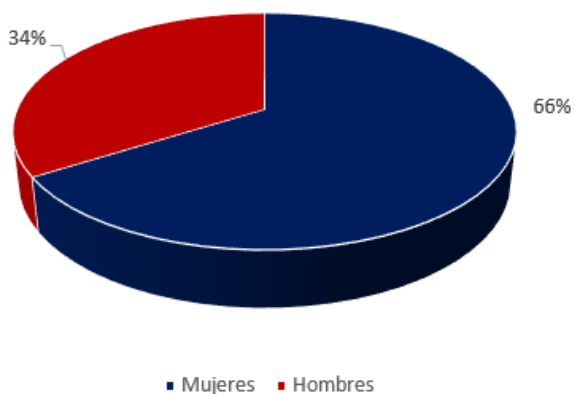
El término municipal dispone de **biblioteca pública** que presenta una frecuencia de utilización de un total de **5.806 personas**.

En cuanto a **préstamos**, se registran **1.326 en total**, pudiendo dividirlos en dos categorías: **adultos e infantil y juvenil**. En la categoría de adultos se registran un total de 795 préstamos, siendo el 34% hombres y el 66% mujeres. Por otro lado, en la categoría infantil y juvenil se muestra un total de 531 préstamos en el 2021, siendo el 52% hombres y el 48% mujeres.

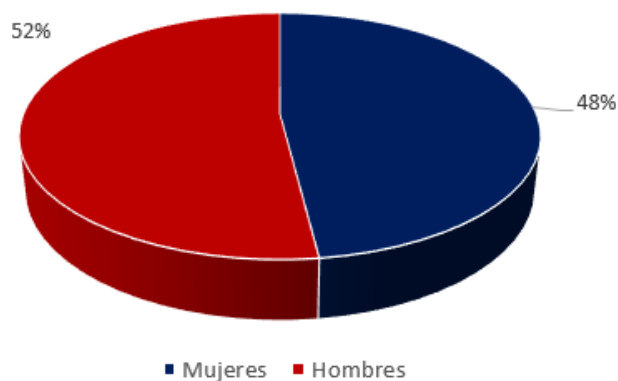
Préstamos en la biblioteca municipal 2021






Préstamos categoría ADULTOS



Préstamos categoría INFANTIL Y JUVENIL



De las **actividades** que se han llevado a cabo en las instalaciones de la biblioteca municipal destacan las siguientes:

-  Cuentacuentos
-  Club de lectura de adultas y adultos
-  Club de lectura infantil

- ☰ Presentación de libros y encuentros con autoras y autores
- ☰ Cursos y talleres
- ☰ Exposiciones
- ☰ Otras actividades



El municipio de Berja cuenta con diferentes **instalaciones deportivas**:

- 🏊 Pabellón de deportes
- 🏊 Piscina cubierta
- 🏊 Pista de tenis, pádel e indor
- 🏊 Piscina descubierta

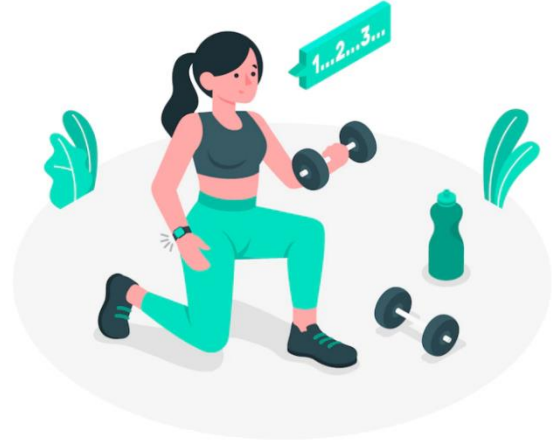
**Todas las instalaciones se encuentran en la Calle Geranios, 2.**

RANGOS DE EDAD Y SEXO DE LAS PERSONAS QUE UTILIZAN LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Juventud	300	250	550
Personas adultas/os	700	600	1.300
Tercera edad	80	50	130
Pensionistas	420	100	520
<b>Total</b>	<b>1.500</b>	<b>1.000</b>	<b>2.500</b>

Como podemos observar en la tabla anterior, el mayor número de personas que hacen más uso de las instalaciones deportivas, en cuanto a sexo, son las **mujeres** del municipio, representando un **60%** del total de personas que hacen uso de dichas instalaciones. En cuanto a **edad** se refiere, el grupo que mayor representación tiene es el de la franja de edad de **personas adultas**, suponiendo un **52%** del total, **54% mujeres y 46% de hombres**.

Las actividades que se realizaron dentro de las instalaciones deportivas durante el periodo de 2021 son las siguientes:

- ◆ Tercera Edad
- ◆ Gimnasia de mantenimiento
- ◆ Yoga
- ◆ Pilates
- ◆ Boxeo
- ◆ Spinning
- ◆ Zumba
- ◆ Escuela de espalda
- ◆ Taekwondo
- ◆ Hitt



En cuanto al Ocio y Tiempo libre de la ciudadanía Berja cuenta con diferentes instalaciones culturales entre ellas:

- Teatro Ciudad de Berja Miguel Salmerón. C/ Lope de Vega, 11.
- Casa de la Cultura. Plaza de la Cruz, 12.
- Centro de Usos Múltiples, Plaza Nerea Camacho.
- Sala de la Plaza San Pedro.
- Molino del Perrillo. Callejón del Pardo, 1.
- Antigua Biblioteca. C/ Mártires de la Alpujarra, 1.

De los principales equipamientos de las instalaciones señaladas anteriormente destacamos equipamiento audiovisual completo (pantallas, proyectores, altavoces, etc.), escenario y salas de exposiciones.

Berja es un municipio activo, y a nivel público se organizan actividades para el municipio. En 2020 se realizaron alrededor de 17 actividades de distinta índole, y en 2021 se realizaron 32 actividades en el municipio entre las que podemos destacar las siguientes:



**2020**

The Primitals  
Sinestesia  
Circo 3 en 1  
Yesterday  
Yee How  
Soñando cuentos



**2021**

Un regalo extraño  
Monólogo de Cristian García  
Los Inconfundibles  
El viaje secreto de Ana  
Gata Brass Band  
Carman  
Desde la Plaza Vieja al Sacromonte

Decir que anualmente se organizan las mismas actividades, pero en el año 2020, a causa de la pandemia ha impedido realizar muchas de las actividades, aun así, el **número de asistentes** entre todas las actividades fue de **1.517 personas**.

El municipio de Berja no dispone de un centro GUADALINFO.

**Sobre PARTICIPACIÓN CIUDADANA**

En cuanto a la participación ciudadana en el municipio encontramos en primer lugar los datos de **afiliados a partidos políticos**, siendo estos de **476 personas**, un **38% mujeres** y un **62% hombres**.

	Mujeres	Hombres	TOTAL
PP	100	153	253
PSOE	81	142	223
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>295</b>	<b>476</b>

En el municipio de Berja operan **73 asociaciones**, entre las que encontramos:

- ◆ Asociación de Mujeres Virgitanas
- ◆ ACCEBER
- ◆ Club de Montaña Berjanatura

PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Asociación de Mujeres Virgitanas	32	-	32
ACCEBER	34	69	103
Club de Montaña Berjanatura	47	63	110
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>132</b>	<b>245</b>

Los datos de la tabla superior revelan que los **hombres** participan más en asociaciones, con un **54%** de representación frente al **46%** de **mujeres** que también participan.

#### ● Sobre **LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER**

Durante el año **2020** hubo **29** denuncias por violencia de género en el municipio y recibieron atención psicológica 50 mujeres. En el año **2021**, fueron **28** las denuncias por el mismo motivo.

El municipio dispone de programas de asistencia a mujeres víctimas de violencia de género, como **terapias grupales** con una psicóloga y **asesoramiento jurídico en el CMIM** (Centro Municipal de Información de la Mujer). A su vez, en el municipio se implementan programas de prevención y sensibilización contra la violencia de género mediante:



Centro Municipal de Información a la Mujer



INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER  
Consejería de Igualdad,  
Políticas Sociales y Conciliación

- ◆ Cursos
- ◆ Talleres
- ◆ Charlas dirigidas a la población del municipio, al alumnado de los centros educativos y a las AMPAs de dichos centros y a las asociaciones existentes en el municipio.

## Sobre SALUD

Con la finalidad de promover la salud en el año **2021** se llevaron a cabo actividades de **promoción para la salud** y **Forma Joven**, contando con el Centro Comarcal de atención a las adicciones de Berja, como recurso para la atención a las mujeres en el ámbito de las adicciones.

A nivel de sensibilización y prevención en adicciones, se cuenta con el programa de prevención en Berja ante las drogas. Programa de continuación que conceptualiza la prevención de forma continua, desde actividades de minimización y reducción de daños y hacia actividades de promoción y búsqueda activa de la salud.



Las intervenciones se estructuran desde el eje de la prevención selectiva e indicada; con actividades de minimización u reducción de daños en menores, mujeres, familias vulnerables y jóvenes consumidores, hasta el eje de la prevención universal; con actividades de promoción activa de la salud.

El programa de forma integral coordina las acciones preventivas para hacer partícipe a la propia comunidad en generar su propio cambio (empoderamiento). Trabaja en los siguientes ámbitos:

- ✓ Coordinación en prevención; colaboración con otras áreas municipales en actividades preventivas y saludables.
- ✓ Coordinación con el ámbito escolar a través de los programas Creciendo en Salud y Forma Joven.
- ✓ Escuela de prevención para atender colectivos con factores de riesgo identificados; menores, jóvenes y mujeres en situación de vulnerabilidad.
- ✓ Jóvenes mediante información, formación para retrasar la edad de inicio, prevención entre iguales y fomento de actividades alternativas. Se refuerza el uso de las nuevas tecnologías como recurso de trabajo.
- ✓ Prevención en espacios de ocio y a través de redes sociales. Se trabaja el problema de abuso NNTT y juego patológico mediante grupo de iguales.
- ✓ Familia como área transversal fundamental para el desarrollo de todo el programa. La prevención familiar mediante su empoderamiento y prevención del consumo y abuso del alcohol en entornos privados y de ocio.

## Sobre ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

En cuanto a la gestión de servicios de ayuda al cuidado de personas dependientes en Berja sí existe **Centro de Día de Atención a personas mayores**, cuyo nombre es Centro de Día de Personas Mayores Grupo REIFS. Durante el año 2021 en dicho centro de día había **5 mujeres y un solo hombre**, encontrándose todas estas personas en la franja de edad de 70 a 80 años o más.

En el municipio de Berja también hay un centro residencial, la Residencia de Mayores Ciudad de Berja, ofertando 136 plazas. Las personas usuarias fueron las siguientes en 2021:

Grupos de edad	Número de personas usuarias	
	Mujeres	Hombres
De 60 a 64 años	8	7
De 65 a 69 años	5	1
De 70 a 74 años	10	14
80 años o más	64	30
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>52</b>

El municipio dispone de varios centros de Educación Infantil:

Centro de Educación Infantil	Número de plazas ofertadas	Trabajadoras	Trabajadores
Escuela Infantil Arco Iris	128	12	-
Fabulino School	35	4	-
El Principito	35	3	-



Los centros de Educación Infantil suponen un medio útil para facilitar la conciliación familiar. En cuanto al personal de los centros educativos de Educación Infantil existentes en el municipio respecta, se presenta una **feminización de la plantilla** en todos los centros, ya que ningún hombre consta como trabajador de ninguno de los centros.

En cuanto al número de personas que reciben **Ayuda a Domicilio** en 2021 son un total de **508 personas**, de ellas **180 son mujeres y 328 hombres**. Los rangos de edad de estas personas quedan reflejados en la siguiente tabla:

Grupo de edad	Mujer	Hombre	Total
De 15 a 19 años	1	-	1



De 20 a 24 años	-	1	1
De 25 a 29 años	1	-	1
De 35 a 39 años	-	1	1
De 40 a 44 años	3	-	3
De 45 a 49 años	3	6	9
De 50 a 54 años	-	5	5
De 55 a 59 años	4	4	8
De 60 a 64 años	5	1	6
De 65 a 69 años	4	4	8
De 70 a 74 años	9	10	19
De 80 años o más	150	296	446
<b>TOTAL</b>	180	328	<b>508</b>

En Berja la **empresa CLECE** es quién presta el servicio de ayuda a domicilio en el municipio contando con un total de **163 mujeres** trabajadoras y **un único hombre**, quienes tienen los siguientes tipos de contratación:



El único hombre que conforma la plantilla tuvo un contrato temporal a tiempo completo, mientras que el pico más alto en las mujeres se encuentra en la contratación de **duración determinada a tiempo parcial**.

#### Sobre **TRANSPORTE, MOVILIDAD Y COMUNICACIONES**

En Berja el transporte público principal es el autobús, con conexiones desde el municipio a Almería y viceversa. El horario y las líneas de este servicio se distribuyen de la siguiente manera:

- Universidad de Almería 6:50, vuelta a las 15:15 UAL
- Berja-Adra- Granada (L-V) 7:30
- Berja- El Ejido- Almería (L-V) 6:15,8:00, 8:45, 11:30,14:15 y 20:30

- Berja- El Ejido- Almería(S) 9:30, 11:00 y 15:30
- Berja- El Ejido – Almería (D y festivos) 15:30
- Berja- Alcolea – Laujar (L-V) 15:15
- Berja – Ugijar (L-D) 10:00, 16:30
- Almería – Berja (L-V) 11:30,12:30, 13:30, 15:00 y 18:30
- Almería – Berja (sábados) 8:00, 11:30, 17:30 y 19:30
- Almería – Berja (Domingos) 9:30, 11:30,17:30 y 19:30
- El Ejido – Berja 7:00,12:40,13:40,14:40,16:00, y 19:30
- Granada – Berja (L-V) 13:30
- Adra – Berja (L-V) 18:00

Dentro del municipio también se dispone del **minibús de barrio con horario de mañana**, empezando por El Cid a las 7:45h y acabando en El Cid a las 13:47, pasando por todas las barriadas del municipio y por las zonas céntricas del pueblo, como la plaza del Ayuntamiento, con un total de **78 paradas**.

El **horario de tarde** comienza en el Barrio Alto a las 16:00h y acaba en el Apeadero a las 19:52h, con un total de **54 paradas**.



## FUENTES PRIMARIAS

### *Cuestionario a la población de Berja*

La principal herramienta utilizada para extraer la información sobre la población del municipio de Berja, tiene su origen en el instrumento creado dentro del “I Observatorio Virtual de Género en el Ámbito Rural”, a través del cual se dilucidaron todas las claves que han ayudado a conocer la realidad de hombres y mujeres en el medio rural.

La encuesta está dividida en cuatro bloques:

**Bloque 1:** Unidad de convivencia

**Bloque 2:** El trabajo remunerado

**Bloque 3:** conciliación de la vida familiar, personal y laboral

**Bloque 4:** tiempo libre, ocio y participación ciudadana

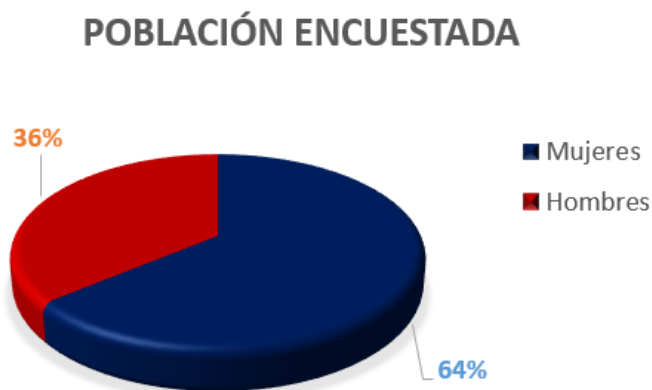
**El proceso de encuesta fue estratificado por sexo desde los 16 años hasta 75 años en adelante.**

La población censada del municipio, según el informe ARGOS de junio de 2022, es de 12.708 personas.

El recorrido de recogida de datos para encuestas se hizo en el municipio durante una mañana, y así, garantizar las salidas de la vecindad a sus quehaceres diarios. Otras tantas encuestas fueron auto administradas en el Ayuntamiento en los días siguientes a personas que no pudieron participar durante aquella mañana.

### Datos Generales:

Los datos generales obtenidos en las encuestas se muestran a continuación:



#### Composición no equilibrada

Según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: "A efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo **no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento**"

Por tanto, la muestra recogida con total de **139 personas**, de las cuales **89 mujeres**, representando el **64%** de la muestra y **50 hombres** que representan el **36%** de la muestra población encuestada.

En cuanto a la **EDAD** de la muestra los datos se muestran en la siguiente gráfica.

### Edad de la muestra poblacional:

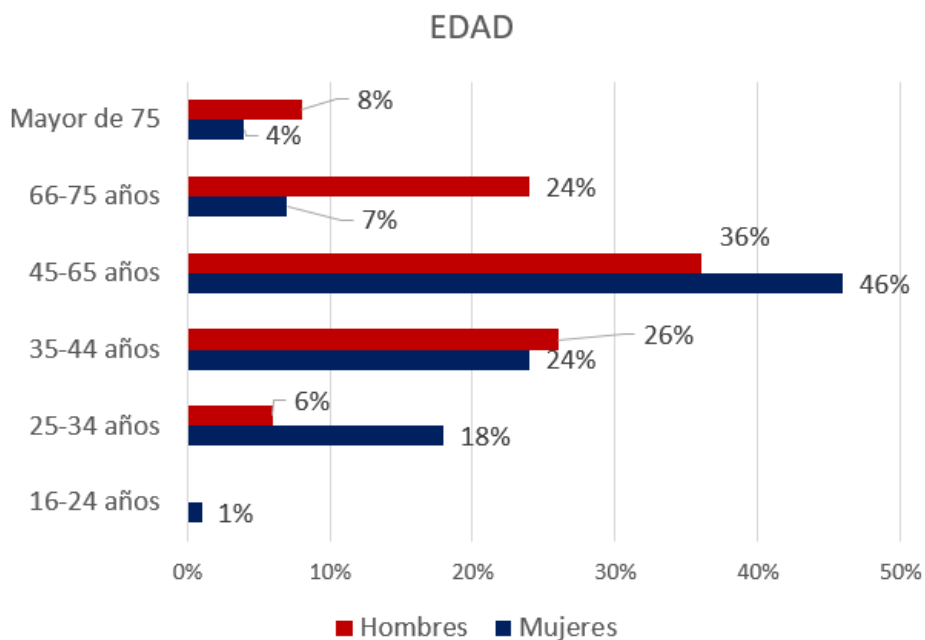
Apreciamos que en los datos de población total el porcentaje más alto de población encuestada lo encontramos, con un **42%**, en la franja de edad de los **45 a 65 años**, seguido de la franja de los **34 a los 44 años** con un **24%**. A continuación, de los **25 a los 34** encontramos un **14%**, de **66 a 75 años** un **13%**. Las franjas de edad menos representadas son la de la población más joven, de los **16 a los 24 años** y de los **mayores de 75** con un **1%** y un **6%**, respectivamente.

Edad	Mujeres	%IC	Hombre	%IC	Total	%ID
<b>16-24 años</b>	1	1%	-		1	1%
<b>25-34 años</b>	16	18%	3	6%	19	14%
<b>35-44 años</b>	21	24%	13	26%	34	24%
<b>45-65 años</b>	41	46%	18	36%	59	42%
<b>66-75 años</b>	6	7%	12	24%	18	13%
<b>Mayor 75 años</b>	4	4%	4	8%	8	6%
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>139</b>	<b>100%</b>

Con respecto a la distinción entre el sexo encuestado encontramos los siguientes datos:

Las **MUJERES** encuestadas representan un total del **64%** de la muestra.

De este porcentaje la franja de edad más representada en mujeres es la edad de **45 a 65 años**, que representan el **46%**, seguida de la franja de **35 a los 44 años**, con un **24%**. De los **25 a los 34 años** se concentra un porcentaje del **18%**. La franja de **66 a 75 años** supone un **7%** y la de **mayores de 75** un **4%**. La franja que cuenta con menos representación es la de **16 a 24 años**, con un **1%**.



Las franjas de edad más jóvenes presentan menos porcentaje de la muestra, debido a ser una población menor en el municipio y de difícil acceso.

En cuanto a los **HOMBRES** estos representan un total del **36%** de la muestra encuestada.

De este porcentaje la franja de edad más representada en hombres es la comprendida entre los **45 y 65 años** representando al **36%** del total de hombres, seguida de la franja de los **35 a los 44 años**, suponiendo un **26%** del total de hombres encuestados. El **24%** de los hombres ocupan la franja de los **66 a los 75 años**; el **8%** son **mayores de 75 años** y el **6%** se encuentran en la franja de los **25 a los 34 años**.

Con respecto al **NIVEL DE ESTUDIOS** apreciamos los siguientes datos:

Nivel de Estudios	Mujeres	%IC	Hombre	%IC	Total	% ID
No sabe leer ni escribir	2	2%	-	-	2	1%
Sin Estudios	6	7%	4	8%	10	7%
Certificado Escolar/ Primarios/ EGB	17	19%	14	28%	31	23%
BOU/ COU/ ESO/ FP	16	18%	13	26%	29	21%

<b>Estudios Universitarios</b>	48	54%	19	38%	67	48%
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>139</b>	<b>100%</b>

Tal y como se aprecia en la tabla, en la muestra se encuentra en su mayor porcentaje una coincidencia en el nivel de **Estudios Universitarios** representando el **48%** de la población encuestada.

Con respecto al sexo encontramos los siguientes datos.

○ **Las mujeres:**

- Un 2% no sabe leer ni escribir.
- Un 7% no tiene estudios.
- Un 18% tienen estudios secundarios BOU/COU/ESO/FP.
- Un 19% estudios primarios/certificado escolar/EGB.
- Un 54% tiene estudios universitarios.

○ **Los hombres:**

- Un 8% no tiene estudios.
- Un 26% estudios secundarios BOU/COU/ESO/FP.
- Un 28% estudios primarios/certificado escolar/EGB.
- Un 38% tienen estudios universitarios.

**BLOQUE 1: LA UNIDAD DE CONVIVENCIA**

**Situación de Convivencia**

Es fundamental conocer la situación de convivencia de las personas encuestadas del municipio de Berja, este dato nos indica el régimen de vivienda que existe en el municipio, tras las encuestas nos encontramos con los datos indicados en la tabla.

	VIVO SOLO/A	SOLTERA/O	SOLTERO/A QUE VIVE EN PAREJA	PAREJA DE HECHO	CASADO/A	VIUDO/A	SEPARADO/A O DIVORCIADO/A	VIVO CON MIS PADRES	OTRA	TOTAL
<b>TOTAL MUJERES</b>	9	12	9	3	39	10	4	1	1	88
<b>MUJERES %dC</b>	10%	14%	10%	4%	44%	11%	5%	1%	1%	100%
<b>TOTAL HOMBRES</b>	3	3	5	6	30	1	1	1	-	50
<b>HOMBRES %dC</b>	6%	6%	10%	12%	60%	2%	2%	2%	-	100%
<b>TOTAL</b>	12	15	14	9	69	11	5	2	1	138
<b>%dD</b>	<b>9%</b>	<b>11%</b>	<b>10%</b>	<b>6%</b>	<b>50%</b>	<b>8%</b>	<b>4%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>

Podemos observar, por tanto, que la muestra en su mayoría se concentra en **Casada/o** en un **50%**. El resto de situaciones muestran los siguientes valores:

- ◆ Vivo solo/a: 9%
- ◆ Soltero/a: 11%
- ◆ Soltero/a que vive en pareja: 10%
- ◆ Pareja de hecho: 6%
- ◆ Viuda/o: 8%
- ◆ Separada/o Divorciada/o: 4%
- ◆ Vivo con mis padres: 1%
- ◆ Otra: 1%

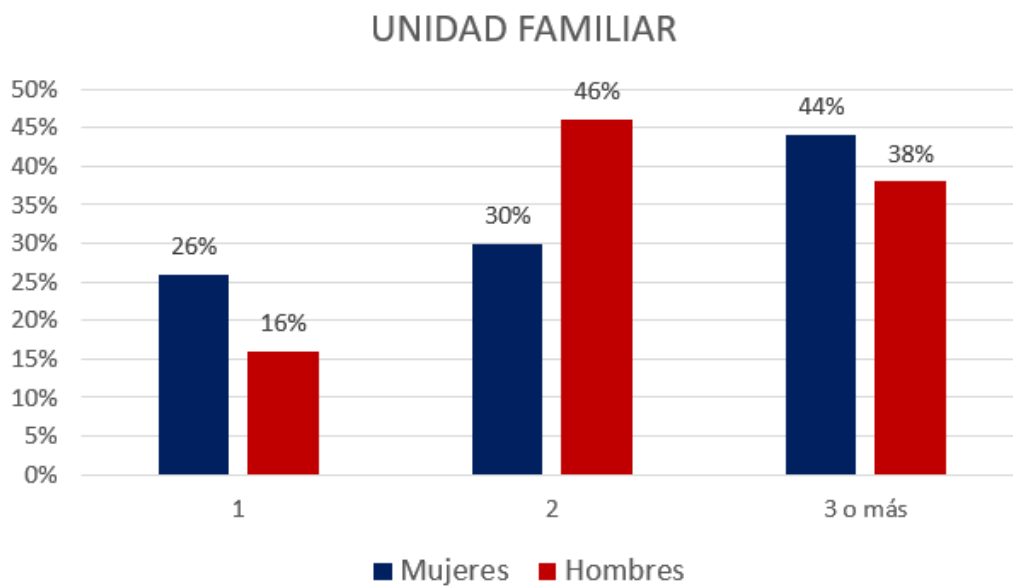
En cuanto a las **mujeres** se destaca en el estudio de las encuestas que el mayor porcentaje se encuentra en casadas, al igual que en los **hombres**. Cabe destacar que hay un porcentaje mayor de mujeres viudas que de hombres en la misma situación debido a que el número de mujeres encuestadas es superior al de hombres encuestados.

### Número de Integrantes de la Unidad Familiar

En cuanto al número de personas integrantes de la unidad familiar, la población encuestada se presenta de la siguiente forma:

Integrantes en la Unidad Familiar	Mujeres	%IC	Hombre	%IC	Total	%ID
1	23	26%	8	16%	31	22%
2	26	30%	23	46%	49	36%
3 o más	39	44%	19	38%	58	42%
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>138</b>	<b>100%</b>

- El **42%** de las personas encuestadas, tiene una unidad familiar integrada por **tres personas o más**.
- El **36%**, la forman dos personas.
- El **22%** vive solo o sola.

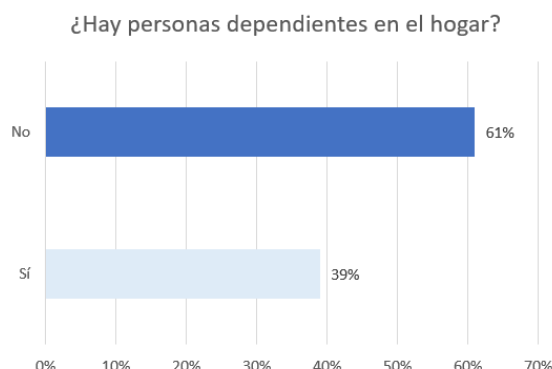




## Personas Dependientes

En cuanto a la existencia de **personas dependientes en su unidad familiar**, nos encontramos con que la población encuestada responde, con un **61%** que **NO**, frente al **39%** que dice que **SÍ**.

Del total de respuestas que indican que **sí tienen personas dependientes** a su cargo, el **74%** son **mujeres** y el **26%** son **hombres**.



Con respecto al tipo de dependencia de las personas integrantes en los hogares encontramos las siguientes respuestas:

- Un **16,7%** indica que la persona en situación de dependencia en su hogar es/son **menores de 0 a 3 años**. De estas respuestas, un 77,8% corresponde a mujeres y un 22,2% corresponde a hombres.
- Un **51,9%** señala que la persona en situación de dependencia bajo su responsabilidad en su hogar es/son **menores de 12 años**. De estas respuestas, un 67,9% corresponde a las mujeres encuestadas, y un 32,1% a los hombres.
- Coincide con un 3,7% que la persona en situación de dependencia bajo su responsabilidad en su hogar es/son menores de 18 años con discapacidad, además de personas mayores de 65 años con dependencia. En ambos casos, el 100% de la muestra encuestada que responde esta cuestión es mujer.
- Un 11,1% tiene personas con discapacidad a su cargo.
- Y un 12,9% tiene a su cargo personas enfermas con dependencia.

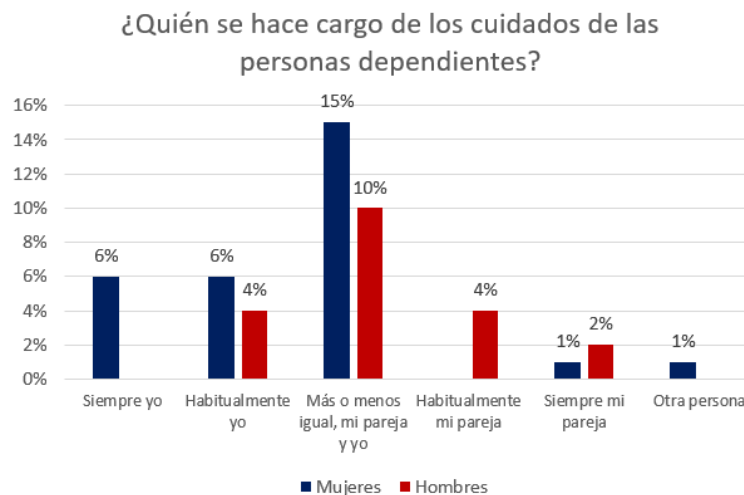
	Menores de 0 a 3 años	Menores de 12 años	Menores de 18 años con discapacidad	Mayores de 65 años con dependencia	Personas con discapacidad	Personas enfermas con dependencia	TOTAL
<b>MUJER</b>	7	19	2	2	5	5	40
<b>% IC TOTAL MUJERES</b>	17,5%	47,5%	5%	5%	12,5%	12,5%	100%
<b>HOMBRE</b>	2	9	-	-	1	2	14
<b>% IC TOTAL HOMBRES</b>	14,28%	64,3%	-	-	7,14%	14,28%	100%
<b>TOTAL</b>	9	28	2	2	6	7	54
<b>%ID</b>	<b>16,7%</b>	<b>51,9%</b>	<b>3,7%</b>	<b>3,7%</b>	<b>11,1%</b>	<b>12,9%</b>	<b>100%</b>

En definitiva, la población encuestada declara en mayor porcentaje que, su **estado civil** es **casado/a** en un **50%**, y que la **unidad de convivencia** más común es la integrada por **tres personas o más**, con un **42%** de la muestra que indica esta situación.

En su mayoría, un 61%, NO tienen personas con dependencia bajo su responsabilidad, y con respecto al porcentaje que indica tener personas con dependencia bajo su responsabilidad, el 74% son mujeres y el 26% son hombres, siendo la **situación de dependencia** de **menores de 12 años** bajo su responsabilidad la de mayor porcentaje.

A la pregunta de: **¿Es usted la persona encargada de estas personas con dependencia?**

Del **25% de población encuestada** que tiene esta responsabilidad:



- Del porcentaje de personas que se encargan de los miembros dependientes en el hogar, encontramos el **6%** de las **mujeres** **“siempre yo”**, mientras que ninguno de los hombres manifestó tener dicha responsabilidad.
- Los picos más altos se observan en **“más o menos igual, mi pareja y yo”**, habiendo respondido el **15%** de las **mujeres** y el **10%** de los **hombres**.
- El **6%** de las **mujeres** opina que **“habitualmente yo”**, frente al **4%** de los **hombres** que se atribuyen la misma responsabilidad.
- Cabe destacar que el **4%** de los **hombres** considera que **“habitualmente mi pareja”** se hace cargo de las personas dependientes en el hogar, mientras que **ninguna de las mujeres** encuestadas comparte esta opinión.
- El **2%** de los **hombres** encuestados manifiesta que **“siempre mi pareja”** se hace cargo de los cuidados de personas dependientes en el hogar, y el **1%** de las **mujeres** también lo considera así.

- El **1%** de las **mujeres** manifiestan que “*otra persona*” es la que lleva a cabo el cuidado de personas dependientes dentro del hogar. **Ninguno de los hombres** encuestados se registra con esta opinión.

Cuando se les pregunta si utilizan algún **tipo de servicio de ayuda** para el cuidado de estas personas, un **80% NO** hace uso de los mismos y el **20%** indica que, **SÍ** los utiliza, siendo la *guardería*, el *aula matinal*, *niñero/a*, *centro de día*, *ayuda a domicilio* y *otros* los servicios utilizados. Del total de personas que utilizan estos servicios, **75% son mujeres y el 25% hombres**.

Estos datos muestran que, un pequeño porcentaje de la población encuestada con persona dependientes hacen uso de servicios de apoyo, aunque cabe resaltar que en la mayoría de las situaciones las personas con dependencia existentes en las unidades de convivencia siguen siendo cuidadas por la propia familia.

### Tareas Domésticas

Cuando se pregunta por las **tareas del hogar** la muestra encuestada responde lo siguiente:

- **Lavar la ropa**

	Mujeres	%IC	Hombre	%IC	Total	%ID
<b>Siempre yo</b>	57	64%	10	20%	67	48%
<b>Habitualmente yo</b>	18	20%	-	-	18	13%
<b>Más o menos igual mi pareja y yo</b>	9	10%	14	28%	23	17%
<b>Habitualmente mi pareja</b>	-	-	9	18%	9	6%
<b>Siempre mi pareja</b>	-	-	15	30%	15	11%
<b>Otra persona</b>	5	6%	2	4%	7	5%
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>139</b>	<b>100%</b>

Cuando preguntamos sobre la persona encargada de lavar la ropa en casa, el **48%** de la muestra responde que esa tarea es realizada por la persona encuestada. De este porcentaje, el 85% son mujeres y el 15% hombres. A continuación, el **17%** considera que se esta tarea se encarga “más o menos por igual”, 39% mujeres y 61% hombres. El 13% de la muestra considera que se encarga habitualmente la propia persona encuestada (“habitualmente yo”), habiendo contestado así el 100% mujeres y ningún hombre. El 11% indica que su pareja siempre se encarga de lavar la ropa (“siempre mi pareja”), habiendo respondido así el 100% hombres y ninguna mujer. Las respuestas que menos porcentaje han obtenido han sido: “habitualmente mi pareja”, 6%; y “otra persona”, 5%.

● Reparaciones Domésticas

	Mujeres	%IC	Hombre	%IC	Total	%ID
Siempre yo	27	30,3%	25	50%	52	37%
Habitualmente yo	2	2,2%	16	32%	18	13%
Más o menos igual mi pareja y yo	12	13,5%	4	8%	16	12%
Habitualmente mi pareja	21	23,6%	1	2%	22	16%
Siempre mi pareja	11	12,4%	2	4%	13	9%
Otra persona	16	18%	2	4%	18	13%
<b>Total %IC</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>139</b>	<b>100%</b>

Preguntando sobre quién se encarga de realizar reparaciones pequeñas en casa, el **37%** de la muestra responde que esa tarea es realizada por la persona encuestada. De este porcentaje, el 52% de las encuestadas son mujeres y el 48% hombres. Seguidamente, un **16%** responde que se encarga “habitualmente mi pareja”, siendo el 95% de las mujeres y 5% de los hombres, quienes señalan esta opción.

El 13% de las personas encuestadas afirma que es “otra persona” quien se ocupa de las reparaciones pequeñas en casa (habiendo contestado el 89% mujeres y el 11% hombres). A su vez, otro 13% de la muestra responde que habitualmente son ellas/ellos mismas/os (“habitualmente yo”) quienes se encargan de dicha tarea (11% de las mujeres y el 89% de los hombres).



● Compra

	Mujeres	%IC	Hombre	%IC	Total	%ID
Siempre yo	39	44%	15	30%	54	39%

Habitualmente yo	7	8%	4	8%	11	8%
Más o menos igual mi pareja y yo	27	30%	26	52%	53	38%
Habitualmente mi pareja	9	10%	3	6%	12	9%
Siempre mi pareja	1	1%	2	4%	3	2%
Otra persona	6	7%	-	-	6	4%
<b>Total %ID</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>139</b>	<b>100%</b>

Cuando se pregunta sobre la persona encargada de hacer la compra, el **39%** de la muestra responde que esa tarea es realizada **por la persona encuestada** (*“siempre yo”*). De este porcentaje, el 72% son mujeres y el 28% hombres. A continuación, el **38%** responde que de esta tarea se encarga **más o menos igual, la pareja y la persona encuestada**, suponiendo 51% mujeres y 49% hombres.

#### ● Limpieza

	Mujeres	%IC	Hombre	%IC	Total	%ID
Siempre yo	41	46%	10	20%	51	37%
Habitualmente yo	11	12%	-	-	11	8%
Más o menos igual mi pareja y yo	24	27%	23	46%	47	34%
Habitualmente mi pareja	1	2%	8	16%	9	6%
Siempre mi pareja	-	-	7	14%	7	5%
Otra persona	12	13%	2	4%	14	10%
<b>Total %ID</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>139</b>	<b>100%</b>

Preguntando sobre la persona encargada de hacer la limpieza, el **37%** de la muestra responde esta responde que es la misma persona encuestada quien siempre realiza la tarea (*“siempre yo”*). De este porcentaje, el **80% son mujeres** y el **20% hombres**. Seguidamente, un **34%** responde que la realiza **más o menos igual la pareja y la persona encuestada** (51% mujeres y 49% hombres).

Cabe destacar que el mayor porcentaje de las mujeres encuestadas lo presenta la opción *“siempre yo”*, con un **46%** del total de mujeres de la muestra; la opción de *“siempre mi pareja”* **no obtuvo ninguna respuesta** por parte de las mujeres.

En cuanto a los hombres respecta, el 46% del total de los mismos considera que la limpieza la realiza “más o menos igual, mi pareja y yo”. Ninguno de los hombres de la muestra responde “habitualmente yo” a esta cuestión.

● **Comida**

	Mujeres	%IC	Hombre	%IC	Total	%ID
<b>Siempre yo</b>	44	49%	13	26%	57	41%
<b>Habitualmente yo</b>	15	17%	2	4%	17	12%
<b>Más o menos igual mi pareja y yo</b>	15	17%	18	36%	33	24%
<b>Habitualmente mi pareja</b>	6	7%	6	12%	12	9%
<b>Siempre mi pareja</b>	3	3%	8	16%	11	8%
<b>Otra persona</b>	6	7%	3	6%	9	6%
<b>Total %ID</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>139</b>	<b>100%</b>

Cuando preguntamos sobre la persona encargada de hacer la comida, el **41%** de la muestra responde que **esa tarea es realizada por la persona encuestada** (“*siempre yo*”), habiendo sido 77% mujeres y 23% hombres los que respondieron así. Seguidamente, el **24%** responde que de esta tarea *se encarga más o menos igual la pareja y la persona encuestada*, habiendo contestado lo mismo 45% mujeres y 55% hombres.

Vemos que las mujeres son las que destacan sobre los hombres a la hora de realizar las tareas del hogar. Exceptuando las reparaciones, el mayor porcentaje de respuesta de mujeres en el resto de tareas (ropa, compra, limpieza y comida) señalan que ellas siempre son las encargadas de realizar esa tarea. En el caso de los hombres la respuesta es más variada.

Son los hombres los que reconocen en mayor proporción que ellas, que se encargan de realizar las tareas con alguien más de la unidad familiar.

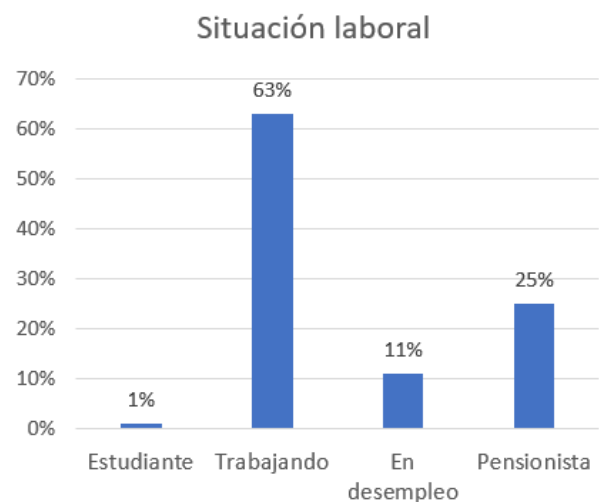
Como conclusión, se percibe que aún existen diferencias que parten de la división sexual del trabajo en caso, que tradicionalmente se reproduce en la sociedad, siendo las mujeres quienes con mayor frecuencia se encarga de tareas de lavado, limpieza o comida, mientras que los hombres lo hacen en funciones de reparación, esto nos confirma la continuación de los estereotipos y roles de género.

## BLOQUE 2: SITUACIÓN LABORAL

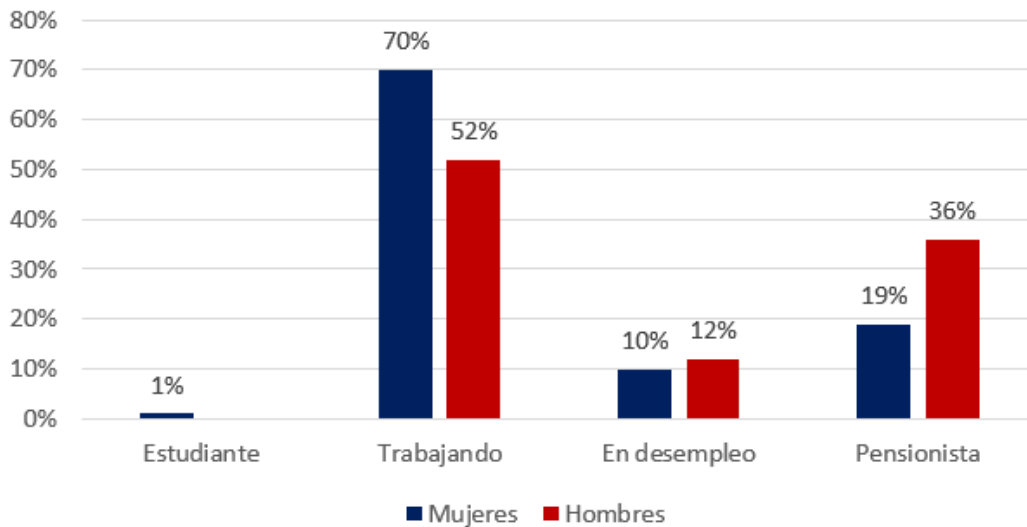
En cuanto a la **situación laboral** de la muestra, se presentan las siguientes gráficas:

- El **63%** de la población encuestada **está trabajando**.
- El **25%** son **pensionistas**.
- El **11%** se encuentra **en desempleo**.
- Sólo el **1%** es **estudiante**.

En cuanto a la población de la muestra que indica estar **trabajando (63%)**, corresponde el 70% a las mujeres y el 30% a los hombres. Del porcentaje que indica que son **pensionistas (25%)**, el 49% son mujeres y el 51% son hombres. De la población encuestada que se encuentra **en desempleo (11%)**, son 60% mujeres y 40% hombres.



### Situación laboral por sexos



Podemos concluir que, en el caso de las **mujeres**, el mayor porcentaje, con un **70%** del total de mujeres encuestadas, lo encontramos trabajando, al igual que la muestra encuestada de **hombres**, quienes representan también un porcentaje alto, significando un **52%** de la muestra de hombres

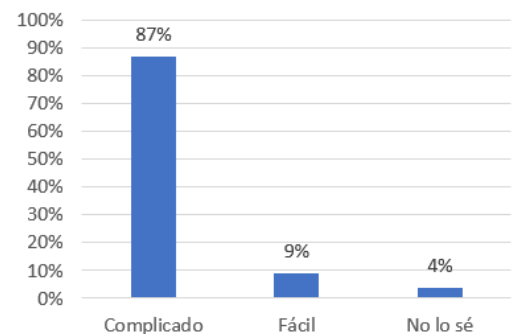
### BLOQUE 3: LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

#### Abandono Laboral

Cuando se le pregunta a la población encuestada si creen que atender las responsabilidades familiares y el trabajo fuera de casa es “*complicado*”, “*fácil*”, “*no lo sé*” encontramos que:

- **87% opina que es complicado.**
- 9% cree que es fácil.
- Y el 4% no lo sabe.

#### Atender las responsabilidades familiares y el trabajo fuera de casa es...



En cuanto a la pregunta de: ¿dejaría o dejó su actividad laboral tras casarse, tener hijos/as o para el cuidado de alguna persona dependiente?

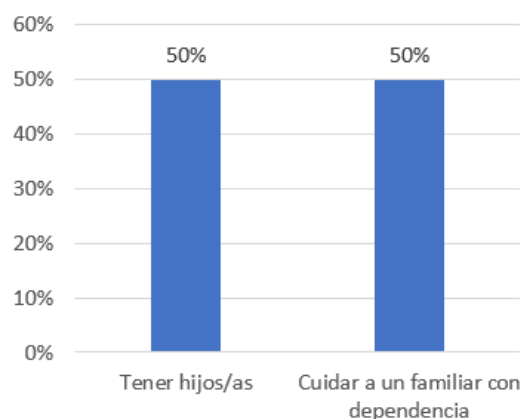


Vemos como el **76%** de la población encuestada contesta que **NO** lo ha hecho ni lo haría, siendo la proporción entre hombres y mujeres de 65% y 35% respectivamente. En el caso de las personas que han dicho que, **SÍ** han abandonado, representan al **17%**, siendo el 63% mujeres y el 37% hombres.

De las personas que sí dejaron el trabajo, el **50%** lo hizo tras tener un/una hija/hijo, siendo el 50% mujeres y 50% hombres. El **50%** lo dejó para cuidar a un familiar con dependencia, que corresponde a un 75% de mujeres y un 25% de hombres.

Cuando se les pregunta por los **motivos del abandono** el principal motivo es que no lo saben, con un **43%**, seguido de la respuesta de que alguien tenía que hacerlo, en un **30%** de los casos, y, con un **17%** indican las personas que por incompatibilidad de la vida laboral con los cuidados familiares.

Motivos por los que dejaron su trabajo



	Mujeres	%IC	Hombres	%IC	Total	%ID
Alguien tenía que hacerlo	7	37%	2	18%	9	30%
Incompatibilidad de la vida laboral con los cuidados	4	21%	1	9%	5	17%
Mi sueldo era menor que el de mi pareja	1	5%	2	18%	3	10%
No lo sé	7	37%	6	55%	13	43%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Queda reflejado que en mayor porcentaje son las mujeres quienes abandonan sus puestos de trabajo. La trayectoria laboral de las mujeres sigue estando condicionada por el rol que desempeña en el hogar, la llegada de hijos/as o el cuidado de algún familiar. Aún quedan vestigios de la idea tradicional imperante durante muchos años, de que es la mujer la que tiene que abandonar sus tareas profesionales remuneradas a causa de las responsabilidades familiares, que se siguen asociando con mayor peso a ella.

### Medidas legales de Conciliación

	Respuestas mujeres	%IC	Respuestas hombres	%IC	Total	%ID
No había en mi época	17	15,5%	16	32,7%	33	20,9%
No me ha hecho falta	46	42,2%	27	55,1%	73	46,2%
Permiso de nacimiento	22	20,2%	6	12,2%	28	17,7%
Permiso de lactancia	16	14,7%	-	-	16	10,1%
Excedencia por cuidado de personas	3	2,8%	-	-	3	1,9%
Reducción de jornada	5	4,6%	-	-	5	3,2%
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>	<b>158</b>	<b>100%</b>

Cuando le preguntamos a la población encuestada si alguna vez han utilizado medidas de conciliación, la mayoría de esta muestra, **46%**, responde que **no le han hecho falta dichas medidas**. El **20,9%** de las respuestas indicaron que **en su época no había medidas**; el **17,7%** solicitó el **permiso de nacimiento** (78,6% mujeres y 21,4% hombres) y el **10,1%** de las respuestas indican que solicitaron el permiso de lactancia (100% mujeres).

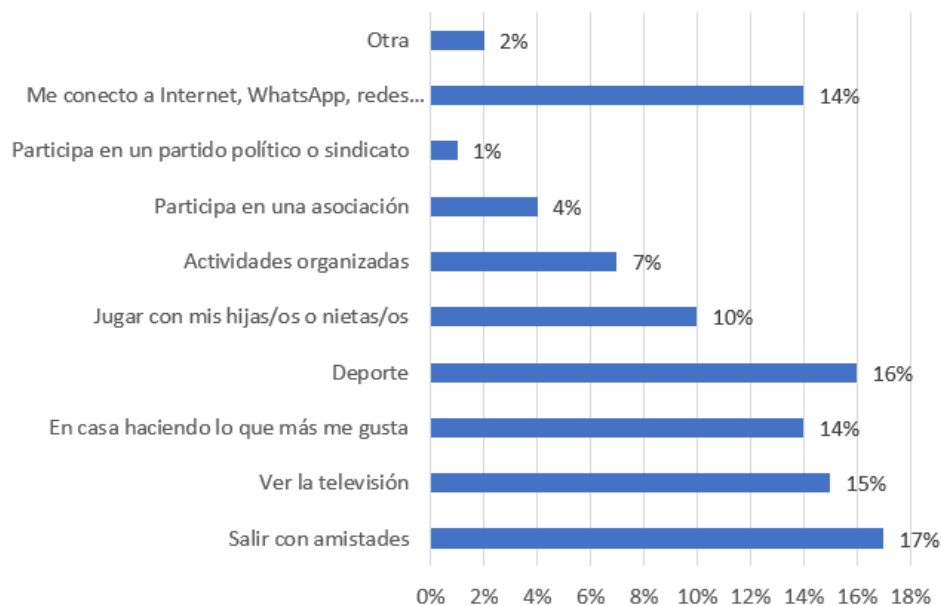
Los porcentajes más bajos se presentan en la **excedencia por cuidado de personas** con un **1,9%** (100% mujeres) y **reducción de jornada** con un **3,2%** (100% mujeres).

## BLOQUE 4: TIEMPO LIBRE, OCIO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

### Tiempo de ocio al día

El último apartado de la encuesta muestra los comportamientos de la muestra asociados a ocio, tiempo libre y su participación en ámbitos públicos municipales.

Actividades de ocio



Al preguntar a **qué dedican su tiempo libre**, la gráfica anterior muestra los siguientes datos:

- **El 17% lo dedica a salir con amistades.**
- El 16% practica deporte.
- El 15% de las respuestas indican que en su tiempo libre ven la televisión.
- Un 14% invierte su tiempo libre en casa practicando lo que más le gusta, y otro 14% se conecta a Internet, utiliza WhatsApp y redes sociales.
- Juegan con su hijos/as o nietas/os el 10%.
- El 7% acude a actividades organizadas.
- Participa en alguna asociación el 4%.
- Un 2% practican otras actividades.
- El 1% participa en un partido político o sindicato.

Al hacer el estudio por sexos en base a 327 respuestas de mujeres y 208 respuestas de hombres (**535 respuestas en total**), vemos las diferencias entre mujeres y hombres. A continuación, se muestran estas diferencias en la tabla:

En el caso de las mujeres	En el caso de los hombres
Se obtienen <b>327 respuestas</b> de mujeres.	Se obtienen <b>208 respuestas</b> de hombres.
El 19% de las respuestas indican que salen con sus amistades.	El 15% de las respuestas indican que salen con sus amistades.
Hacen deporte el 17% de las mujeres encuestadas.	El 15% de las respuestas ve la televisión.
El 15% de las respuestas ve la televisión.	Hacen deporte el 15% de los hombres encuestados.
Se conectan a Internet un 15% de las mujeres que han respondido a la encuesta.	Se conectan a Internet un 13% de los hombres que han respondido a la encuesta.
Se quedan en casa haciendo lo que más les gusta el 14%.	Se quedan en casa haciendo lo que más les gusta el 13%.
El 9% dedican su tiempo a jugar con sus hijas/os o nietos/as.	El 12% dedican su tiempo a jugar con sus hijas/os o nietos/as.
Van a espectáculos un 6%.	El 7% de las respuestas muestra que los hombres van a actividades organizadas o espectáculos.
Participan en asociaciones el 3%.	Participan en asociaciones el 5%.
Participan en algún partido político y/o sindicato el 1% de mujeres encuestadas.	Participan en algún partido político y/o sindicato el 2% de hombres encuestados.

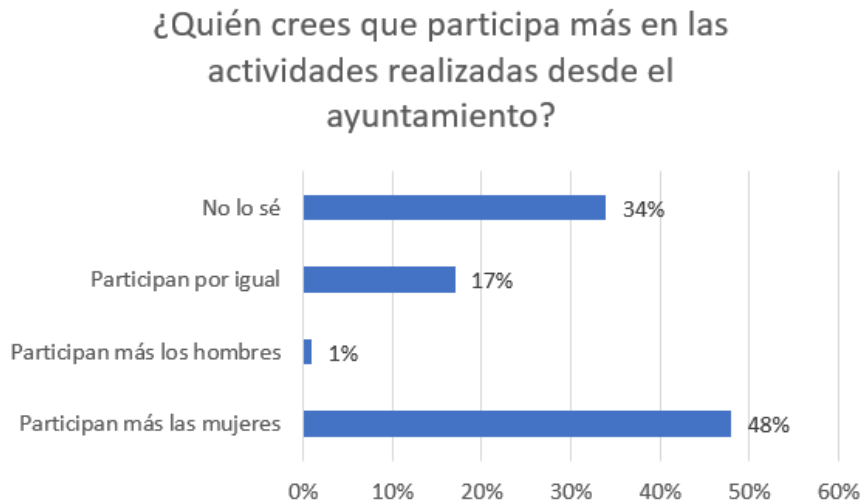
Podemos concluir, por tanto, que hombres y mujeres dedican su tiempo libre a actividades similares, destacando en ambos ver la tele, realizar deporte y conectarse a internet o salir con amistades. Por otro lado, el dedicar tiempo a jugar con hijos/as las mujeres tienen siete puntos superiores a los hombres, lo que nos indica que ellas dedican más tiempo al cuidado de la familia y espacio privado, y ellos a su ocio personal y espacios públicos.



## Participación en actividades

---

Así, ante la percepción de si mujeres y hombres **participan de manera igualitaria en las actividades realizadas desde el Ayuntamiento:**

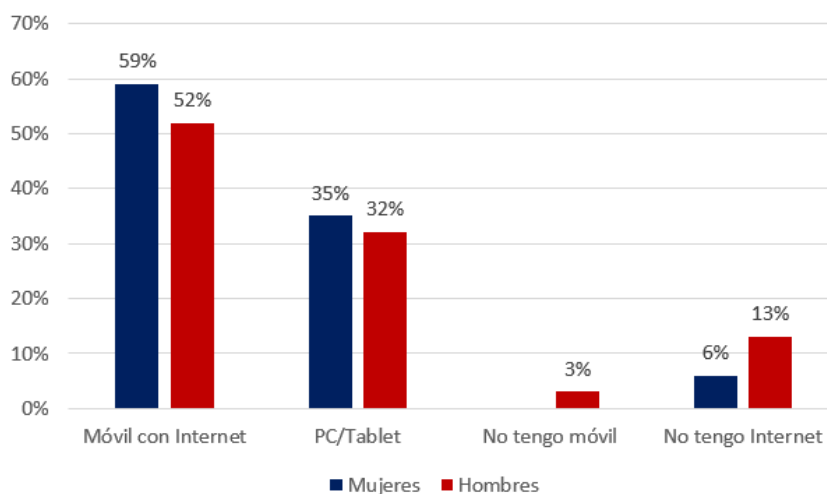


Así podemos concluir que la percepción de que **las mujeres participan más** en las actividades realizadas desde el ayuntamiento es la opinión más secundada con un **48%**, seguida de la opción “**no lo sé**” con un **34%**.

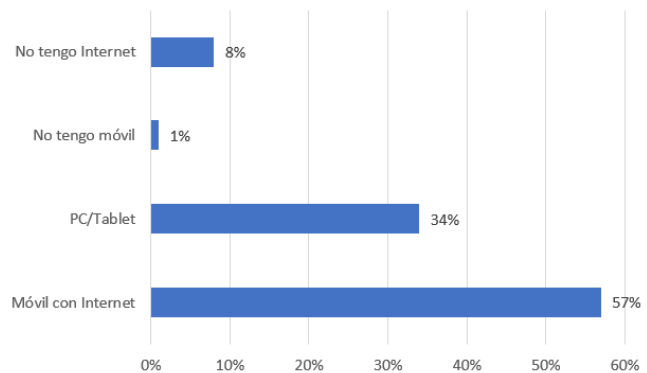
## Nuevas Tecnologías

---

En cuanto al uso de tecnología en el municipio, hombres y mujeres se muestran 77 respuestas de hombres y 135 respuestas de mujeres:



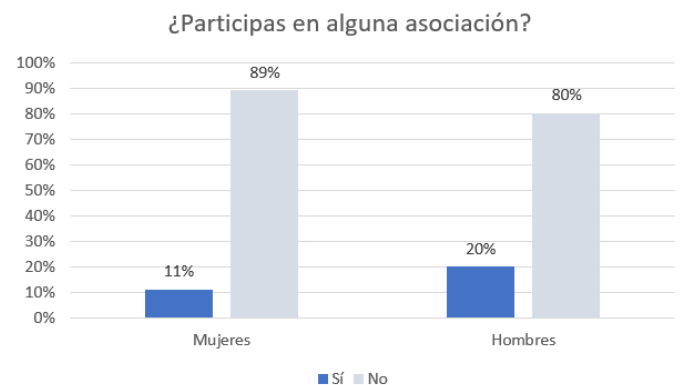
- Un **57% de la muestra encuestada tiene teléfono con Internet.**
- Un 34% tiene ordenador o tablet.
- Un 8% no tiene Internet.
- El 1% no tiene teléfono móvil, habiendo contestado así el 100% hombres.



Considerando la generación de la tecnología en la que vivimos, queda reflejado como la mayoría de las personas que han respondido a esta pregunta tiene acceso a teléfono con internet y/o a Tablet o pc.

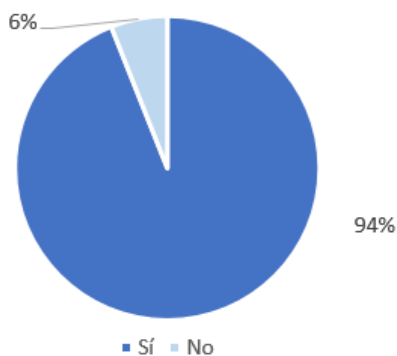
### Asociacionismo

En cuanto a participación ciudadana en **movimientos asociativos**, obtenemos que la población de muestra NO se muestra muy activa, ya que solo un **14%** de la muestra dice formar parte de alguna Asociación. De este 17% de participación en alguna asociación, el **50% son mujeres** y un **50% hombres**.



### Causas sociales

¿Es necesario seguir conmemorando el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y el 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer)?



Se le pregunta a la muestra si consideran necesario seguir conmemorando el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y el 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer) y se obtienen los siguientes resultados:

La mayoría de la muestra con un **94%** de representación **SÍ** considera necesario que se sigan conmemorando el 8 de marzo y el 25 de noviembre, ambas fechas importantes para apoyar los derechos de las mujeres y sensibilizar contra las violencias machistas.

## RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DEL MUNICIPIO

Los datos anteriormente estudiados, nos muestran unos resultados que dividiremos en los ámbitos productivo, familiar y social y los datos generales.

### DATOS GENERALES

---

La población del municipio de Berja es de 12.708 habitantes, que se reparten de forma paritaria, siendo el 49% mujeres y el 51% hombres. Dentro de esta población la franja de edad más numerosa son las personas de 40 a 44 años.

Podemos concluir que se está produciendo un envejecimiento del municipio, un descenso de la natalidad y, aunque la mayor parte de la población esté en edad activa y de trabajar, dentro de unos años esa población envejecerá y se producirá un déficit de población activa que sustente la economía de Berja.

En cuanto al nivel educativo nos encontramos que en el municipio existen 4 centros de Educación Infantil, 4 centros de Educación Primaria, 3 centros de Educación Secundaria y un centro de Educación de adultos. La educación universitaria se oferta a nivel provincial, autonómico o estatal. Según la muestra encuestada, los niveles de estudios más comunes son los estudios universitarios y los primarios, presentando las mujeres una tasa más alta en los estudios universitarios.

### ÁMBITO PRODUCTIVO

---

#### Empleo Formal, Informal y Desempleo

En cuanto al ámbito productivo, tras el análisis de los datos de las fuentes primarias y secundarios podemos extraer las siguientes conclusiones claves:

##### 1) EMPLEO Y DESEMPLEO

- ✓ Según las estadísticas oficiales, obtenemos una **población activa** de 8.748 personas que suponen el **69%** de la población, es decir, que tiene una edad comprendida entre los 16 - 65 años, por tanto, una edad apta para poder efectuar un trabajo, donde hay un 58% de hombres frente a un 42% de mujeres. Siendo las personas afiliadas a la Seguridad Social del 56% del total de personas activas del municipio.
- ✓ El programa para la **creación de empleo** puesto en marcha en el municipio ha tenido como beneficiarias a 7 personas durante el año 2021, 57% mujeres y 48% hombres.

- ✓ Respecto a la **demanda de empleo** Berja tiene una tasa del 15% del total de su población activa. En cuanto al **paro** nos encontramos con un 10'4%, el 43% son hombres y el 57% mujeres.
- ✓ Según las encuestas, un 68% de las personas entrevistadas **está trabajando** siendo el 70% mujeres y el 30% hombres. Además, encontramos a un 25% **que es pensionista**, y el 11% está **en desempleo**.
- ✓ Según ARGOS, por **sectores de actividad**, la mayoría de las personas en demanda de empleo, el 59% provienen del sector servicios, siendo el sexo femenino el más afectado, con una mayor tasa de desempleo. Destacar que en el sector servicios trabajan en su mayoría mujeres.

## ÁMBITO FAMILIAR

---

### Unidad de Convivencia: Organización, Usos del Espacio y El Tiempo

- ✓ Según las encuestas, la muestra declara en mayor porcentaje que, su **estado civil** es casado/a en un 50%, y que la **unidad de convivencia** más común es la unificada por **tres personas o más**, con un 42%, seguida con un 36% de la que la conforman dos personas.
- ✓ En su mayoría, un 61%, **NO tienen personas con dependencia** bajo su responsabilidad, y con respecto al porcentaje que sí indica tener personas con dependencia bajo su responsabilidad, el 74% son mujeres y el 26% son hombres, siendo la situación de dependencia de *menores de 12 años* bajo su responsabilidad la de mayor porcentaje (51,9%).
- ✓ Las tareas de la casa son realizadas por las mujeres mayoritariamente y si no lo hacen ellas, son sus parejas, otra persona o un servicio externo quienes lo hacen. Los hombres encuestados, reconocen que son sus parejas y otra persona quienes se encargan de estos temas, lo que demuestra que son las mujeres las que siguen haciéndose responsables de estos trabajos no remunerados, aunque también hay que destacar una incipiente responsabilidad por parte de las parejas masculinas en estos temas y un crecimiento positivo en torno al cambio y la igualdad.
- ✓ Podemos concluir que, aunque con una mejoría y acercamiento al cambio, la tarea del hogar se confirma que siguen llevándolas a cabo en su mayoría las mujeres del municipio, así como



las funciones de reparación y mantenimiento las ejercen en su mayoría hombres, esto nos confirma la continuación de los estereotipos y roles de género.

- ✓ Con respecto a **abandono del empleo por motivos de cuidados familiares**, solo un **17%** de las personas encuestadas indicaron esta necesidad, siendo mujeres en un 63%. Cuando se les pregunta por los motivos del abandono el primordial motivo según las mujeres encuestadas en la muestra es porque alguien tenía que hacerlo.

## Tiempo Libre

- ✓ En cuanto al uso del tiempo libre de la población encuestada se observan **respuestas bastante similares**, siendo salir con amistades, practicar algún deporte, ver la televisión y conectarse a Internet las actividades más elegidas tanto por mujeres como por hombres.

## ÁMBITO SOCIAL

---

### Servicios a la Comunidad. Actividades y Participación Ciudadana, participación en Ámbitos de Toma de Decisión Política

- ✓ En cuanto a servicios a la comunidad, Berja dispone de **instalaciones deportivas** y diferentes **instalaciones culturales**, que reúne tanto a mujeres como hombres, observando una participación similar de mujeres y hombres en las actividades de ocio. A su vez, el municipio de Berja dispone de **biblioteca municipal**.
- ✓ A nivel de **asociacionismo**, participan más los hombres que las mujeres. Ocurre lo mismo en el **ámbito político**, donde los hombres presentan mayor participación que las mujeres.
- ✓ Berja es un municipio que desde el Ayuntamiento se trabaja porque se mantenga activo, a nivel público se organizan actividades para el municipio constantemente.
- ✓ En el municipio encontramos registradas asociaciones de diferente índole, que mueven el sistema asociativo y comunitario y se implican por el municipio en conjunto al Ayuntamiento.

# PLANIFICACIÓN E IMPLANTACIÓN

---

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

---

Siguiendo con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2022 – 2028) nuestro Plan de Igualdad estará centrado en los siguientes objetivos estratégicos:

1. Facilitar el acceso a los derechos y a los recursos y a los servicios del territorio (educativos, de empleo, de empresa, de fomento del emprendimiento, económicos, financieros, de salud y bienestar social, etc.) a mujeres y hombres en igualdad de condiciones, pasando de la igualdad formal a la vivencia cotidiana de la igualdad real y efectiva.
2. Garantizar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural y social, superando cualquier posible discriminación por razón de sexo.
3. Promover la diversificación en la elección de opciones educativas, y consecuentemente, en la participación sectorial dentro del mercado laboral de las mujeres, así como la promoción y liderazgo de las mujeres en las empresas, como medio para alcanzar una democracia participativa plena.
4. Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres.

## PRINCIPIOS RECTORES

---

La propuesta recogida en el presente Plan, atendiendo al Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de junio de 2019, se establecen una serie de directrices comunes a todos los ejes y líneas de actuación:

- ✓ **Igualdad y transversalidad de género como pilar de intervención y de transformación de las políticas públicas.** La transversalidad de género supone un instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas. Se valoran las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas a fin de eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género. A su vez, se acepta que la acción pública no es neutra al género, pues existe una realidad multidimensional de la desigualdad de género (diferencias culturales, económicas, religiosas, identitarias, ideológicas, etc.) y que, por tanto, la estrategia de igualdad debe concebirse de forma integral.

- ✓ **Eliminación de las brechas de género existentes como base de realidad.** Se engloba el compromiso de los poderes públicos por hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres partiendo del conocimiento de las brechas existentes causadas por la perpetuación y normalización de los persistentes roles y estereotipos de género tradicionales. El objetivo es la transformación y eliminación de las causas estructurales de las discriminaciones por razón de género. Bajo el paraguas de un enfoque dual de intervención, a la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas, debe sumarse la especial atención sobre las desigualdades detectadas, planificando y presupuestando acciones positivas específicas para derribar esas brechas lo antes posible. Implica un estudio y análisis de la realidad mediante la realización de un diagnóstico basado en datos desagregados por sexo.
  
- ✓ **Empoderamiento de las mujeres, en particular las del medio rural.** Dicho principio emerge de la necesidad de que las mujeres ejerzan una ciudadanía plena y con un pleno ejercicio de sus derechos humanos, en igualdad con los hombres, y está concebida como impulso específico al fortalecimiento de las mujeres para aumentar su crecimiento personal y autonomía, en paralelo al incremento de su protagonismo y reconocimiento en la sociedad y eliminando las barreras que merman su voz o las hace invisibles. El empoderamiento de las mujeres, superando la infravaloración a la que han sido sometidas en siglos de androcentrismo, es imprescindible para aspirar a la igualdad en cualquier campo de intervención de las políticas públicas. Por lo tanto, los poderes públicos deberían incluir en sus planes de igualdad medidas de apoyo a la recuperación de la dignidad mediante el empoderamiento de las mujeres, medidas que pueden ir desde la sensibilización ciudadana a la formación, desde el reconocimiento personal de logros hasta el fomento de su posicionamiento en la colectividad, y desde el empoderamiento social (por ejemplo, en conmemoraciones) al empoderamiento económico o cultural (por ejemplo, con premios). En este terreno también juega un papel clave el movimiento feminista impulsado por las asociaciones y federaciones de mujeres, como importante sector asociativo que colabora en la concienciación y el desarrollo de las políticas para la erradicación de las desigualdades por razón de género en todas las esferas de la vida pública y privada y sirve de herramienta transversal de transformación social. Apostar por el tejido asociativo como un activo en políticas de igualdad es un ejercicio de democracia que ya concibe la ciudadanía, que facilita el debate público y la participación y supone un aliado importante capaz de transformar la realidad de hoy.
  
- ✓ **Impulso de la igualdad en el acceso al poder y a la toma de decisiones.** Los niveles de participación en escenarios donde se toman decisiones para el conjunto de la población son sensiblemente inferiores en el caso de las mujeres. Por ejemplo, en los sectores de la economía se registra una clara segmentación vertical incluso en actividades productivas feminizadas como la sanidad o la educación (y en particular en la educación universitaria) donde los puestos directivos o de mayor rango siguen generalmente ocupados por hombres. Igualmente, en el terreno político, la presencia de mujeres en las alcaldías andaluzas es todavía minoritaria. Por lo tanto, en una

estrategia que aspira a conseguir una verdadera democracia participativa es necesario redoblar los esfuerzos para derribar las barreras que limitan el acceso de las mujeres a los puestos de poder, tanto en las administraciones públicas, como en las universidades, en las empresas, en los medios de comunicación, en los sindicatos o en muchas otras organizaciones de la sociedad civil.

- ✓ **Atención a la interseccionalidad de género con otras desigualdades.** No se trata sólo de concebir los factores de identidad de las mujeres y su diversidad como elemento de enriquecimiento colectivo, sino también de vigilar con especial atención aquellas condiciones de especial vulnerabilidad donde determinadas características personales devienen en situaciones de discriminación múltiple, como en las mujeres gitanas, las mujeres con problemas de salud mental, las mujeres mayores, mujeres jóvenes o las mujeres con algún tipo de discapacidad y/o diversidad funcional. En cualquier ámbito de política pública habrá que diagnosticar si determinadas variables sociodemográficas como la ruralidad, la edad, la condición de migrante (en particular de aquéllas en situación de irregularidad), la pertenencia a una minoría étnica o racial, la clase social, la situación económica, o la discapacidad, entre muchas otras, contribuyen a incrementar las desigualdades ya estructurales entre mujeres y hombres. Asimismo, bajo este mismo paraguas se incluye la necesidad de garantizar la autodeterminación de la identidad de género y la lucha contra la discriminación de las personas LGTBI+ y sus familias. Si además estas mujeres son víctimas de violencia machista o de trata y explotación sexual la vulnerabilidad se multiplica y su condición las pone en situación de riesgo de exclusión. Por lo tanto, se reconocen los estereotipos y prejuicios basados en la combinación de todos estos factores y los poderes públicos desde sus competencias otorgarán a su planificación estratégica la inclusión de una visión multidimensional contemplando la diversidad de mujeres que pueden ser atendidas, beneficiadas o impactadas por sus recursos y servicios y que tienen necesidades de atención añadidas.
  
- ✓ **Doble transversalidad con la sostenibilidad medioambiental.** El presupuesto es por su carácter central y por su capacidad para reorientar las prioridades de política y establecer nuevos procedimientos y rutinas en la Administración, un instrumento imprescindible para avanzar en la transversalidad de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas públicas sobre las que la Junta de Andalucía tiene competencias, siendo clave para establecer las prioridades políticas y orientar la acción pública hacia la igualdad de género. Esta directriz viene entendida como perspectiva complementaria a la igualdad de género en un marco de gobernanza responsable que se incardina con la incipiente y pionera iniciativa de la Junta de Andalucía en materia de “Presupuestos Verdes con perspectiva de género” a partir de la ya consolidada estrategia de presupuestos de género, entendidos también como herramienta para avanzar en la lucha contra el cambio climático. Para llegar a ello se parte del conocimiento de que el fenómeno del cambio climático, como desafío principal que afecta hoy en día al conjunto de nuestra sociedad

(y cuyos efectos alteran no sólo los territorios y la biodiversidad, sino las economías y las sociedades humanas), no es neutro al género. Mujeres y hombres se ven afectados de diferente forma por las consecuencias del cambio climático; contribuyen con sus distintos hábitos de consumo y de movilidad a generar una diferente huella ecológica en el medio ambiente; manifiestan diferentes actitudes en cuanto a la concienciación sobre la responsabilidad de luchar contra el cambio climático; y tienen diferente participación en cuanto a las respuestas ante dicho problema. La incorporación transversal de la perspectiva de género y el desarrollo sostenible de las ciudades y comunidades, da respuesta a los objetivos nº 5 y nº 11 respectivamente de la Agenda 2030, por lo que debería estar presente en los procesos de planificación estratégica y presupuestaria, diseñando medidas que realmente vayan dirigidas a conseguir que el cambio climático no genere aún más desigualdades de género.

- ✓ **Enfoque feminista y de Derechos Humanos.** La igualdad de género es una cuestión de Derechos Humanos y mientras exista discriminación por razón de sexo se estarán vulnerando los derechos legales de las mujeres y las libertades fundamentales en cualquiera de las esferas política, económica, social, cultural o civil, entre otras. Así lo dictaminó la propia CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres organizada por Naciones Unidas en diciembre de 1979). Como referente e hito histórico se sitúa la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en 1993 en Viena, donde se reconoció por primera vez que los derechos de las mujeres son Derechos Humanos. En este sentido, la forma más extrema de violación de los derechos humanos en las mujeres son las violencias machistas porque deterioran y anulan el desarrollo de las libertades y pone en peligro su integridad física. En este contexto, el feminismo, como movimiento político y corriente social de progreso que defiende el respeto de la igualdad de derechos para mujeres y hombres, se convierte en el principal aliado para conseguir la igualdad de género o entre los géneros, con una actitud universalista y transformadora, basada en los Derechos Humanos, para hacer personas iguales y libres. Bajo este principio inspirador, el presente Plan Estratégico consagra el respeto a los derechos humanos de las mujeres como valor fundamental, más allá de la posible consideración de actuación política como mera concesión o necesidad de cumplimiento de la normativa vigente, sino como derecho indiscutible.

## EJES DEL PLAN DE IGUALDAD

---

### EJE I. GOBERNANZA

- Incorporación plena de la perspectiva de género
- Construcción de masculinidades igualitarias
- Sociedad igualitaria y sostenible
- Estrategia de digitalización por la igualdad

### EJE II. CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA

- Conciliación y corresponsabilidad
- Salud y bienestar social
- Lucha contra la feminización de la pobreza

### EJE III. PRESENTACIÓN Y PODER

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

### EJE VI. ESPACIO PRODUCTIVO IGUALITARIO

- Lucha contra la precariedad y discriminación laboral
- Apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial

### EJE V. SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS SEXISTAS

- Sensibilización, prevención y generación de rechazo contra todas las violencias sexistas
- Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia sexista

## EJES Y MEDIDAS

EJE I. Gobernanza		
Línea 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género		
<p><b>Objetivos estratégicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>OE1. Facilitar el acceso a los derechos, a los recursos y a los servicios del territorio a mujeres y hombres en igualdad de condiciones, pasando de la igualdad formal a la vivencia cotidiana de la igualdad real y efectiva.</i></li> <li>- <i>OE2. Garantizar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural, social y sostenible, superando cualquier posible discriminación por razón de sexo.</i></li> </ul>		
<p><b>MEDIDA 1A.1.</b> Promoción activa de la estrategia de transversalidad de género en todos los niveles y en todos los ámbitos. El personal del Ayuntamiento estará formado y sensibilizado en cuestiones de igualdad de género mediante cursos de forma presencial y/o formación on-Line.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Todas las Concejalías del Ayuntamiento y Comisión de Seguimiento.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de formaciones realizadas al personal del Ayuntamiento y nº de personas participantes dividido entre hombres y mujeres.</p> <p><b>S:</b> Grado de cumplimiento de los objetivos previstos en las formaciones.</p> <p><b>I:</b> Mejora en la integración de la perspectiva de género.</p>
<p><b>MEDIDA 1A.2.</b> Dotar al centro de información municipal de la mujer de recursos y presupuesto para insertar la perspectiva de género en la estructura y actuaciones del Ayuntamiento, así como su difusión en el municipio.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; CMIM Berja.</p> <p><b>Recursos:</b> Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de medidas locales integradoras que establezcan la perspectiva de género como eje transversal de actuación.</p> <p><b>S:</b> Eficiencia y transversalidad de género en las actuaciones impulsadas desde el Ayuntamiento.</p>

		<p><b>I:</b> Incremento de la sensibilización y prevención en materia de igualdad y prevención de violencias de género en la ciudadanía.</p>
<p><b>MEDIDA 1A.3.</b> Destinar parte del presupuesto a actividades y eventos culturales que fomenten la igualdad de género.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y Concejalía competente en materia de Cultura y Educación.</p> <p><b>Recursos:</b> Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de actuaciones, talleres o actividades culturales por la igualdad llevadas a cabo dentro del municipio, así como nº de personas participantes dividido entre hombres y mujeres.</p> <p><b>S:</b> Iniciativas de sensibilización que incentiven la concienciación social.</p> <p><b>I:</b> Mejora de la percepción colectiva de la igualdad de género real, plena y efectiva.</p>
<p><b>MEDIDA 1A.4.</b> Se implementará en la entidad una base de datos del personal del Ayuntamiento que recoja información relevante desde una perspectiva de género (cambio de nivel de estudios, responsabilidades familiares, formación complementaria, necesidades de materia de conciliación, etc.). Anualmente se entregará al personal un ejemplar impreso con el fin de actualizar la información recogida en el registro respetando la protección de datos de carácter personal.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de personal.</p> <p><b>Recursos:</b> Ayuntamiento y/o contratación de consultoría externa.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Existencia de una base de datos del personal del Ayuntamiento cuyos datos ofrecen información relacionada con el nivel de estudios, número de hijas/os a cargo, horario, necesidades en materia de conciliación, etc.</p> <p><b>S:</b> Incremento de acciones que fomenten la conciliación de responsabilidades familiares, de ocio y tiempo libre y de trabajo reproductivo.</p> <p><b>I:</b> Aumento de medidas de conciliación para el personal del Ayuntamiento.</p>



<p><b>MEDIDA 1A.5.</b> Introducción de la Perspectiva de Género en el proceso de elaboración de los presupuestos municipales, incluyendo la variable “SEXO” en todas las campañas y actividades que realicen las áreas municipales.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Todas las Concejalías del Ayuntamiento y Comisión de Seguimiento. <b>Recursos:</b> Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de medidas locales aprobadas en los presupuestos atendiendo a la igualdad de género. <b>S:</b> Existencia de la variable “SEXO” en todas las campañas y actividades municipales. <b>I:</b> Sensibilización sobre la necesidad de la inclusión de la perspectiva de género en las acciones llevadas a cabo desde el Ayuntamiento.</p>
<p><b>MEDIDA 1A.6.</b> En la realización de Convenios, Bases y Baremos se dejará constancia, mediante una clausula, de la existencia de un principio fundamental que ampare la igualdad entre mujeres y hombres en todos los procesos, haciendo uso de un lenguaje no sexista.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Todas las concejalías del Ayuntamiento. <b>Recursos:</b> Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de convenios, bases y baremos modificados. <b>S:</b> Existencia de mecanismos de corrección de brechas de género. <b>I:</b> Fortalecimiento del principio de igualdad formal.</p>
<p><b>MEDIDA 1A.7.</b> Incorporación de temas específicos sobre igualdad en los temarios de las pruebas selectivas para el acceso al empleo en el Ayuntamiento, adaptados a cada uno de los grupos profesionales. Valoración de la formación en igualdad y experiencia en ámbitos relacionados con la misma.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Todas las Concejalías del Ayuntamiento. <b>Recursos:</b> Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de temas incorporado y nº de candidaturas con formación en igualdad de género. <b>S:</b> Existencia de la perspectiva de género en los temarios de pruebas. <b>I:</b> Sensibilización en materia de igualdad en las nuevas incorporaciones al Ayuntamiento.</p>

<p><b>MEDIDA 1A.8.</b> En las ayudas públicas, así como en las licitaciones, prevalecerán aquellas ofertas que incluyan la perspectiva de género.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Todas las Concejalías del Ayuntamiento y Comisión de Seguimiento.</p> <p><b>Recursos:</b> Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de ayudas públicas y licitaciones aprobadas que incluyan la perspectiva de género.</p> <p><b>S:</b> Prevalencia de ayudas públicas y licitaciones con perspectiva de género.</p> <p><b>I:</b> Mejora en la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento institucional.</p>
<p><b>MEDIDA 1A.9.</b> Revisión del uso del lenguaje en los documentos básicos y en la página web del Ayuntamiento desde una perspectiva de género. Eliminación de usos sexistas del lenguaje e imágenes que transmitan estereotipos de género. La revisión se realizará cada vez que se incorpore nuevo material.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Todas las Concejalías del Ayuntamiento y CMIM Berja.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de documentación identificada con uso del lenguaje no inclusivo e imágenes sexistas.</p> <p><b>S:</b> Normalización de un uso del lenguaje no sexista e imágenes libres de estereotipos de género.</p> <p><b>I:</b> Mejora en la inclusión de un lenguaje no sexista e imágenes libres de estereotipos de género.</p>
<p><b>MEDIA 1A.10.</b> Formación a todo el personal del Ayuntamiento sobre el uso no sexista del lenguaje y la eliminación del sexismo en la comunicación.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de formaciones realizadas al personal del Ayuntamiento y nº de personas participantes dividido entre hombres y mujeres.</p> <p><b>S:</b> Existencia de mecanismos y estrategias para un uso del lenguaje no sexista y comunicación no sexista.</p>

		I: Mejora en el establecimiento de comunicación no sexista.
<b>MEDIDA 1A.11.</b> Elaboración de un manual sobre el uso no sexista del lenguaje.	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad, y CMIM Berja.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de guías realizadas para su distribución al personal del Ayuntamiento.</p> <p><b>S:</b> Mejora o modificación de la redacción de textos elaborados desde el Ayuntamiento.</p> <p><b>I:</b> Incorporación sistemática del uso de un lenguaje no sexista.</p>
<b>MEDIDA 1A.12.</b> Realizar la difusión e información sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad municipal a través de la página web, de redes sociales, de folletos, etc. Se creará un espacio en la web del Ayuntamiento dedicado a divulgar contenidos de sensibilización en igualdad de oportunidades y prevención de las violencias machistas.	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad, y CMIM Berja.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de estrategias de difusión del Plan de Igualdad municipal.</p> <p><b>S:</b> Existencia de estrategias de difusión en materia de sensibilización de igualdad de género y prevención de violencias machistas.</p> <p><b>I:</b> Aumento de la difusión del Plan de Igualdad municipal.</p>

## Línea 1.B. Construcción de masculinidades igualitarias

**Objetivos estratégicos:**

- OE1. *Facilitar el acceso a los derechos, a los recursos y a los servicios del territorio a mujeres y hombres en igualdad de condiciones, pasando de la igualdad formal a la vivencia cotidiana de la igualdad real y efectiva.*
- OE2. *Garantizar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural, social y sostenible, superando cualquier posible discriminación por razón de sexo.*
- OE3. *Promover la diversificación en la elección de opciones educativas, y consecuentemente, en la participación sectorial dentro del mercado laboral de las mujeres, así como la promoción y liderazgo de las mujeres en las empresas, como medio para alcanzar una democracia participativa plena.*

<p><b>MEDIDA 1B.1.</b> Materialización de la apuesta por la composición paritaria de las estructuras de personal. Asegurar que exista una representación paritaria (60%-40%) entre mujeres y hombres en la Juntas y en los diferentes órganos y áreas.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Todas las Concejalías del Ayuntamiento y Comisión de Seguimiento.</p> <p><b>Recursos:</b> Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de mujeres y hombres en los diferentes órganos y áreas del Ayuntamiento.</p> <p><b>S:</b> Aumento de mujeres en áreas masculinizadas y aumento de hombres en áreas feminizadas.</p> <p><b>I:</b> Incremento de la paridad en el Ayuntamiento.</p>
<p><b>MEDIDA 1B.2.</b> Realización de campañas y formaciones dirigidas al municipio y al personal del Ayuntamiento en materia de conciliación, corresponsabilidad y masculinidades igualitarias. Información sobre los recursos de conciliación disponibles a través del reparto de folletos y de los principales canales de comunicación.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad, y CMIM Berja.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de campañas y formaciones realizadas en el municipio y nº de personas participantes dividido entre hombres y mujeres.</p> <p><b>S:</b> Existencia de iniciativas de sensibilización que incentiven o promuevan la corresponsabilidad en los hombres.</p> <p><b>I:</b> Aumento de acogida de permisos intransferibles e incremento en la concienciación</p>

		de la importancia de las masculinidades igualitarias.
<b>MEDIDA 1B.3.</b> Formación en materia de igualdad al personal masculino del Ayuntamiento, con especial atención en aquellos que ocupen altos cargos, sensibilizando y previniendo los roles y estereotipos de género.	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de formaciones realizadas y nº de hombres participantes.</p> <p><b>S:</b> Grado de consecución de los objetivos previstos en las formaciones.</p> <p><b>I:</b> Aumento del nº de hombres implicados en materia de igualdad de género.</p>
<b>MEDIDA 1B.4.</b> Difusión de campañas de prevención de ciberviolencias dirigidas a las personas del municipio, con especial incidencia en los hombres. Creación de una guía informativa sobre el uso respetuoso, no sexista y libre de discriminaciones de las TRIC (Tecnologías de las Relaciones, información y Comunicación).	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de campañas y guías elaboradas en materia de prevención de las ciberviolencias machistas y nº de personas participantes dividido entre hombres y mujeres.</p> <p><b>S:</b> Existencia de iniciativas en materia de prevención de las ciberviolencias de género con especial incidencia en hombres.</p> <p><b>I:</b> Fortalecimiento de la conciencia social sobre la problemática de las ciberviolencias.</p>
<b>MEDIDA 1B.5.</b> Implementación de talleres de sensibilización en los centros educativos centrados en masculinidades igualitarias, tolerantes y respetuosas. Se atenderá a la importancia de la socialización preventiva	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Cultura y Educación; y CMIM Berja.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de acciones de formación en sensibilización de masculinidades igualitarias en los centros educativos y nº de alumnado participante dividido entre niñas y niños.</p>

<p>desde las edades más tempranas desde el uso de las TRIC.</p>	<p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>S:</b> Incorporación de la perspectiva de género en las aulas para promover modelos de masculinidad no hegemónicos.</p> <p><b>I:</b> Mejora del buen trato en el aula y deconstrucción de los roles y estereotipos de género.</p>
---	--	---

### 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible

**Objetivos estratégicos:**

- *OE1. Facilitar el acceso a los derechos, a los recursos y a los servicios del territorio a mujeres y hombres en igualdad de condiciones, pasando de la igualdad formal a la vivencia cotidiana de la igualdad real y efectiva.*
- *OE2. Garantizar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural, social y sostenible, superando cualquier posible discriminación por razón de sexo.*

<p><b>MEDIDA 1C.1.</b> Hacer partícipe al CMIM en la toma de decisiones públicas valorando la doble transversalidad de género y sostenibilidad medioambiental.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Medio Ambiente; y CMIM Berja.</p> <p><b>Recursos:</b> Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de acciones impulsadas por las consejerías para desarrollar la línea medioambiental con enfoque de género.</p> <p><b>S:</b> Existencia de iniciativas de sostenibilidad medioambiental con perspectiva de género.</p> <p><b>I:</b> Incorporación de la doble transversalidad de género y sostenibilidad ambiental en la gestión ambiental.</p>
<p><b>MEDIDA 1C.2.</b> Campaña de concienciación sobre el impacto del cambio climático en la</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p>

<p>salud de las mujeres y formaciones en materia de ecofeminismo.</p>	<p>competente en materia de Medio Ambiente; y CMIM Berja.  <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.  <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>R:</b> Nº de folletos realizados y repartidos sobre el impacto del cambio climático en la salud de las mujeres.  <b>S:</b> Grado de cumplimiento de los objetivos previstos en la campaña.  <b>I:</b> Incremento de la concienciación sobre el impacto del cambio climático en la salud de las mujeres.</p>
<p><b>MEDIDA 1C.3.</b> Promoción del ecofeminismo en centros educativos y para la población en general.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Medio Ambiente; Concejalía competente en materia de Cultura y Educación; y CMIM Berja.  <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.  <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b>  <b>R:</b> Nº de talleres realizados, nº de centros educativos y nº de alumnado participante dividido entre niñas y niños.  <b>S:</b> Incorporación del ecofeminismo a través de formaciones en los centros educativos.  <b>I:</b> Mejora del conocimiento del ecofeminismo desde las edades más tempranas.</p>

## 1.D. Estrategia de digitalización por la igualdad

### Objetivos estratégicos:

- **OE1.** *Facilitar el acceso a los derechos, a los recursos y a los servicios del territorio a mujeres y hombres en igualdad de condiciones, pasando de la igualdad formal a la vivencia cotidiana de la igualdad real y efectiva.*
- **OE3.** *Promover la diversificación en la elección de opciones educativas, y consecuentemente, en la participación sectorial dentro del mercado laboral de las mujeres, así como la promoción y liderazgo de las mujeres en las empresas, como medio para alcanzar una democracia participativa plena.*

<p><b>MEDIDA 1D.1.</b> Sensibilización sobre la necesaria capacitación tecnológica a niñas y mujeres, mediante elaboración de proyectos centrados en la alfabetización digital de mujeres y niñas. Se plantearán talleres formativos en centros educativos y en el municipio, propiciando el acercamiento de las niñas a estudios informáticos.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y Concejalía competente en materia de Cultura y Educación.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de formaciones realizadas en centros educativos y nº de alumnado participante desagregado por sexos.</p> <p><b>S:</b> Incremento del % de mujeres en estudios universitarios relacionados con competencias tecnológicas (matriculadas, egresadas, docentes).</p> <p><b>I:</b> Mejora en la percepción de las carreras científicas y tecnologías para niñas.</p>
<p><b>MEDIDA 1D.2.</b> Realización de programas de formación y capacitación digital dirigidos a mujeres del municipio, especialmente para mujeres con algún tipo de discapacidad, en</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y Concejalía competente en materia de Tecnologías.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de mujeres participantes y nº de programas de formación y capacitación digital.</p>



<p>riesgo de exclusión social, mujeres rurales, mujeres mayores etc.</p>	<p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>S:</b> Incremento de la participación de mujeres con discapacidad, en riesgo de exclusión social, mujeres rurales, mujeres mayores, etc. <b>I:</b> Fortalecimiento de las competencias digitales de las mujeres.</p>
<p><b>MEDIDA 1D.3.</b> Promoción de formaciones y proyectos específicos de STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) enfocados a niñas. Campaña de sensibilización de Mujeres en la Ciencia.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Tecnologías; y Concejalía competente en materia de Cultura y Educación. <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de campañas y formaciones en materia de STEM realizadas en el municipio y en los centros educativos y nº de participantes dividido por sexos. <b>S:</b> Incremento de acciones por la visibilidad e inclusión de las mujeres en el ámbito de STEM. <b>I:</b> Aumento del interés en aspectos, estudios o actividades relacionadas con las carreras STEM en las niñas y jóvenes del municipio.</p>
<p><b>MEDIDA 1D.4.</b> Realización de talleres en los Centros Educativos centrados en relaciones igualitarias desde un uso responsable de las TRICs.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Cultura y Educación; y CMIM Berja. <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de talleres realizados, nº de centros educativos y nº de alumnado participante dividido entre niñas y niños. <b>S:</b> Incorporación de la prevención de las violencias machistas desde el uso de las nuevas tecnologías. <b>I:</b> Mejora del uso de las TRICs con perspectiva en igualdad.</p>

## EJE II. Cuidados y sostenibilidad de la vida

### 2.A. Conciliación y corresponsabilidad

**Objetivos estratégicos:**

- OE1. Facilitar el acceso a los derechos, a los recursos y a los servicios del territorio a mujeres y hombres en igualdad de condiciones, pasando de la igualdad formal a la vivencia cotidiana de la igualdad real y efectiva.
- OE2. Garantizar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural, social y sostenible, superando cualquier posible discriminación por razón de sexo.
- OE3. Promover la diversificación en la elección de opciones educativas, y consecuentemente, en la participación sectorial dentro del mercado laboral de las mujeres, así como la promoción y liderazgo de las mujeres en las empresas, como medio para alcanzar una democracia participativa plena.

<p><b>MEDIDA 2A.1.</b> Desarrollo de proyectos innovadores (organización del tiempo, ayudas económicas por nacimiento de hijos y escolaridad, etc.) en materia de cuidados, activando redes vecinales y comunitarias que promuevan la participación y la activación de nuevos servicios y recursos de proximidad para apoyar la conciliación, especialmente en el ámbito rural.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y Concejalía competente en materia de Familia y Salud.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de medidas locales de apoyo a la conciliación.</p> <p><b>S:</b> Existencia de iniciativas de sensibilización que incentiven o promuevan la conciliación y la corresponsabilidad.</p> <p><b>I:</b> Aumento de la acogida de permisos intransferibles.</p>
<p><b>MEDIDA 2A.2.</b> Creación o cesión de espacios para niñas y niños de edades comprendidas entre 0 y 3 años en las zonas rurales.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad.</p> <p><b>Recursos:</b> Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de espacios nuevos o habilitados para niñas y niños en la etapa de 0 – 3 años.</p> <p><b>S:</b> Aumento de familias que hagan uso de dichos espacios.</p>

		I: Mejora en la calidad de conciliación de trabajo reproductivo y trabajo productivo con el ocio y tiempo libre personales.
<b>MEDIDA 2A.3.</b> Realizar encuentros con asociaciones vecinales de municipios de los alrededores para la creación de redes comunitarias de apoyo.	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y Concejalía competente en materia de Familia y Salud.</p> <p><b>Recursos:</b> Ayuntamiento. Principales puntos de encuentro del municipio (cafeterías/bares, parque, biblioteca, etc.).</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de encuentros realizados y nº de participantes dividido por sexos.</p> <p><b>S:</b> Existencia de mecanismos que fomenten la corresponsabilidad.</p> <p><b>I:</b> Reforzar el tejido vecinal y asociativo en el municipio.</p>
<b>MEDIDA 2A.4.</b> Promover una mayor visibilidad y valor de los trabajos de cuidados mediante la realización de una campaña para dar reconocimiento a los trabajos desempeñados tradicionalmente por las mujeres de nuestro municipio, propiciando la valoración del capital humano aportado.	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Comisión de Seguimiento; y Concejalía competente en materia de Familia y Salud.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad y CMIM Berja.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de participantes dividido por sexos.</p> <p><b>S:</b> Grado de cumplimiento de los objetivos previstos en la campaña.</p> <p><b>I:</b> Fortalecimiento de la sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad.</p>
<b>MEDIDA 2A.5.</b> Realización de Gymkanas de corresponsabilidad con las familias del municipio y en los centros educativos,	<b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de Gymkanas realizadas y nº de participantes dividido por sexos.</p>

<p>propiciando la participación de hombres, así como fomentar la visibilización y cambios de modelos de masculinidad.</p>	<p>competente en materia de Familia y Salud; y CMIM Berja. <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>S:</b> Incremento de la participación de las familias de nuestro municipio, con especial atención a los hombres. <b>I:</b> Aumento de la corresponsabilidad como medida para la mejora del bienestar de todas las personas.</p>
---	---	---

## 2.B. Salud y bienestar social

**Objetivos estratégicos:**

- *OE1. Facilitar el acceso a los derechos, a los recursos y a los servicios del territorio a mujeres y hombres en igualdad de condiciones, pasando de la igualdad formal a la vivencia cotidiana de la igualdad real y efectiva.*
- *OE4. Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres.*

<p><b>MEDIDA 2B.1.</b> Realización de formaciones en relación a la salud con perspectiva de género, incluyendo la importancia del autocuidado, la conciliación y la corresponsabilidad.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y Concejalía competente en materia de Salud. <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de formaciones realizadas y nº de participantes dividido por sexos. <b>S:</b> Grado de cumplimiento de los objetivos previstos en las formaciones. <b>I:</b> Mejora en la integración de la perspectiva de género atendiendo al cuidado y autocuidado.</p>
---	--	--

<p><b>MEDIDA 2B.2.</b> Realización de formaciones en los centros educativos atendiendo a la Educación Sexual Integral, adaptando los contenidos a las edades del alumnado.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Cultura y Educación; y Concejalía competente en materia de Salud.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de formaciones realizadas y nº de participantes dividido por sexos.</p> <p><b>S:</b> Grado de cumplimiento de los objetivos previstos en las formaciones.</p> <p><b>I:</b> Aumento de la sensibilización de la juventud atendiendo a la prevención de las violencias sexuales.</p>
<p><b>MEDIDA 2B.3.</b> Elaboración de un informe en el que se detecten las necesidades que demanden las personas cuidadoras, para así poder indagar y favorecer la calidad de vida, la salud y el bienestar emocional.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Familia y Salud; y CMIM Berja.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de personas participantes en la elaboración del informe desagregado por sexos.</p> <p><b>S:</b> Aumento del conocimiento de la situación de las personas cuidadoras.</p> <p><b>I:</b> Incremento de la realización de actuaciones para la mejora de la salud de las personas.</p>
<p><b>MEDIDA 2B.4.</b> Realización de formaciones anuales para personal que se dedique a los cuidados tanto en la atención profesional a las personas dependientes como al cuidado de su propia salud desde una perspectiva de género.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Familia y Salud; y Comisión de Seguimiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de formaciones realizadas y nº de participantes divididos por sexos.</p> <p><b>S:</b> Grado de cumplimiento de los objetivos previstos en las formaciones.</p>

	<p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>I:</b> Mejora de la situación de las personas que se dedican a los cuidados y fomento de la importancia del autocuidado.</p>
<p><b>MEDIDA 2B.5.</b> Realización de talleres de sensibilización en la población en general para la visualización de la enfermedad mental. Se enfoca en la discriminación de situaciones de riesgo, entre ellas las diferencias de género, la atención y apoyo a las familias y la promoción de hábitos de vida saludable.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Familia y Salud; y Comisión de Seguimiento.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>R:</b> Nº de formaciones realizadas y nº de participantes divididos por sexos.</p> <p><b>S:</b> Grado de cumplimiento de los objetivos previstos en las formaciones.</p> <p><b>I:</b> Mejora de la concienciación y prevención en materia de salud mental.</p>
<p><b>MEDIDA 2B.6.</b> Realización de talleres de promoción de hábitos de vida saludable en diferentes colectivos de la población desde una perspectiva de género: alumnado, juventud, familias y personas mayores. Se coordinará con el Programa Municipal de hábitos de vida saludable y con el proyecto Relas (Red de acción local en salud) y con los programas de atención a las personas mayores.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Familia y Salud; y CMIM Berja.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>R:</b> Nº de formaciones realizadas y nº de participantes dividido por sexos.</p> <p><b>S:</b> Grado de cumplimiento de los objetivos previstos en las formaciones.</p> <p><b>I:</b> Mejora en la integración de la perspectiva de género atendiendo a la importancia de los hábitos saludables.</p>

<p><b>MEDIDA 2B.7.</b> Realización de talleres anuales de formación para profesionales de la salud y servicios sociales de cara a incrementar la detección, coordinación y derivación de mujeres con problemas de adicciones.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Salud; y CMIM Berja.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>R:</b> Nº de formaciones realizadas y nº de participantes dividido por sexos.</p> <p><b>S:</b> Grado de detección y cumplimiento de los objetivos previstos en las formaciones.</p> <p><b>I:</b> Mejora en la detección y coordinación de profesionales.</p>
<p><b>MEDIDA 2B.8.</b> Realización de talleres formativos e informativos en centros educativos sobre prevención de adicciones desde una perspectiva de género. Se coordina con el programa municipal de prevención de adicciones “Berja ante las adicciones “y con los programas educativos Creciendo en Salud y Forma Joven, así como con el Centro Municipal de Información a la Mujer.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Salud; y CMIM Berja.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>R:</b> Nº de talleres realizados, nº de centros participantes y nº de alumnado dividido por sexos.</p> <p><b>S:</b> Grado de cumplimiento de los objetivos previstos en las formaciones.</p> <p><b>I:</b> Mejora en la prevención de adicciones desde las edades más tempranas.</p>

## 2.C. Lucha contra la feminización de la pobreza

### Objetivos estratégicos:

- *OE1. Facilitar el acceso a los derechos, a los recursos y a los servicios del territorio a mujeres y hombres en igualdad de condiciones, pasando de la igualdad formal a la vivencia cotidiana de la igualdad real y efectiva.*
- *OE2. Garantizar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural, social y sostenible, superando cualquier posible discriminación por razón de sexo.*

<p><b>MEDIDA 2C.1.</b> Desarrollo de jornadas/actividades/formaciones que fomenten el empleo y/o empleabilidad de las mujeres del municipio para fomentar su contratación en empresas del municipio a través de acuerdos entre el tejido empresarial de la zona y beneficios fiscales para las mismas.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Contrataciones y Economía; CMIM Berja y Comisión de Seguimiento.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de jornadas, actividades o formaciones en materia de promoción y emprendimiento del empleo femenino y nº de participantes dividido por sexos.</p> <p><b>S:</b> Incremento de nuevas contrataciones a mujeres y de nuevas empresas emprendidas por mujeres.</p> <p><b>I:</b> Mejora en la contratación de mujeres en entidades del municipio.</p>
<p><b>MEDIDA 2C.2.</b> Fomentar, mediante información, que las empresas locales establezcan planes de igualdad y protocolos que eliminen las desigualdades en el ámbito laboral.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y Concejalía competente en materia de Contrataciones y Economía.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de Planes de Igualdad y Protocolos realizados.</p> <p><b>S:</b> Existencias de iniciativas para la sensibilización y prevención.</p> <p><b>I:</b> Mejora de la situación de las mujeres en el ámbito laboral.</p>



	<b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.	
<b>MEDIDA 2C.3.</b> Desarrollar formaciones que propicien el autoempleo y emprendimiento en las mujeres, así como informar de posibilidades y recursos para las mujeres emprendedoras.	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y Concejalía competente en materia de Contrataciones y Economía.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de formaciones en materia de promoción y emprendimiento del empleo femenino y nº de mujeres participantes.</p> <p><b>S:</b> Incremento de mujeres emprendedoras.</p> <p><b>I:</b> Fortalecimiento del tejido empresarial de la zona.</p>
<b>III. Representación y poder</b>		
<b>Línea 3.A. Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro</b>		
<p><b>Objetivos estratégicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- OE1. Facilitar el acceso a los derechos, a los recursos y a los servicios del territorio a mujeres y hombres en igualdad de condiciones, pasando de la igualdad formal a la vivencia cotidiana de la igualdad real y efectiva.</li> <li>- OE3. Promover la diversificación educativa y laboral de las mujeres como medio para alcanzar una democracia participativa plena.</li> </ul>		
<b>MEDIDA 3A.1.</b> Sensibilización escolar mediante alumnado, profesorado y AMPAS, con el objetivo de promover actitudes y	<b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y Concejalía	<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b>

<p>aptitudes para cada persona, con independencia de su sexo. Así como inculcar aptitudes relacionadas con la corresponsabilidad.</p>	<p>competente en materia de Cultura y Educación. <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>R:</b> Nº de actividades o formaciones realizadas, nº de centros educativos colaboradores y nº de participantes dividido por sexos. <b>S:</b> Socialización preventiva e igualitaria. <b>I:</b> Aumento de la concienciación en materia de igualdad de género en todos los ámbitos sociales.</p>
<p><b>MEDIDA 3A.2.</b> Realización de una gymkana multideporte a comienzo de cada curso escolar, para fomentar la participación de niñas y niños eliminando estereotipos de género que sirva como diagnóstico para la posterior selección deportiva municipal. Garantizar la participación de docentes de ambos sexos.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Deportes; y CMIM Berja. <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de actividades realizadas y nº de participantes dividido por sexos. <b>S:</b> Ruptura de roles y estereotipos de género desde las edades más tempranas. <b>I:</b> Mejora del desarrollo de los niños y las niñas fortaleciendo la igualdad de género.</p>
<p><b>MEDIDA 3A.3.</b> Propiciar en el municipio actividades deportivas dirigidas a ambos sexos, fomentando valores de respeto, tolerancia e igualdad. Realización de formaciones a las personas responsables de las actividades deportivas o promotores y promotoras culturales en igualdad y prevención de las violencias machistas.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y Concejalía competente en materia de Deportes. <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de actividades deportivas, nº de formaciones a promotores o promotoras culturales y nº de participantes dividido por sexos. <b>S:</b> Fomento de una igualdad real y efectiva. <b>I:</b> Incremento de inscripciones de chicos y chicas en actividades deportivas con independencia del sexo.</p>

<p><b>MEDIDA 3A.4.</b> Realización de talleres en los centros educativos centrados en la ruptura de los estereotipos de género y la visibilización de nuevos modelos sociales. Propiciar una orientación profesional alejada de las imposiciones sociales.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y Concejalía competente en materia de Cultura y Educación.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de talleres, nº de centros educativos colaboradores y nº de participantes dividido por sexos.</p> <p><b>S:</b> Aumento de la importancia del desarrollo personal con independencia del sexo.</p> <p><b>I:</b> Incremento de las matriculaciones en la Universidad teniendo en cuenta la presencia de chicas en estudios tradicionalmente masculinizados y de chicos en estudios tradicionalmente feminizados.</p>
<p><b>MEDIDA 3A.5.</b> Colaboraciones desde la entidad municipal con la realización, a través de las AMPAS, de actividades que fomenten la igualdad. Aportando a profesionales, material y/o instalaciones que sean necesarias.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Cultura y Educación; y Comisión de Seguimiento.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de actividades extraescolares que ayuden a romper los estereotipos de género, nº de centros educativos colaboradores y nº de participantes dividido por sexos.</p> <p><b>S:</b> Aumento de las actividades extraescolares propuestas desde las AMPAS.</p> <p><b>I:</b> Aumento de la participación tanto de niñas como de niños en las actividades extraescolares.</p>

### Línea 3.B. Presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida

**Objetivos estratégicos:**

- OE1. Facilitar el acceso a los derechos, a los recursos y a los servicios del territorio a mujeres y hombres en igualdad de condiciones, pasando de la igualdad formal a la vivencia cotidiana de la igualdad real y efectiva.
- OE2. Garantizar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural, social y sostenible, superando cualquier posible discriminación por razón de sexo.
- OE3. Promover la diversificación en la elección de opciones educativas, y consecuentemente, en la participación sectorial dentro del mercado laboral de las mujeres, así como la promoción y liderazgo de las mujeres en las empresas, como medio para alcanzar una democracia participativa plena.

<p><b>MEDIDA 3B.1.</b> Inclusión de mecanismos que promuevan la presencia de las mujeres en todos los ámbitos productivos y sociales. Haciendo un mayor esfuerzo por dar visibilidad y protagonismo a las mujeres mediante la realización de campañas audiovisuales y/o exposiciones anuales donde se visibilice la participación de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y Comisión de Seguimiento.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de jornadas, actividades o formaciones en materia de promoción y emprendimiento en el ámbito productivo, y nº de personas participantes desglosado por sexos.</p> <p><b>S:</b> Aumento de la presencia de las mujeres en diferentes esferas de la vida.</p> <p><b>I:</b> Aumento del porcentaje de mujeres en los diferentes sectores donde tradicionalmente han estado infrarrepresentadas.</p>
<p><b>MEDIDA 3B.2.</b> Apoyo al movimiento asociativo de colectivos de mujeres, teniendo especial atención a aquellos en los que participen mujeres en riesgo o situación de</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y CMIM Berja.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de encuentros, campañas y actividades organizadas desde las asociaciones de mujeres</p>

<p>exclusión social, realizando campañas de fomento de la participación de las jóvenes, inmigrante y mujeres rurales en el movimiento asociativo.</p>	<p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad y asociaciones de mujeres del municipio. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p>del municipio y la zona. Nº de mujeres participantes. <b>S:</b> Mejora de la sensibilización en materia de igualdad de género desde el movimiento asociativo de colectivos de mujeres. <b>I:</b> Incremento del número de socias en las asociaciones de mujeres.</p>
<p><b>MEDIDA 3B.3.</b> Creación de un premio por la igualdad dirigido a empresas locales y/o comarcales.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y CMIM Berja. <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de empresas premiadas. <b>S:</b> Incremento de actuaciones por la igualdad desde las entidades locales y/o comarcales. <b>I:</b> Mejora de la percepción de la igualdad real, plena y efectiva en las empresas locales y/o comarcales.</p>
<p><b>MEDIDA 3B.4.</b> Realización de acciones formativas trimestrales sobre mujer, participación, empoderamiento, gestión asociativa, elaboración y evaluación de proyectos con perspectiva de género, nuevas tecnologías etc. reforzando la presencia de mujeres en los Ayuntamientos y en los cargos de poder.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Todas las Concejalías del Ayuntamiento y Comisión de Seguimiento. <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de acciones formativas y nº de personas participantes desagregado por sexo. <b>S:</b> Mejora en el reconocimiento de las mujeres del Ayuntamiento y en los cargos de poder de las entidades locales del municipio. <b>I:</b> Promoción del empoderamiento y participación de las mujeres.</p>
<p><b>MEDIDA 3B.5.</b> Potenciar que las Asociaciones se adecuen, en su reglamentación interna y proyectos, al</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y CMIM Berja. <b>Recursos:</b> Ayuntamiento y CMIM Berja.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de asociaciones participantes.</p>

<p>Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, según la nueva normativa de Igualdad, mediante campañas de información y asesoramiento local.</p>	<p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>S:</b> Existencia de acciones por la consecución de la igualdad real, plena y efectiva. <b>I:</b> Fortalecimiento de la sensibilización en materia de igualdad de género en las asociaciones.</p>
<p><b>MEDIDA 3B.6.</b> Creación en la biblioteca municipal de una sección violeta con fondos bibliográficos en los que se visibilice y se dé a conocer la presencia de mujeres en sectores en los que todavía siguen infrarrepresentadas. Por ejemplo, incluir bibliografías de mujeres.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad. <b>Recursos:</b> Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b> <b>R:</b> Existencia de un espacio violeta en la biblioteca municipal. Nº de préstamos de esta sección dividido entre mujeres y hombres. <b>S:</b> Incremento del interés por adquirir nuevas lecturas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y el feminismo. <b>I:</b> Mejora en la integración de conocimientos de igualdad y estudios de género en los fondos bibliográficos de la biblioteca municipal.</p>
<p><b>MEDIDA 3B.7.</b> Realización de actividades en el Día del Libro para menores, adolescentes y personas adultas que fomenten la igualdad y promueva una lectura con perspectiva de género.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Cultura y Educación; y CMIM Berja. <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de actividades con perspectiva de género en el Día del Libro y nº de participantes dividido por sexos. <b>S:</b> Aumento de la transversalidad de género en las acciones realizadas por el Ayuntamiento. <b>I:</b> Promoción de lecturas con perspectiva de género.</p>

<p><b>MEDIDA 3B.8.</b> Planificación del proceso de implementación del Plan de Igualdad municipal implicando a la ciudadanía, mediante la participación de agentes sociales del municipio (participación paritaria entre mujeres y hombre 60% - 40%). Se publicarán los acuerdos de actuaciones a llevar a cabo.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y Comisión de Seguimiento.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de personas participantes divididas por sexo.</p> <p><b>S:</b> Incremento de la participación activa de las mujeres del municipio.</p> <p><b>I:</b> Fortalecimiento de la presencia de las mujeres en la toma de decisiones.</p>
<p><b>MEDIDA 3B.9.</b> Realización de una programación anual de las actuaciones a llevar a cabo, que se publicarán a través de los distintos canales municipales como redes sociales, tabloneros de anuncios, etc.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Todas las Concejalías del Ayuntamiento.</p> <p><b>Recursos:</b> Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Existencia de una programación anual de las actuaciones llevadas a cabo en el municipio en materia de igualdad. Nº de personas participantes divididas por sexo.</p> <p><b>S:</b> Mejora en la difusión de las actividades y actuaciones llevadas a cabo en el municipio en materia de igualdad.</p> <p><b>I:</b> Aumento de la asistencia en las actividades en materia de igualdad.</p>
<p><b>MEDIDA 3B.10.</b> Realización de una consulta a la ciudadanía sobre las actuaciones llevadas a cabo en materia de igualdad en la que se incluirá un apartado de recogida de propuestas a mitad del periodo de vigencia del Plan de Igualdad.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y Comisión de Seguimiento.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de aportaciones de la ciudadanía, desagregado por sexos.</p> <p><b>S:</b> Mejora en la implementación de actuaciones por la igualdad de género.</p>

	<b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.	<b>I:</b> Aumento de la participación ciudadana tanto en el proceso de elaboración de medidas como en la propuesta de actividades.
<b>MEDIDA 3B.11.</b> Difusión de las medidas y actuaciones del Plan de Igualdad mediante: acto de presentación municipal del Plan de Igualdad, publicidad anual de las actuaciones previstas a llevar a cabo ese periodo anual, y publicación en la web del Ayuntamiento de la memoria intermedia del Plan de Igualdad.	<b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y CMIM Berja. <b>Recursos:</b> Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.	<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b> <b>R:</b> Existencia de medidas de difusión del Plan de Igualdad. <b>S:</b> Mejora en la difusión de las actividades y actuaciones llevadas a cabo en el municipio en materia de igualdad. <b>I:</b> Aumento de la participación ciudadana en la concienciación por la igualdad.
<b>MEDIDA 3B.12.</b> Sensibilización, mediante campañas, del incremento del protagonismo de las mujeres tanto en la dimensión social como laboral, dirigidas con particular énfasis al ámbito educativo y al medio rural.	<b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y Concejalía competente en materia de Cultura y Educación. <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.	<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de campañas sobre el protagonismo de las mujeres tanto en el ámbito social como en el laboral. Nº de participantes desagregado por sexos. <b>S:</b> Reconocimiento de las mujeres del municipio. <b>I:</b> Mejora de la percepción de los trabajos (productivos y reproductivos) de las mujeres del municipio.
<b>MEDIDA 3B.13.</b> Apoyo a la creación literaria y artística de las mujeres mediante premios, concursos o jornadas.	<b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Cultura y Educación; y CMIM Berja.	<b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de premios, concursos y jornadas sobre creación literaria y artística de las mujeres. Nº de participantes desagregado por sexos.



	<p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>S:</b> Reconocimiento de las piezas literarias y artísticas de las mujeres del municipio.</p> <p><b>I:</b> Promoción de la expresión artística de las mujeres en el municipio.</p>
<p><b>MEDIDA 3B.14.</b> Incorporación de la perspectiva de Igualdad de Género a la programación habitual de Teatro, Música, o cualquier espectáculo dependiente del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y Concejalía competente en materia de Cultura y Educación.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de actividades con perspectiva de género realizadas en el municipio y nº de personas participantes divididas por sexo.</p> <p><b>S:</b> Incremento de la perspectiva de género de forma transversal en todas las acciones realizadas.</p> <p><b>I:</b> Aumento de la participación y concienciación de la población.</p>
<p><b>MEDIDA 3B.15.</b> Se desarrollarán actividades que fomenten la cultura y las artes visibilizando el papel de las mujeres.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y Concejalía competente en materia de Cultura y Educación.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de actividades a favor de la cultura y las artes con especial atención a la obra de mujeres. Nº de personas participantes divididas por sexo.</p> <p><b>S:</b> Visibilización de las mujeres en el arte y la cultura.</p> <p><b>I:</b> Aumento del interés por conocer las obras de mujeres importantes en la Historia.</p>

## Línea 3.C. Techos de cristal y espacios de poder

**Objetivos estratégicos:**

- *OE1. Facilitar el acceso a los derechos, a los recursos y a los servicios del territorio a mujeres y hombres en igualdad de condiciones, pasando de la igualdad formal a la vivencia cotidiana de la igualdad real y efectiva.*
- *OE2. Garantizar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural, social y sostenible, superando cualquier posible discriminación por razón de sexo.*
- *OE3. Promover la diversificación en la elección de opciones educativas, y consecuentemente, en la participación sectorial dentro del mercado laboral de las mujeres, así como la promoción y liderazgo de las mujeres en las empresas, como medio para alcanzar una democracia participativa plena.*

<p><b>MEDIDA 3C.1.</b> Promoción del asociacionismo de mujeres en entornos rurales. El Ayuntamiento contará con estas asociaciones para la realización de campañas, conmemoración de efemérides y seguimiento del Plan de Igualdad. Se propiciará su visibilización e importancia para el municipio y se priorizará la colaboración con las asociaciones que establezcan en sus programas la consideración de la situación y necesidades de las mujeres del municipio.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad.</p> <p><b>Recursos:</b> Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de asociaciones de mujeres participantes.</p> <p><b>S:</b> Incremento de la importancia de la toma de decisiones de las mujeres y su influencia en la sociedad.</p> <p><b>I:</b> Aumento del asociacionismo y participación de las mujeres.</p>
<p><b>MEDIDA 3C.2.</b> Cesión de espacios municipales para asociaciones que realicen actividades de sensibilización y promoción</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Todas las Concejalías del Ayuntamiento y Comisión de Seguimiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b></p>

<p>de la igualdad, así como la prevención de la violencia de género o violencias machistas.</p>	<p><b>Recursos:</b> Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>R:</b> Nº de espacios cedidos por el Ayuntamiento, nº de actividades realizadas y participación desagregada por sexos. <b>S:</b> Incremento en la realización de acciones por parte de las asociaciones del municipio. <b>I:</b> Aumento de la participación activa en materia de igualdad y prevención de las violencias machistas.</p>
<p><b>MEDIDA 3C.3.</b> Formaciones específicas en materia de empoderamiento desde el liderazgo, la gestión de equipos o la comunicación.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad. <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de Seguimiento y Evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de formaciones realizadas y nº de mujeres participantes. <b>S:</b> Incremento del empoderamiento de las mujeres en materia de liderazgo. <b>I:</b> Aumento de mujeres con cargos de responsabilidad en las empresas del municipio.</p>

## IV. Un espacio productivo igualitario

### Línea 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral

**Objetivos estratégicos:**

- *OE1. Facilitar el acceso a los derechos, a los recursos y a los servicios del territorio a mujeres y hombres en igualdad de condiciones, pasando de la igualdad formal a la vivencia cotidiana de la igualdad real y efectiva.*
- *OE2. Garantizar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural, social y sostenible, superando cualquier posible discriminación por razón de sexo.*
- *OE3. Promover la diversificación en la elección de opciones educativas, y consecuentemente, en la participación sectorial dentro del mercado laboral de las mujeres, así como la promoción y liderazgo de las mujeres en las empresas, como medio para alcanzar una democracia participativa plena.*

<p><b>MEDIDA 4A.1.</b> Campaña de información acerca de los recursos disponibles estatales para la erradicación de la brecha salarial.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de campañas sobre los recursos disponibles en pos de reducir o erradicar la brecha salarial. Nº de personas participantes divididas por sexo.</p> <p><b>S:</b> Mejora en la sensibilización sobre la brecha salarial.</p> <p><b>I:</b> Reducción de las brechas retributivas entre hombres y mujeres.</p>
<p><b>MEDIDA 4A.2.</b> Conmemoración del 22 de febrero “Día de la Igualdad retributiva”, repartiendo en las empresas de nuestro municipio folletos informativos y realizando formaciones en los centros educativos. En</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; CMIM de Berja y Comisión de Seguimiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de folletos informativos realizados y repartidos, nº de formaciones en materia de promoción de igualdad retributiva, y participación desagregada por sexos.</p>

<p>estos folletos se incluirá información sobre brecha salarial, auditorías salariales, conciliación etc.</p>	<p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>S:</b> Mejora en la sensibilización sobre la brecha salarial. <b>I:</b> Incremento de estrategias por la reducción de la brecha salarial desde el principio de igualdad retributiva.</p>
<p><b>MEDIDA 4A.3.</b> Creación de espacios físicos y plataformas online que pongan a disposición pública los recursos, ayudas, subvenciones y becas para fomentar la empleabilidad de las mujeres.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Contrataciones y Economía; y CMIM de Berja. <b>Recursos:</b> Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de espacios y plataformas que dispongan de recursos, ayudas, subvenciones becas y similares para fomentar la empleabilidad de las mujeres, con especial atención a la situación de las mujeres rurales. <b>S:</b> Incremento de nuevas contrataciones a mujeres en el municipio. <b>I:</b> Mejora en la inserción socio laboral de las mujeres en el municipio.</p>
<p><b>MEDIDA 4A.4.</b> Acciones positivas para el fomento de la contratación de mujeres, con priorización de mujeres en riesgo de exclusión social o mujeres víctimas/supervivientes de violencia de género. Acuerdos con empresas locales para el fomento de la contratación de mujeres.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad y CMIM de Berja. <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de acciones positivas para el fomento de la contratación de las mujeres, atendiendo al principio de interseccionalidad (mujeres en riesgo de exclusión social o mujeres víctimas/supervivientes de violencia de género). <b>S:</b> Incremento de nuevas contrataciones a mujeres del municipio en las entidades o empresas locales.</p>

		I: Mejora en la inserción sociolaboral de las mujeres.
<b>MEDIDA 4A.5.</b> Formación a responsables y directivos del sector empresarial del municipio.	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad y CMIM de Berja.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de formaciones dirigidas a personal directivo y altos cargos del sector empresarial del entorno desagregado por sexos.</p> <p><b>S:</b> Existencia de iniciativas de sensibilización que incentiven la ocupación de las mujeres en altos cargos (erradicación del techo de cristal).</p> <p><b>I:</b> Ocupación de mujeres en los cargos directivos y altos cargos de las entidades de la zona.</p>
<b>MEDIDA 4A.6.</b> Revisar la prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento para incluir la perspectiva de género. Jornada y/o formaciones de “Salud laboral con perspectiva de género”	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y Concejalía competente en materia de Salud.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de jornadas y/o formaciones en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, así como participación desagregada por sexos.</p> <p><b>S:</b> Inclusión de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento.</p> <p><b>I:</b> Mejora en la percepción de riesgos laborales con perspectiva de género en el personal del Ayuntamiento.</p>

**Línea 4.B. Apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial**

**Objetivos estratégicos:**

- *OE1. Facilitar el acceso a los derechos, a los recursos y a los servicios del territorio a mujeres y hombres en igualdad de condiciones, pasando de la igualdad formal a la vivencia cotidiana de la igualdad real y efectiva.*
- *OE2. Garantizar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural, social y sostenible, superando cualquier posible discriminación por razón de sexo.*
- *OE3. Promover la diversificación en la elección de opciones educativas, y consecuentemente, en la participación sectorial dentro del mercado laboral de las mujeres, así como la promoción y liderazgo de las mujeres en las empresas, como medio para alcanzar una democracia participativa plena.*

<p><b>MEDIDA 4B.1.</b> Creación, promoción y refuerzo de ayudas económicas para incrementar el emprendimiento.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad y CMIM de Berja.  <b>Recursos:</b> Ayuntamiento.  <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b>  <b>R:</b> Existencia de partidas económicas como acción positiva dedicadas al apoyo de emprendimiento femenino.  <b>S:</b> Incremento de nuevas empresas emprendidas por mujeres.  <b>I:</b> Promoción del emprendimiento femenino en el municipio.</p>
<p><b>MEDIDA 4B.2.</b> Realización de jornadas de reconocimiento específico de las mujeres emprendedoras en entornos rurales.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad y Comisión de Seguimiento.  <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b>  <b>R:</b> Nº de jornadas de reconocimiento específico de las mujeres emprendedoras en entornos rurales y nº de asistentes desglosado por sexos.  <b>S:</b> Aumento del interés y reconocimiento de las mujeres emprendedoras de la zona.</p>

	<b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.	<b>I:</b> Fortalecimiento del tejido empresarial mediante el reconocimiento de las mujeres emprendedoras de la zona.
<b>MEDIDA 4B.3.</b> Promoción y difusión del derecho a la titularidad compartida en explotaciones agrarias.	<b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; y Concejalía competente en materia de Medio Ambiente. <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.	<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de estrategias de difusión de información relativa a la titularidad compartida. <b>S:</b> Aumento de peticiones para solicitar la titularidad compartida. <b>I:</b> Mejora en el reconocimiento del trabajo de las mujeres en las explotaciones agrarias.
<b>MEDIDA 4B.4.</b> Realización de formaciones enfocadas en la promoción del empoderamiento de mujeres rurales emprendedoras.	<b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad y Comisión de Seguimiento. <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.	<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de formaciones en materia de promoción del empoderamiento de las mujeres rurales emprendedoras y nº de mujeres participantes. <b>S:</b> Incremento de acciones que ponen en valor el emprendimiento de las mujeres rurales. <b>I:</b> Aumento del emprendimiento de las mujeres rurales del municipio.
<b>MEDIDA 4B.5.</b> Realización de actividades para reforzar las redes de apoyo mutuo entre mujeres, tanto en entornos urbanos como en entornos rurales.	<b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad y CMIM. <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.	<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de actividades dirigidas a mujeres para reforzar las redes vecinales, sociales y asociativas y nº de mujeres participantes.



	<p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>S:</b> Refuerzo del tejido asociativo, empresarial, social y vecinal entre mujeres. <b>I:</b> Mejora en la coordinación para la realización de acciones por la igualdad de género.</p>
<p><b>V. Sociedad libre de violencias machistas</b></p>		
<p><b>5.A. Sensibilización, prevención y generación de rechazo contra todas las violencias machistas</b></p>		
<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>OE4.</u> Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres</li> </ul>		
<p><b>MEDIDA 5A.1.</b> Implantación de un protocolo de prevención de violencia hacia las mujeres, incluyendo el acoso callejero.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad y CMIM de Berja. <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <b>R:</b> Existencia de un protocolo de prevención de violencias hacia las mujeres. <b>S:</b> Mejora en la prevención de violencias hacia las mujeres, incidiendo en el acoso callejero como forma de violencia. <b>I:</b> Disminución de los casos de violencias de género en el municipio.</p>
<p><b>MEDIDA 5A.2.</b> Instalación de Puntos Violeta y realización de campañas en prevención de las violencias machistas poniendo especial atención a los eventos/actividades/festejos municipales.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad y CMIM de Berja. <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <b>R:</b> Nº previsto de personas implicadas en la implementación del punto violeta y nº de personas que han recibido información o asistencia (nº de mujeres). Nº de campañas de prevención de las violencias machistas.</p>

	<p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>S:</b> Existencia de estrategias de sensibilización en materia de prevención de violencias machistas en espacios y eventos de ocio del municipio.</p> <p><b>I:</b> Grado de mejora y asistencia en la atención de mujeres víctimas de violencias machistas. Disminución de los casos de violencias de género o machistas en el municipio.</p>
<p><b>MEDIDA 5A.3.</b> Reserva de plazas a mujeres víctimas y supervivientes de la violencia de género en los determinados contratos, programas, formaciones o acciones que se lleven a cabo en el Municipio.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Contrataciones y Economía; y CMIM de Berja.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de plazas reservadas para mujeres víctimas de violencias de género en la contratación de determinados programas, formaciones y/o acciones que se desarrollen en el municipio.</p> <p><b>S:</b> Mejora en la inserción socio laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p><b>I:</b> Incremento de contrataciones a mujeres víctimas de violencias de género.</p>
<p><b>MEDIDA 5A.4.</b> Realización de campañas anuales de información y sensibilización frente al acoso sexual o por razón de sexo para el Ayuntamiento, que tenga en cuenta todas las violencias machistas y sexistas.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad y CMIM de Berja.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de campañas anuales en materia de sensibilización y prevención del acoso sexual o por razón de sexo. Nº de participantes desagregado por sexos.</p> <p><b>S:</b> Existencia de iniciativas de sensibilización frente al acoso sexual o por razón de sexo en el Ayuntamiento.</p>

		I: Mejora en la prevención de conductas de acoso sexual o por razón de sexo en el municipio.
<b>MEDIDA 5A.5.</b> Realización de campañas y formación en prevención de las violencias hacia las mujeres coincidiendo con el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, y el 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; CMIM de Berja y Comisión de Seguimiento.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de campañas de prevención de las violencias hacia las mujeres con motivo del 25 de noviembre. Nº de participantes desagregado por sexos.</p> <p><b>S:</b> Impulso de estrategias a favor de la prevención de la violencia contra las mujeres.</p> <p><b>I:</b> Mejora en la prevención de violencias hacia las mujeres.</p>
<b>MEDIDA 5A.6.</b> Formaciones dirigidas al personal del Ayuntamiento en materia de prevención y sensibilización de las violencias de género y machistas.	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad y CMIM de Berja.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de formaciones dirigidas al personal del Ayuntamiento en materia de prevención y sensibilización de las violencias de género o machistas. Nº de participantes desagregado por sexos.</p> <p><b>S:</b> Incremento de acciones desde el Ayuntamiento en materia de prevención de violencias hacia las mujeres.</p> <p><b>I:</b> Mejora en la percepción y sensibilización de la problemática de la violencia de género entre el personal del Ayuntamiento.</p>

<p><b>MEDIDA 5A.7.</b> Elaboración y difusión de guías de prevención y sensibilización contra la violencia de género.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad y CMIM de Berja.  <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.  <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b>  <b>R:</b> Nº de guías sobre prevención y sensibilización contra la violencia de género.  <b>S:</b> Existencia de iniciativas que incentiven o promuevan la tolerancia cero de la violencia hacia las mujeres.  <b>I:</b> Aumento de la sensibilización en materia de prevención de violencia de género.</p>
<p><b>MEDIDA 5A.8.</b> Dotar de correcta formación a las personas que intervienen en la atención a víctimas de violencia de género, como emergencias, judiciales, policiales, etc., para que toda la información sea adaptada, accesible e inclusiva, así como para que el trato sea digno y respetuoso, respetando la intimidad y la protección de las mujeres. A su vez, realización de formaciones en materia de prevención de la violencia de género a los agentes sociales, políticos y jurídicos del municipio.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Todas las Concejalías y CMIM de Berja.  <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.  <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b>  <b>R:</b> Nº de formaciones en intervención a mujeres víctimas de violencia de género. Nº de participantes desagregado por sexos.  <b>S:</b> Incorporación de la perspectiva de género para los agentes que atienden e intervienen con mujeres víctimas de violencia de género.  <b>I:</b> Mejora en la atención a las mujeres víctimas de violencia de género.</p>
<p><b>MEDIDA 5A.9.</b> Creación de reuniones anuales entre los distintos organismos/agentes/servicios que atienden a mujeres víctimas de violencia de género para mejorar la coordinación entre ellos con el fin</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Todas las Concejalías y CMIM de Berja.  <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b>  <b>R:</b> Nº de reuniones anuales entre los distintos organismos y servicios que atienden a las mujeres víctimas de violencias de género. Nº de participantes desagregado por sexos.</p>

<p>de evitar la revictimización y la victimización secundaria.</p>	<p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>S:</b> Mejora en la coordinación entre los organismos, agentes y servicios en atención a mujeres víctimas de violencia de género. <b>I:</b> Prevención de la revictimización y victimización secundaria en los servicios de atención a las mujeres víctimas de violencias de género.</p>
<p><b>MEDIDA 5A.10.</b> Destinar parte de los recursos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género a la realización de actividades, talleres y acciones en los centros educativos del municipio.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Cultura y Educación; y CMIM de Berja. <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento. <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de actividades, talleres y acciones en centros educativos en materia de prevención de violencias de género. Nº de alumnado participantes desagregado por sexo. <b>S:</b> Refuerzo de la coeducación como medio para sensibilizar y prevenir la violencia de género y machista. <b>I:</b> Mejora en la prevención de las violencias de género o machistas desde las edades más tempranas.</p>
<p><b>MEDIDA 5A.11.</b> Realización de un concurso de microrrelatos o fotográfico con temática de prevención de las violencias de género y machistas.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Cultura y Educación; y CMIM de Berja. <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <b>R:</b> Nº de participantes en el concurso de microrrelatos o fotografía en materia de prevención de violencia de género desagregado por sexos.</p>

	<p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>S:</b> Promoción de la participación activa en el municipio en concurso con temática de prevención de violencia de género.</p> <p><b>I:</b> Mejora en la percepción y sensibilización en materia de igualdad de género y prevención de violencias de género y machistas.</p>
<p><b>MEDIDA 5A.12.</b> Realización de formaciones con personal experto en violencia de género con el fin de concienciar y sensibilizar a la población del municipio.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad y CMIM de Berja.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de formaciones y listado de personas participantes desagregado por sexo.</p> <p><b>S:</b> Incremento de formaciones en materia de violencia de género en el municipio abiertas a la participación de la población en general.</p> <p><b>I:</b> Mejora en la prevención de violencias de género en el municipio.</p>
<p><b>MEDIDA 5A.13.</b> Realización de campañas de prevención y sensibilización de las violencias machistas en el centro de salud o ambulatorio del municipio. Serán campañas que informen sobre los diferentes recursos disponibles y que atiendan al principio de interseccionalidad (mujeres rurales, con discapacidad y/o diversidad funcional, migrantes, etc.).</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Salud; y CMIM de Berja.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de campañas de prevención y sensibilización de las violencias machistas en el centro de salud o ambulatorio.</p> <p><b>S:</b> Existencia de campañas de prevención y sensibilización de las violencias machistas atendiendo al principio de interseccionalidad (mujeres rurales, con discapacidad y/o diversidad funcional, migrantes, etc.).</p> <p><b>I:</b> Mejora en la prevención e intervención en materia de violencias machistas desde los</p>

		centros de salud atendiendo a las condiciones específicas de las mujeres del municipio (mujeres rurales, con discapacidad y/o diversidad funcional, migrantes, etc.).
<b>5.B. Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia machista</b>		
<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>OE4</u>. Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres</li> </ul>		
<p><b>MEDIDA 5B.1.</b> Visualización de vídeos y realización de actividades culturales para fomentar la visibilidad de las mujeres en la sociedad.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Cultura y Educación; y CMIM de Berja.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de formaciones y listado de personas participantes desagregado por sexo.</p> <p><b>S:</b> Incorporación de la perspectiva de género en los contenidos audiovisuales desarrollados y/o representados en las actividades que se realicen en el municipio.</p> <p><b>I:</b> Inclusión de publicaciones y contenidos libres de sexismo y victimización de la mujer.</p>
<p><b>MEDIDA 5B.2.</b> Informar sobre la iniciativa de “Ventanilla única” en las formaciones o acciones previstas como sistema centralizado de atención a las víctimas y respuesta integral de ayuda a las mismas, siempre evitando la doble victimización o la revictimización. A su vez, se publicará tanto en los tabloneros de anuncios, como en la</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad y CMIM de Berja.</p> <p><b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.</p> <p><b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b></p> <p><b>R:</b> Nº de estrategias de difusión sobre la iniciativa de “Ventanilla única” en las formaciones o acciones previstas como sistema centralizado de atención a las víctimas y respuesta integral de ayuda a las mismas.</p> <p><b>S:</b> Mejora en la difusión de los servicios existentes para la atención de mujeres víctimas</p>

<p>página web del municipio información relativa a la “Ventanilla única”.</p>		<p>de violencias de género, con especial atención a la difusión de la “Ventanilla única”.  <b>I:</b> Mejora en la atención a las mujeres víctimas de violencia de género en el municipio.</p>
<p><b>MEDIDA 5B.3.</b> Acciones formativas dirigidas a las mujeres del municipio incidiendo en la identificación de los tipos de violencias machistas y los recursos y ayudas disponibles.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad y CMIM de Berja.  <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.  <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b>  <b>R:</b> Nº de acciones por la sensibilización a las mujeres del municipio y nº de mujeres participantes en dichas acciones.  <b>S:</b> Mejora en la sensibilización sobre violencias de género.  <b>I:</b> Promoción de información, recursos y servicios existentes en materia de violencias de género.</p>
<p><b>MEDIDA 5B.5.</b> Conmemoración de efemérides en el municipio que tengan relación con la igualdad y la cultura de paz haciendo partícipe en centro educativos, residencias de personas mayores y dependientes, asociaciones vecinales, etc.</p>	<p><b>Responsable/s:</b> Concejalía competente en materia de igualdad; Concejalía competente en materia de Cultura y Educación; y CMIM de Berja.  <b>Recursos:</b> contratación de personal experto en materia de igualdad o recursos propios del Ayuntamiento.  <b>Presupuesto:</b> a cuenta del Ayuntamiento.</p>	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b>  <b>R:</b> Nº de actividades realizadas y nº de participantes desagregado por sexos.  <b>S:</b> Incorporación de la transversalidad de género en los ámbitos del municipio.  <b>I:</b> Mejora en la percepción sobre igualdad de género y prevención de violencias machistas.</p>



### CALENDARIO DE ACTUACIÓN

Medidas	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<b>Línea 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género</b>																
1A.1. Promoción activa de la estrategia de transversalidad de género en todos los niveles y en todos los ámbitos. El personal del Ayuntamiento estará formado y sensibilizado en cuestiones de igualdad de género mediante cursos en materia de igualdad de forma presencial y/o formación on-Line.																
1A.2. Dotar al centro de información municipal de la mujer de recursos y presupuesto para insertar la perspectiva de género en la estructura y actuaciones del ayuntamiento, así como su difusión en el municipio.																
1A.3. Destinar parte del presupuesto a actividades y eventos culturales que fomenten la igualdad de género. Realizando informes de impacto de género sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas, así como las actuaciones que se llevan a cabo en el municipio, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.																
1A.4. Se implementará en la entidad una base de datos del personal del Ayuntamiento que recoja información relevante desde una perspectiva de género (cambio de nivel de estudios, responsabilidades familiares, formación complementaria, necesidades de materia de conciliación, etc.). Anualmente se entregará al personal un ejemplar impreso con el fin de actualizar la información recogida en el registro respetando la protección de datos de carácter personal.																
1A.5. Introducción de la Perspectiva de Género en el proceso de elaboración de los presupuestos municipales, incluyendo la variable "SEXO" en todas las campañas y actividades que realicen las áreas municipales.																
1A.6. En la realización de Convenios, Bases y Baremos se dejará constancia mediante una clausula la existencia de un principio fundamental que ampare la igualdad entre mujeres y hombres en todos los procesos, haciendo uso de un lenguaje no sexista.																





2A.2. Creación o cesión de espacios para niñas y niños de edades comprendidas entre 0 y 3 años en las zonas rurales.																		
2A.4. Realizar encuentros con asociaciones vecinales de municipios de los alrededores para la creación de redes comunitarias de apoyo.																		
2A.5. Promover una mayor visibilidad y valor de los trabajos de cuidados mediante la realización de una campaña para dar valor y reconocimiento a los trabajos desempeñados tradicionalmente por las mujeres de nuestro municipio, propiciando la valoración del capital humano aportado.																		
2A.6. Realización de Gymkanas de corresponsabilidad con las familias del municipio, propiciando la participación de hombres y así como fomentar la visibilización y cambios de modelos de masculinidad.																		
<b>2.B. Salud y bienestar social</b>																		
2B.1. Realización de formaciones en relación a la salud con perspectiva de género, incluyendo la importancia del autocuidado, la conciliación y la corresponsabilidad.																		
2B.2. Realización de formaciones en los centros educativos atendiendo a la Educación Sexual Integral, adaptando los contenidos a las edades del alumnado.																		
2B.3. Elaboración de un informe en el que se detecten las necesidades que demanden las personas cuidadoras, para así poder indagar y favorecer la calidad de vida, la salud y el bienestar emocional.																		
2B.4. Realización de formaciones anuales para personal que se dedique a los cuidados tanto en la atención profesional a las personas dependientes como al cuidado de su propia salud desde una perspectiva de género.																		
2B.5. Realización de talleres de sensibilización en la población en general para la visualización de la enfermedad mental. Se enfoca en la discriminación de situaciones de riesgo, entre ellas las diferencias de género, la atención y apoyo a las familias y la promoción de hábitos de vida saludable.																		
2B.6. Realización de talleres de promoción de hábitos de vida saludable en diferentes colectivos de la población desde una perspectiva de género: alumnado, juventud, familias y personas mayores. Se coordinará con el Programa Municipal de hábitos de																		

vida saludable y con el proyecto Relas (Red de acción local en salud) y con los programas de atención a las personas mayores.																			
2B.7. Realización de talleres anuales de formación para profesionales de la salud y servicios sociales de cara a incrementar la detección, coordinación y derivación de mujeres con problemas de adicciones.																			
2B.8. Realización de talleres formativos e informativos en centros educativos sobre prevención de adicciones desde una perspectiva de género. Se coordina con el programa municipal de prevención de adicciones “Berja ante las adicciones “y con los programas educativos Creciendo en Salud y Forma Joven, así como con el Centro Municipal de Información a la Mujer.																			
<b>2.C. Lucha contra la feminización de la pobreza</b>																			
2C.1. Desarrollo de jornadas/actividades/formaciones que fomenten el empleo y/o empleabilidad de las mujeres del municipio para fomentar la contratación de mujeres en empresas del municipio a través de acuerdos entre el tejido empresarial de la zona y beneficios fiscales para las mismas.																			
2C.2. Fomentar que las empresas locales establezcan planes de igualdad y protocolos que eliminen las desigualdades en el ámbito laboral.																			
2C.3. Desarrollar formaciones que propicien el autoempleo y emprendimiento en las mujeres, así como informar de posibilidades y recursos para las mujeres emprendedoras.																			
<b>Línea 3.A. Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro</b>																			
3A.1. Sensibilización escolar mediante alumnado, profesorado y AMPAS, con el objetivo de promover actitudes y aptitudes para cada persona, con independencia de su sexo. Así como inculcar aptitudes relacionadas con la corresponsabilidad.																			
3A.2. Realización de una gymkana multideporte a comienzo de cada curso escolar para fomentar la participación de niñas y niños eliminando estereotipos de género que sirva como diagnóstico para la posterior selección deportiva municipal. Garantizar la participación de docentes de ambos sexos.																			
3A.3. Propiciar en el municipio actividades deportivas dirigidas a ambos sexos, fomentando valores de respeto, tolerancia e igualdad. Realización de formaciones de las																			

personas responsables de las actividades deportivas o promotores y promotoras culturales en igualdad y prevención de las violencias machistas.																		
3A.4. Realización de talleres en los centros educativos centrados en la ruptura de los estereotipos de género y la visibilización de nuevos modelos sociales. Propiciar una orientación profesional alejada de las imposiciones sociales.																		
3A.5. Colaboraciones desde la entidad municipal con la realización, a través de las AMPAS, de actividades que fomenten la igualdad. Aportando a profesionales, material y/o instalaciones que sean necesarias.																		
<b>Línea 3.B. Presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida</b>																		
3B.1. Inclusión de mecanismos que promuevan la presencia de las mujeres en todos los ámbitos productivos y sociales. Haciendo un mayor esfuerzo por dar visibilidad y protagonismo a las mujeres mediante la realización de campañas audiovisuales y/o exposiciones anuales donde se visibilice la participación de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida.																		
3B.2. Apoyo al movimiento asociativo de colectivos de mujeres, haciendo especial atención a aquellos en los que participen mujeres en riesgo o situación de exclusión social realizando campañas de fomento de la participación de las jóvenes, inmigrante y mujeres rurales en el movimiento asociativo.																		
3B.3. Creación de un premio por la igualdad dirigido a empresas locales y/o comarcales.																		
3B.4. Realización de acciones formativas trimestrales sobre la mujer, participación, empoderamiento, gestión asociativa, elaboración y evaluación de proyectos con perspectiva de género, nuevas tecnologías etc. reforzando la presencia de mujeres en los Ayuntamientos y en los cargos de poder.																		
3B.5. Potenciar que las Asociaciones se adecuen, en su reglamentación interna y proyectos, al Principio de Igualdad de Oportunidades, entre mujeres y hombres, según la nueva normativa de Igualdad mediante campañas de información y asesoramiento local.																		
3B.6. Creación en la biblioteca municipal de una sección violeta con fondos bibliográficos en los que se visibilice y se dé a conocer la presencia de mujeres en sectores en los que todavía siguen infrarrepresentadas. Por ejemplo, incluir bibliografías de mujeres.																		

3B.7. Realización de actividades en el Día del Libro para menores, adolescentes y personas adultas que fomenten la igualdad y promueva una lectura con perspectiva de género.																
3B.8. Planificación del proceso de implementación del Plan de Igualdad municipal implicando a la ciudadanía, mediante la participación de agentes sociales del municipio (participación paritaria entre mujeres y hombre 60% - 40%). Se publicarán los acuerdos de actuaciones a llevar a cabo.																
3B.9. Realización de una programación anual de las actuaciones a llevar a cabo que se publicarán a través de los distintos canales municipales como redes sociales, tabloneros de anuncios, etc.																
3B.10. Realización de una consulta a la ciudadanía sobre las actuaciones llevadas a cabo en materia de igualdad en la que se incluirá un apartado de recogida de propuestas a mitad del periodo de vigencia del Plan de Igualdad.																
3B.11. Difusión de las medidas y actuaciones del Plan de Igualdad mediante: acto de presentación municipal del Plan de Igualdad, publicidad anual de las actuaciones previstas a llevar a cabo ese periodo anual, y publicación en la web del ayuntamiento de la memoria intermedia del plan de igualdad.																
3B.12. Sensibilización, mediante campañas, del incremento del protagonismo de las mujeres tanto en la dimensión social como laboral, dirigidas con particular énfasis al ámbito educativo y al medio rural.																
3B.13. Apoyo a la creación literaria y artística de las mujeres mediante premios, concursos o jornadas.																
3B.14. Incorporación de la perspectiva de Igualdad de Género a la programación habitual de Teatro, Música, o cualquier espectáculo dependiente del Ayuntamiento.																
3B.15. Se desarrollarán actividades que fomenten la cultura y las artes visibilizando el papel de las mujeres.																
<b>Línea 3.C. Techos de cristal y espacios de poder</b>																
3C.1. Promoción del asociacionismo de mujeres en entornos rurales. El Ayuntamiento contará con estas asociaciones para la realización de campañas, conmemoración de efemérides y seguimiento del Plan de Igualdad. Se propiciará su visibilización e																

importancia para el municipio y se priorizará la colaboración con las asociaciones que establezcan en sus programas la consideración de la situación y necesidades de las mujeres del municipio.																		
3C.2. Cesión de espacios municipales para asociaciones que realicen actividades de sensibilización y promoción de la igualdad, así como la prevención de la violencia de género o violencias machistas.																		
3C.3. Formaciones específicas en materia de empoderamiento desde el liderazgo, la gestión de equipos o la comunicación.																		
<b>Línea 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral</b>																		
4A.1. Campaña de información acerca de los recursos disponibles estatales para la erradicación de la brecha salarial.																		
4A.2. Conmemoración del día 22 de febrero “Día de la Igualdad retributiva”, repartiendo en las empresas de nuestro municipio folletos informativos y realizando formaciones en los centros educativos. En estos folletos se incluirá información sobre brecha salarial, auditorías salariales, conciliación etc.																		
4A.3. Creación de espacios físicos y plataformas online que pongan a disposición pública los recursos, ayudas, subvenciones y becas para fomentar la empleabilidad de las mujeres.																		
4A.4. Acciones positivas para el fomento de la contratación de mujeres, con priorización de mujeres en riesgo de exclusión social o mujeres víctimas/supervivientes de violencia de género. Acuerdos con empresas locales para el fomento de la contratación de mujeres.																		
4A.5. Formación a responsables y directivos del sector empresarial del municipio.																		
4A.6. Revisar la prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento para incluir la perspectiva de género. Jornada y/o formaciones de “Salud laboral con perspectiva de género”																		
<b>Línea 4.B. Apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial</b>																		
4B.1. Creación, promoción y refuerzo de ayudas económicas para incrementar el emprendimiento.																		



4B.2. Realización de jornadas de reconocimiento específico de las mujeres emprendedoras en entornos rurales.																
4B.3. Promoción y difusión del derecho a la titularidad compartida en explotaciones agrarias.																
4B.4. Realización de formaciones enfocadas en la promoción del empoderamiento de mujeres rurales emprendedoras.																
4B.5. Realización de actividades para reforzar las redes de apoyo mutuo entre mujeres, tanto en entornos urbanos como en entornos rurales																
<b>5.A. Sensibilización, prevención y generación de rechazo contra todas las violencias machistas</b>																
5A.1. Implantación de un protocolo de prevención de violencia hacia las mujeres, incluyendo el acoso callejero.																
5A.2. Instalación de Puntos Violeta y realización de campañas en prevención de las violencias machistas poniendo especial atención a los eventos/actividades/festejos municipales.																
5A.3. Reserva de plazas a mujeres víctimas y supervivientes de la violencia de género en los determinados contratos, programas, formaciones o acciones que se lleven a cabo en el Municipio.																
5A.4. Realización de campañas anuales de información y sensibilización frente al acoso sexual o por razón de sexo para el Ayuntamiento, que tenga en cuenta todas las violencias machistas y sexistas.																
5A.5. Realización de campañas y formación en prevención de las violencias hacia las mujeres coincidiendo con el 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia contra la Mujer, y el 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.																
5A.6. Formaciones dirigidas al personal del Ayuntamiento en materia de prevención y sensibilización de violencia de género.																
5A.7. Elaboración y difusión de guías de prevención y sensibilización contra la violencia de género.																
5A.8. Dotar de correcta formación a las personas que intervienen en la atención a víctimas de violencia de género, como emergencias, judiciales, policiales, etc., para que toda la información sea adaptada, accesible e inclusiva, así como para que el trato sea																

digno y respetuoso, respetando la intimidad y la protección de las mujeres. A su vez, realización de formaciones en materia de prevención de la violencia de género a los agentes sociales, políticos y jurídicos del municipio.																			
5A.9. Creación de reuniones anuales entre los distintos organismos/agentes/servicios que atienden a mujeres víctimas de violencia de género para mejorar la coordinación entre ellos con el fin de evitar la revictimización y la victimización secundaria.																			
5A.10. Destinar parte de los recursos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género a la realización de actividades, talleres y acciones en los centros educativos del municipio.																			
5A.11. Realización de un concurso de microrrelatos o fotográfico con temática de prevención de la violencia de género.																			
5A.12. Realización de formaciones con personal experto en violencia de género con el fin de concienciar y sensibilizar a la población del municipio.																			
5A.13. Realización de campañas de prevención y sensibilización de las violencias machistas en el centro de salud o ambulatorio del municipio. Serán campañas que informen sobre los diferentes recursos disponibles y que atiendan al principio de interseccionalidad (mujeres rurales, con discapacidad y/o diversidad funcional, migrantes, etc.).																			
<b>5.B. Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia machista</b>																			
5B.1. Visualización de vídeos y realización de actividades culturales para fomentar la visibilidad de las mujeres en la sociedad.																			
5B.2. Informar sobre la iniciativa de “Ventanilla única” en las formaciones o acciones previstas como sistema centralizado de atención a las víctimas y respuesta integral de ayuda a las mismas, siempre evitando la doble victimización o la revictimización. A su vez, se publicará tanto en los tabloneros de anuncios, como en la página web del municipio información relativa a la “Ventanilla única”.																			
5B.3. Acciones formativas por la sensibilización a las mujeres sobre los tipos de violencia machistas existentes, recursos disponibles y ayuda a las víctimas.																			



5B.4. Conmemoración de efemérides en el municipio que tengan relación con la igualdad y la cultura de paz haciendo partícipe en centro educativos, residencias de personas mayores y dependientes, asociaciones vecinales, etc.																
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

# TEMPORALIZACIÓN Y VIGENCIA

El calendario para realizar el Plan de Igualdad se establece desde la aprobación definitiva del I Plan de Igualdad del Berja. Siendo el *de 30 de enero de 2023* la fecha en que se aprobó inicialmente, quedando pendiente su aprobación definitiva, en la última etapa del plan se realizará una evaluación final sobre las acciones que se han emprendido en cuanto a la igualdad de oportunidades.

Las acciones previstas se realizarán durante los 4 años de vigencia del plan, el computo de los 4 años empezara en el momento en el que sea aprobado definitivamente por el pleno del Ayuntamiento. Aquí tenemos un ejemplo

AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026
<b>Elaboración del DIAGNÓSTICO del plan de igualdad e implementación de medidas</b>	Implementación de las acciones recogidas en el plan.			
	<b>1º Seguimiento</b>	<b>Evaluación intermedia</b>	<b>2º Seguimiento</b>	<b>Evaluación final</b> <b>Elaboración II Plan de Igualdad Municipal</b>

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de seguimiento Municipal, se encargará de la elaboración, puesta en marcha, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad Municipal, contando a su vez con una asistencia técnica de apoyo externalizada. Se valorará también la coordinación con el Centro Municipal de la Mujer y las concejalías competentes.

Todo esto se llevará a cabo, a través de, al menos una reunión al año, desde la entrada en vigor del mismo Igualdad hasta el fin de los cuatro años de vigencia de este (2022-2026). Hay que tener en cuenta la importancia de cada punto y en qué momento se realiza:

**ANUAL:** para asegurar la buena realización del plan según las actuaciones previstas y las reuniones que debe mantener la Comisión de Seguimiento Municipal.

1

**EVALUACIÓN INTERMEDIA:** se hace a los 24 meses del comienzo del plan (desde la firma del compromiso), para medir el grado de implantación del Plan de Igualdad y comprobar que se logran objetivos, proponer cambios y mejoras a realizar.

2

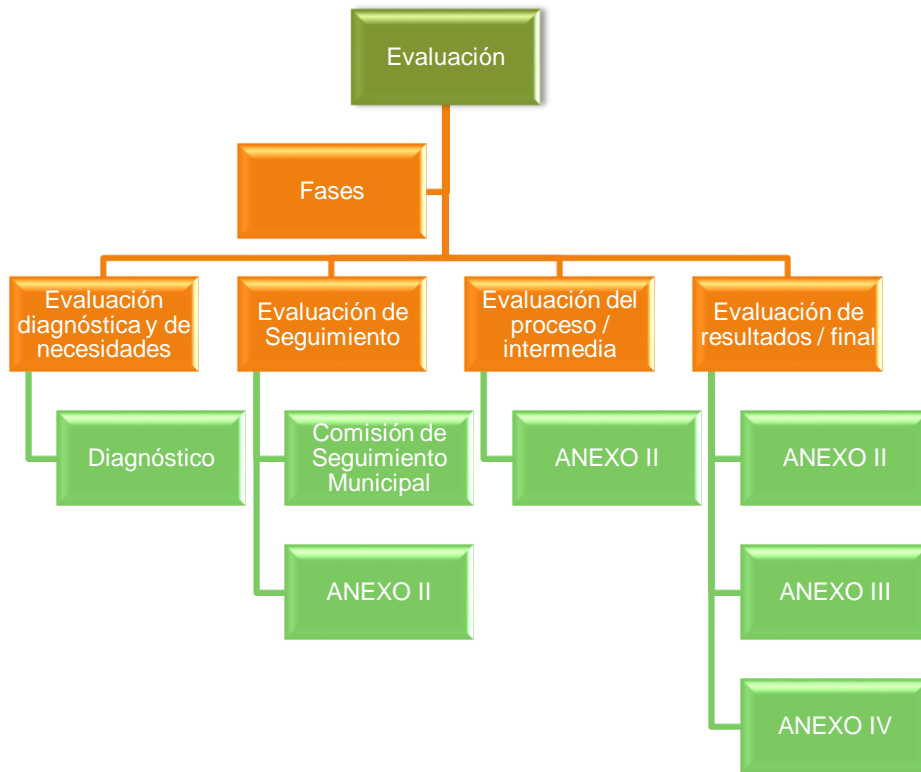
**EVALUACIÓN FINAL:** se realiza tras los cuatro años de vigencia, para estimar su impacto real y afrontar el II Plan de Igualdad en el municipio.

3

La Evaluación del Plan de Igualdad se concibe como un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones y el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, el reajuste de las acciones.

El establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación (indicadores) nos permitirá determinar el grado de avance y consecución de los objetivos de cada acción.

La evaluación de este Plan de Igualdad, por lo tanto, se ejecuta con el siguiente procedimiento y herramientas:



Como apreciamos en el gráfico, las cuatro fases clave del proceso integrado de evaluación de este Plan quedarían divididas en cuatro procesos de evaluación, el proceso inicial será una evaluación de diagnóstico y necesidades, a continuación, se realizará una evaluación de entrada o seguimiento de implantación del plan, seguida de una evaluación intermedia del proceso y finalizando con una evaluación de los resultados finales.

## APROBACIÓN DEL I PLAN

---

Este I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres del Municipio de Berja, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha sido aprobado inicialmente en el Pleno municipal del día 30 de enero de 2023, quedando pendiente su aprobación definitiva. Aprobado definitivamente se dará cuenta a la Comisión de seguimiento.

Nombres, Firmas y DNI de integrantes de la Comisión de Seguimiento:

**Por el Ayuntamiento →**

- 

**Por las/os Agentes sociales→**

- 

**Coordinadoras de Igualdad→**

-

**Nombres, Firmas y DNI del Pleno Municipal:**



# ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS



## GLOSARIO

### A

#### ACCIÓN POSITIVA

Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

#### ACOSO SEXUAL

Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye el comportamiento de superiores y colegas en el trabajo.

#### ANÁLISIS DE GÉNERO

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

### B

#### BARRERAS INVISIBLES

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de las mujeres) para los procesos de toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.

### C

#### CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad) y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

### D

#### DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo. Análisis que tiene en cuenta las especificidades de género.

#### DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón, por ejemplo, de su sexo. La discriminación directa existe cuando la legislación las normativas explicitan un motivo como el sexo, por ejemplo, para negar la igualdad de oportunidades.

#### DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de uno u otro sexo.

#### DIVISIÓN DEL TRABAJO

La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les han asignado.

### E

#### EQUIDAD ENTRE SEXOS

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

#### EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Examen de propuestas y decisiones a tomar para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

### G

#### GÉNERO

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

### P

#### PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

### R

#### ROLES DE GÉNERO

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

### S

#### SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL

Horizontal: Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

Vertical: Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puesto.

#### SEXO

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

## ANEXO I: NORMATIVA

### NORMATIVA DE REFERENCIA

#### EUROPEA

- 1980 COPENHAGUE: 2ª Conferencia Mundial. Sirvió para examinar y evaluar el plan de acción de 1975. Aprobación de la Declaración de la participación de las mujeres en la promoción de la paz y la cooperación internacional en la que se tuvieron en cuenta los problemas específicos de las mujeres.
- 1985 NAIROBI: 3ª Conferencia Mundial. Primera aproximación a la transversalidad de la perspectiva de género, mainstreaming.
- 1995 BEIJING 4ª CONFERENCIA: Análisis de la estructura de la sociedad y las relaciones de las mujeres y hombres, con la finalidad de asegurar que las mujeres ocupen el lugar que les corresponde como ciudadanas. DECLARACIÓN DE BEIJING Y LA PLATAFORMA DE ACCIÓN DE PEKÍN: donde se identifican 12 esferas consideradas de especial atención para la eliminación de los obstáculos que impiden la equidad entre mujeres y hombres.
- 2000 NUEVA YORK. BEIJING +5: Revisión del grado de cumplimiento de las áreas establecidas en dicha conferencia y la elaboración de nuevas estrategias junto a la reafirmación del compromiso adquirido.
- 2005 NUEVA YORK. BEIJING +10: Diez resoluciones y una declaración política debido al peligro de “la situación global” reafirmando el compromiso de los Gobiernos y su reafirmación con la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, consensuadas diez años atrás, en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer.
- 2010 NUEVA YORK. BEIJING +15: 15 Años después de la IV Conferencia Mundial de la Mujer se llevó a cabo la revisión de los acuerdos establecidos en la misma materia.

#### ESTATAL

- Constitución Española 1978- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Esta Ley ha configurado un nuevo marco jurídico que pretende alcanzar y hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación por razón de sexo en cualquier ámbito de la vida. La mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de

conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para ello, se parte de Principio de Transversalidad, lo cual supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en nuestro Estado, independientemente de la materia ( educativa, sanitaria, artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo) y del ámbito donde se ponga en marcha ( Estatal, Autonómico y/o Local). En este sentido, la Ley nace con la vocación de erigirse en la Ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

- El artículo 15 de esta Ley establece que “El Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos”.

## AUTONÓMICA

- Estatuto de Autonomía de Andalucía.
  - Ley 12/2007 de 26 de noviembre de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.
  - Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.
- Esta Ley viene a reforzar a la Ley estatal en nuestra Comunidad Autónoma en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género, siendo de aplicación a la Administración de la Junta de Andalucía, a las entidades que integran la Administración Local y a las personas físicas y jurídicas, en los términos establecidos en la Ley.

Para la consecución del objeto de esta Ley, serán principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía (artículo 4):

- La igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en cualquier ámbito, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.
- La adopción de las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación y especialmente, aquellas que incidan en la creciente feminización de la pobreza.
- El reconocimiento de la maternidad, biológica o no, como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia.
- El fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia.
- La adopción de las medidas específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos.

- Especial protección de derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación.
- El fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en las candidaturas a las elecciones.
- La adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

- CAPÍTULO III: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Artículo 36: Derecho y deber de la corresponsabilidad de los hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

- CAPÍTULO V: Políticas de promoción y atención a las mujeres.

Artículo 52: Mujeres del medio rural.

Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.
- b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.

Así mismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación.

Queda patente en la norma que no solo basta con incluir la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen, sino que es necesario que estas variables se ponga en relación con el resto de las contempladas. Esto puede implicar una adaptación de los instrumentos de recogida y tratamiento de la información, necesaria para poder visibilizar la situación de partida de mujeres y de hombres. Además, es necesario que los resultados

obtenidos sean analizados desde la perspectiva de género, esto implica la necesidad de que las personas encargadas de desempeñar estas tareas, adquieran unos conocimientos mínimos en materia de género, o el análisis de los resultados no aportará explicaciones válidas desde esta perspectiva.

Por tanto, por una parte, supone la aplicación de un instrumento que no sólo incluye la variable sexo, sino que indague en aquellos factores que favorecen la manifestación de las desigualdades de género (la sobrecarga de responsabilidades domésticas y de cuidado, por ejemplo), a partir de una serie de indicadores específicos (ej.: tipo de tareas que asumen mujeres y hombres en el ámbito familiar...)

Por otra parte, la participación en el proceso, a va a favorecer el planteamiento de situaciones de aprendizaje activo, que permitirán al equipo de trabajo adquirir y profundizar en los conocimientos en materia de género y en el planteamiento de una investigación social con la finalidad de obtener un marco lógico base del plan de igualdad municipal.

- **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022 -2028.**


## PROVINCIAL

- La VI Estrategia Provincial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Almería (2020 - 2024), se centra en los siguientes principios rectores:
  - ✓ Empoderamiento de las mujeres.
  - ✓ Transversalidad de género.
  - ✓ Innovación en los procesos y las herramientas.

## ANEXO II: PLANTILLA DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES			
Medida			
Persona/Departamento responsable			
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de realización			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la acción no se ha iniciado o completado totalmente	<input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos		
	<input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales		
	<input type="checkbox"/> Falta de tiempo		
	<input type="checkbox"/> Otros motivos (especificar)		
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (si procede)			
Indicadores de impacto			
Evaluación			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			

# ANEXO III: MODELO DE INFORME ANUAL DE ACTUACIONES

<b>I PLAN DE IGUALDAD</b>				
				
Informe de actuación anual*				
Fecha del informe			Persona encargada del informe	
<b>Acciones realizadas</b>				
Línea	Acción	Objetivos	Indicadores	Fecha de realización
<b>Logros</b>				
<b>Problemas encontrados</b>				
<b>Propuesta de modificación y mejora (si compete)</b>				

\*Estos serán los apartados/aspectos a tener en cuenta anualmente y que serán presentados de forma desarrollada en un informe por escrito.

# ANEXO IV: REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE BERJA

Berja adquiere el compromiso de crear y aprobar un Plan de Igualdad, en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/210, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. En este Reglamento Interno de la Comisión para el Seguimiento del Plan de Igualdad se formaliza y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo, así como su posterior seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

## **Artículo 1. Constitución de la comisión de seguimiento.**

El Ayuntamiento de Berja, junto con la comisión de seguimiento, tendrá por objeto el desarrollo, coordinación, implantación, supervisión, y seguimiento de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad de género en el municipio.

## **Artículo 2. Composición.**

Esta Comisión de seguimiento, estará compuesta de forma paritaria por representación del Ayuntamiento, agentes sociales del municipio y una persona que actuará como coordinador/a de igualdad.

## **Artículo 3. Funciones de la Comisión de Seguimiento.**

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- ✓ Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad, en las siguientes áreas de intervención:
  - Incorporación plena de la perspectiva de género.
  - Construcción de masculinidades igualitarias.
  - Sociedad igualitaria y sostenible.
  - Estrategia de digitalización por la igualdad.
  - Conciliación y corresponsabilidad.
  - Salud y bienestar social.



- Lucha contra la feminización de la pobreza.
  - Presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida.
  - Techos de cristal y espacios de poder.
  - Lucha contra la precariedad y discriminación laboral.
  - Apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial.
  - Sensibilización, prevención y generación de rechazo contra todas las violencias machistas.
  - Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia machista.
- ✓ Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
  - ✓ Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
  - ✓ Implantación del Plan de Igualdad, facilitando la consecución de los objetivos.
  - ✓ Participar en la difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima implicación del municipio.
  - ✓ Realizar el seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad.
  - ✓ Atender y resolver las consultas, sugerencias y propuestas que se planteen en materia de igualdad.
  - ✓ Realizar informes sobre la situación de Igualdad, proponiendo las recomendaciones que considere oportunas.
  - ✓ Realizar una Memoria Anual del Plan de Igualdad.
  - ✓ Definir indicadores de realización, resultado e impacto del Plan de Igualdad.
  - ✓ Proponer medidas, mejoras y modificaciones para el Plan de Igualdad y/o para un posterior Plan de Igualdad.
  - ✓ Remisión del Plan que fuere aprobado al Instituto Andaluz de la Mujer a efectos de registro, depósito y publicación.

#### **Artículo 4. Funciones de la coordinadora/or de igualdad.**

- ✓ Participación en las reuniones de la Comisión de Seguimiento.
- ✓ Hacer de punto de unión entre la Comisión de Seguimiento y el Ayuntamiento de Berja.
- ✓ Asesoramiento a la Comisión de Seguimiento.

### **Artículo 5. Reuniones.**

La comisión acuerda establecer una agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad, así como, para el seguimiento y evaluación del Plan.

La convocatoria ordinaria se incluirá en el orden del día de cada reunión, enviándose posteriormente por escrito junto a los puntos del orden del día que se tratarán en dicha reunión, así como adjuntando la documentación necesaria. Para convocatoria extraordinaria el plazo se podrá reducir hasta las 72 horas a partir de la petición.

La Comisión será convocada a petición de algunas de las personas que representan al Ayuntamiento de Berja o a las/los agentes sociales del municipio.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representados al menos la mitad de cada una de las partes.

### **Artículo 6. Actas.**

De cada sesión de la Comisión se levantará acta por la persona coordinadora de igualdad, que recogerá expresamente:

- Quienes asisten.
- El lugar y la fecha de realización.
- El orden del día.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas por todos los miembros asistentes, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

### **Artículo 7. Confidencialidad.**

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

### **Artículo 8. Sustitución y/o cese de las personas que integran la Comisión de Seguimiento.**

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento serán sustituidas en caso de ausencia por imposibilidad o causa justificada, finalización del mandato o cuyo mandato ha sido cesado por las personas que lo designan.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y que representen al Ayuntamiento y/o a las/los agentes sociales del municipio serán reemplazadas.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión de Seguimiento.

### **Artículo 9. Adopción de Acuerdos.**

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada parte para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

La Comisión de Seguimiento podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que intervendrá con voz, pero sin voto.

### **Artículo 10. Resolución de Discrepancias y Registro.**

En caso de desacuerdo, o cuando existan diferencias sustanciales, debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la persona designada por la Comisión de Seguimiento, a la persona que ejerza como coordinadora de igualdad competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

### **Artículo 11. Aprobación y modificación del reglamento.**

La aprobación y modificación del Reglamento requerirá la mayoría.

El Reglamento entrará en vigor desde el momento de su aprobación.

## **Artículo 12. Seguimiento del Plan de Igualdad.**

La Comisión de Seguimiento tendrá competencias en materia de definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

En el Plan de Igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación del Ayuntamiento y de agentes sociales del municipio, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad se realizará por la Comisión de Seguimiento de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad.



Ayuntamiento  
de **Berja**