

II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de La Pobla de Vallbona



Índice

Introducción.....	3
Objetivos.....	3
Marco normativo.....	4
Consejo municipal por la igualdad y la prevención de las violencias machistas.....	5
Diagnóstico de situación de mujeres y hombres del municipio.....	6
Qué opina la ciudadanía.....	70
Conclusiones.....	87
Plan de acción.....	91
Seguimiento y evaluación.....	107
Fuentes consultadas.....	110

Introducción

La Pobla de Vallbona hizo su I Plan de Igualdad Municipal entre mujeres y hombres en 2017 y estuvo en ejecución desde 2018 hasta 2022. Aquel primer plan incorporaba medidas destinadas a la plantilla de la corporación, cosa que el presente ya no hace debido a que el Ayuntamiento aprobó el Plan de Igualdad para su plantilla en 2021. Por lo tanto el presente plan se centrará en las actividades del Ayuntamiento hacia la ciudadanía de nuestro municipio, para el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Todo plan de igualdad municipal tiene que incluir medidas para la sensibilización de la ciudadanía y su compromiso con la igualdad de género. Tiene que incluir la conmemoración de días simbólicamente importantes para el feminismo como el 8 de marzo y el 25 de noviembre y lo tiene que hacer implicando la totalidad de la Corporación, para tener más eco en el municipio y hacer efectiva la transversalidad de las políticas de igualdad que establece nuestro marco normativo.

Por eso encontraréis en este Plan, un marco normativo, un diagnóstico cuantitativo y cualitativo de la situación de igualdad de género en el pueblo, así como la percepción del vecindario en cuanto a la misma. Y finalmente, la propuesta de medidas a implementar con sus correspondientes formas de evaluación.

Como los planes de igualdad no son más que planificaciones, estas tienen que ser flexibles y abiertas a cambios, por el bien de la consecución de sus objetivos (la equidad de género), por lo cual invitamos a la ciudadanía a estar pendiente de la ejecución del Plan y a proponer mejoras si lo considera oportuno.

Objetivos

- Contribuir a la equidad de género, entre mujeres y hombres de nuestro municipio
- Reforzar las políticas de igualdad del pueblo, fomentando la transversalidad de género en la planificación y desarrollo de las políticas del Consistorio.
- Fomentar la coordinación de los diferentes departamentos del Ayuntamiento y recursos de la población.
- Prevenir las violencias hacia las mujeres.
- Contribuir al desarrollo de la conciliación de la vida laboral y personal.

Marco normativo

La Constitución Española proclama la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico y así queda reflejado en el artículo 14 que establece que "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por motivo de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Y en el artículo 9.2 de la Constitución española se dice que "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

En base a estos artículos y a la legislación internacional que referimos adelante, se aprobó la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En nuestra comunidad autónoma contamos con la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunidad Valenciana.

Los gobiernos locales, dentro de sus competencias, por proximidad a la ciudadanía y conocimiento de su realidad sociocultural tienen que desarrollar e impulsar las políticas de igualdad.

Según la Carta Europea de Autonomía Local, "La administración local es la entidad más próxima a las necesidades, intereses e inquietudes de la ciudadanía. De aquí viene que esta institución sea el contexto propicio para corregir las discriminaciones que soportan las mujeres".

Por su parte, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local da la competencia municipal en el artículo 25 para promover la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal. Concretamente en el apartado o) recoge "Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género".

Y a nivel internacional, la norma también proviene de diferentes lugares:

-Las Naciones Unidas. La Declaración Universal de los Derechos Humanos recogida en su artículo 2, dice que "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo".

Fruto de este artículo nacen las Conferencias Mundiales Sobre las Mujeres, iniciadas en México en 1975, de donde nace la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que establece que los derechos humanos de las mujeres

tienen que estar presentes en todos los ámbitos de la vida. Este documento es la herramienta mediante la cual se empieza a articular la lucha por la igualdad de género a nivel internacional y con ella, las Naciones Unidas empiezan a instar a los estados a incluir en sus agendas políticas la lucha contra las desigualdades de género.

Un hito que todavía estamos en proceso de implementación fue la IV Conferencia Mundial Sobre las Mujeres realizada en Pekín en 1995, donde se modificó la estrategia mundial de la lucha por la igualdad de género estableciendo tres conceptos fundamentales que son el empoderamiento, el mainstreaming o transversalidad, y la perspectiva de género. A partir de este momento se tratará de ampliar el concepto de trabajo con las mujeres al concepto de trabajo con la ciudadanía por la igualdad.

-El Tratado de Roma, que establece el principio de igualdad de retribución entre las trabajadoras y los trabajadores para un mismo trabajo. Durante varias décadas la Unión Europea llegó a aprobar hasta trece directivas que trataban de garantizar la igualdad de género, principalmente, en el ámbito de la ocupación. Finalmente se produjo una refundición de estas directivas en la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en asuntos de ocupación.

Para finalizar este apartado volvemos a España para ver las últimas modificaciones legislativas en el ámbito laboral, importando cómo es para asegurar la independencia de las mujeres y su empoderamiento:

-RD 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la ocupación.

-Real decreto ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

-RD 901/2020 por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro.

-Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Consejo municipal por la igualdad y la prevención de las violencias machistas

En la elaboración de este plan de igualdad, que ha sido a cargo de la Unidad de Igualdad del equipo de atención primaria básica de servicios sociales del Ayuntamiento, ha contribuido de manera especial el "Consejo municipal por la igualdad y la prevención de las violencias machistas". Tanto en la parte cualitativa, con las encuestas a la ciudadanía, como en la parte más técnica de revisión del texto, aportaciones de mejora y sugerencias de acciones, como la parte más implicada del municipio en la consecución de la igualdad entre mujeres y

hombres.

Otra parte importante a resaltar de la metodología en la elaboración de este plan ha sido la colaboración del personal técnico y político de las diferentes áreas al dibujar las mejores propuestas para el municipio, siendo realistas con las capacidades de concreción de que se dispone.

Así mismo, se aprovechó la formación en igualdad de género hacia la plantilla definida en el PIO Corporativo, para recoger las ideas lo más aterrizadas posible y técnicamente provechosas, desde los puntos de vista de profesionales de la igualdad de género, y profesionales de la Corporación que conocen bien sus áreas.

Diagnóstico de situación de mujeres y hombres del municipio

La Pobla de Vallbona

La existencia de la Pobla de Vallbona se encuentra documentada por primera vez a comienzos de 1282 cuando en un registro del 27 de abril de aquel año la monarquía ordenaba que se desviara el Camino Real que discurría entre la ciudad de València y Llíria haciéndolo pasar por la Pobla.

Hoy en día las y los habitantes se llaman poblanas y poblanos. La población se ubica en el sur del término, principalmente sobre terrenos planos. El punto geodésico más alto es la montaña Tos Pelat con 225 m sobre el nivel del mar. Su término, de 33'1 km² de extensión, limita en el norte con Olocau y Serra, en el sur con Riba-roja del Turia, al este con Bètera y l'Elia, en el oeste con Llíria y Benaguasil, del cual se segregó en la Edad Media.

La superficie del término municipal tiene la forma de un rombo irregular y los riega el río Turia por medio de las acequias de Alguatzil, el Campés, Primera, Mayor i la Nueva, con las boqueras de Alginet y Gallipont.

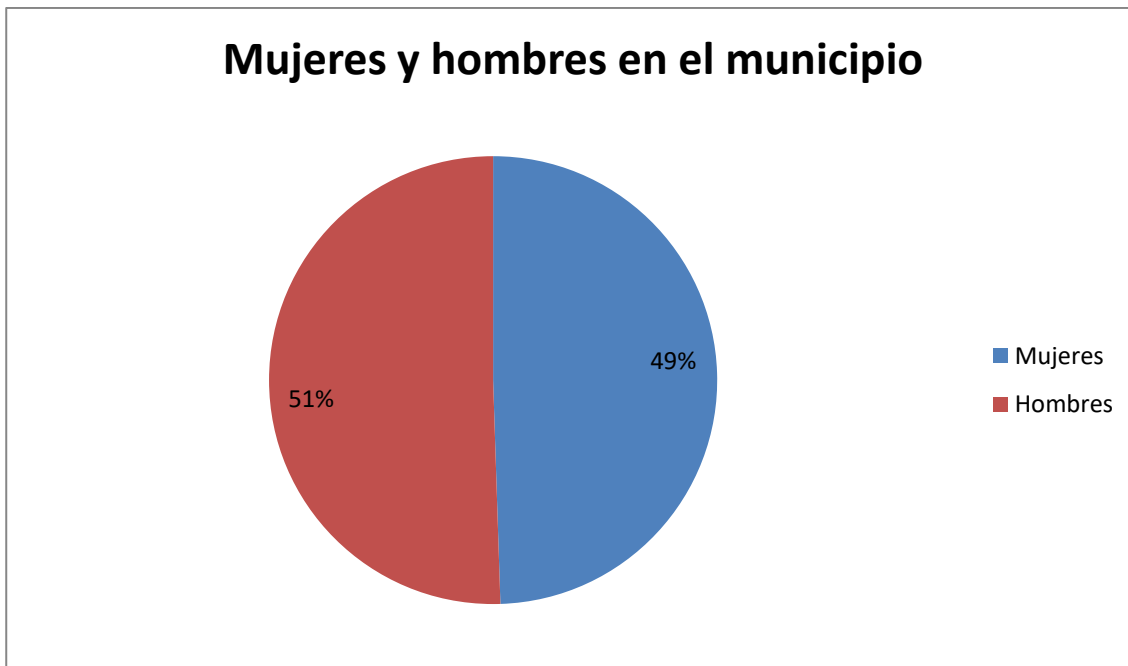
En el casco urbano se distinguen dos sectores diferenciados: en el sur, el núcleo original, la villa planificada con plan ortogonal (1382) y, en el norte, «las Ventas» (antiguamente conocida por «Las Ventas del Moro») en el camino entre València y Llíria. Las urbanizaciones y diseminados completan el municipio.

Demografía

A 1 de enero de 2022 la Pobla de Vallbona presentaba una población total de 24.575 personas, de

las cuales 12.415 eran hombres y 12.160 mujeres:

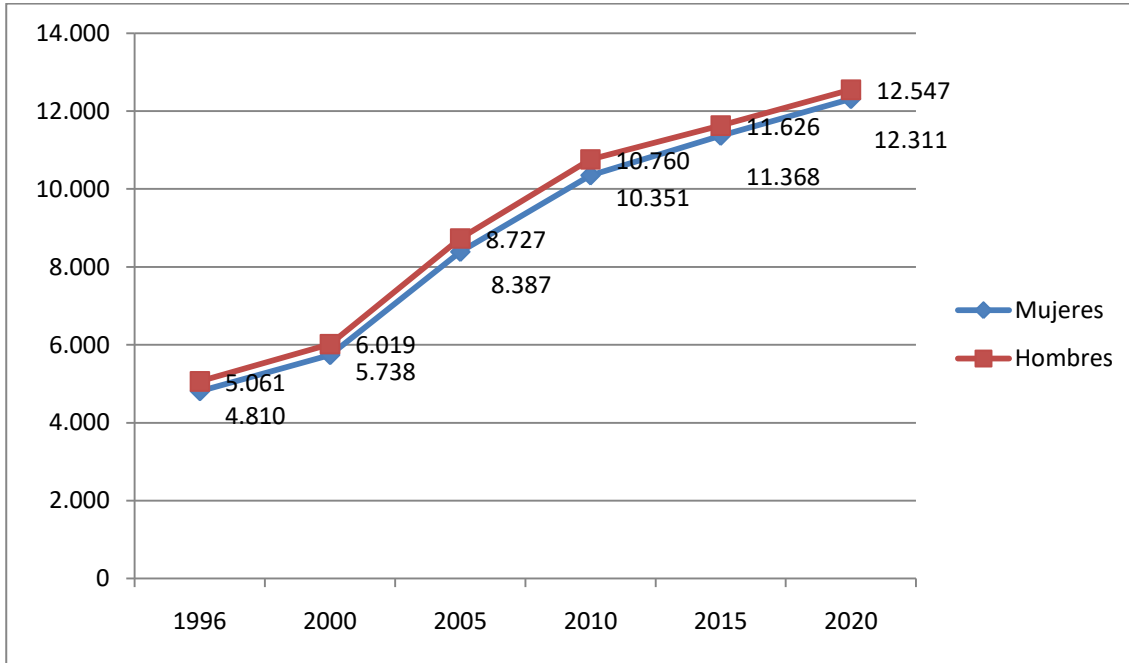
Gráfico 1) Porcentaje de población según sexo a 1 de enero de 2021



Fuente: Banco de datos territorial. GVA. Elaboración propia.

En el gráfico 2 vemos la evolución en la población desde el 1996, primer año que ofrece el Instituto Valenciano de Estadística con datos desagregados por sexo, y observamos que la paridad en el número de mujeres y hombres es una constante, por lo tanto, el equilibrio demográfico en cuanto al sexo está fuera de dudas. Estos datos concuerdan con las proporciones que se dan en la población mundial y si hay que destacar algo es que en la media mundial hay un 51% de mujeres y un 49% de hombres. Diferencias que no son significativas.

Gráfico 2) Evolución de la población según sexo

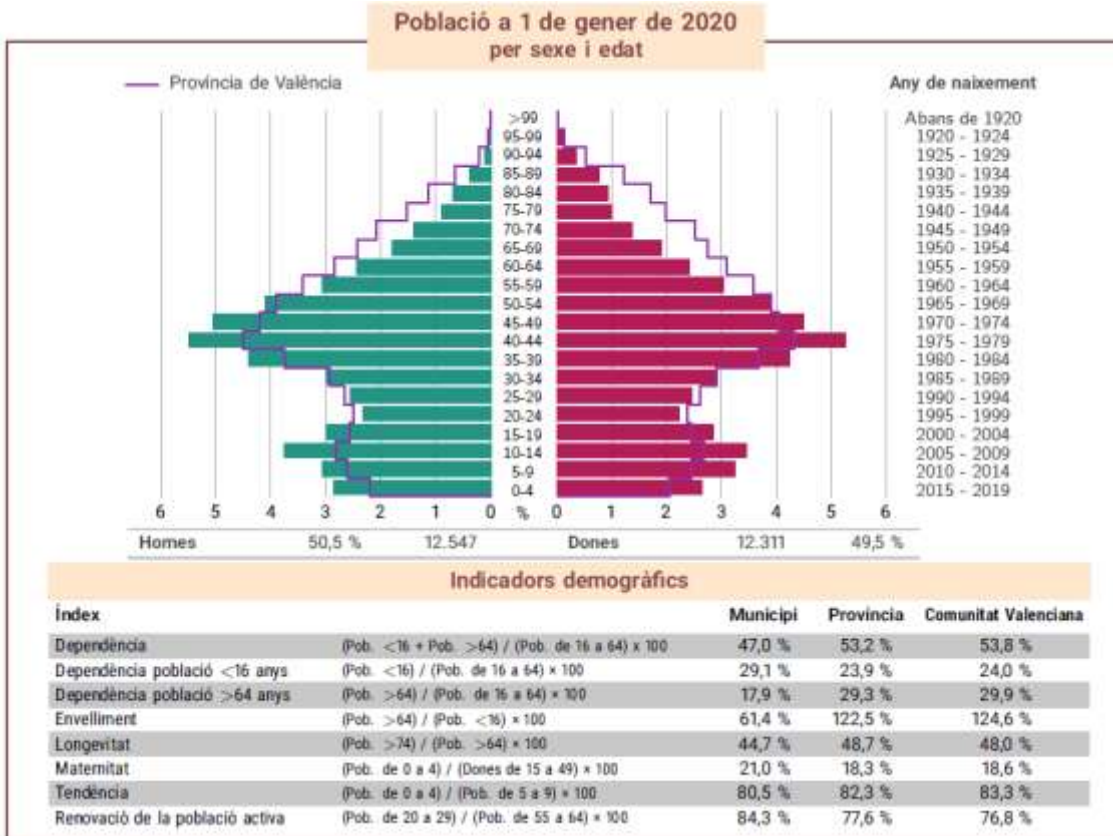


Fuente: Banco de datos territorial. GVA. Elaboración propia.

En el siguiente gráfico analizamos la pirámide poblacional, para tener una idea del reparto de la población por edades.

Como pasa en prácticamente todo el Estado, el número de mujeres solo empieza a ser superior a partir de los 70 años. Se da una feminización del envejecimiento de las sociedades occidentales motivado por la mayor esperanza de vida de las mujeres, que responde en términos generales a la socialización de género que favorece esta tendencia debido a factores como la alimentación, el ejercicio físico y el abuso de tabaco y alcohol más pronunciado en el caso de los hombres (Ministerio de Sanidad, "Informe Salud y Género 2006").

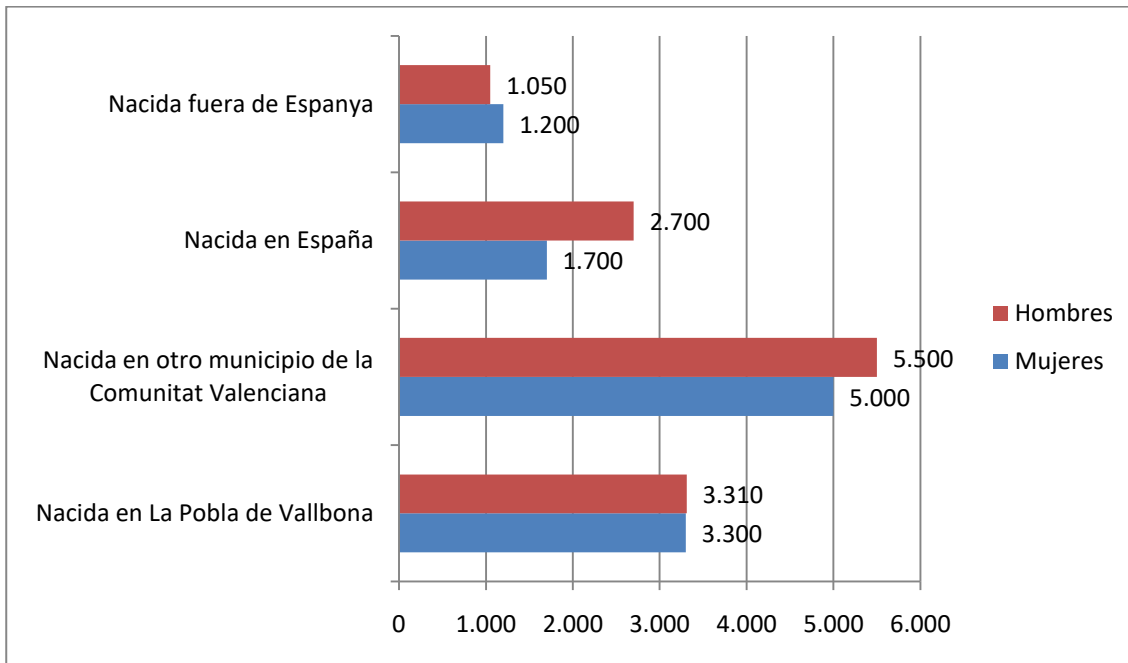
Gráfico 3) Población según sexo y edad a fecha 1 de enero de 2020



Fuente: Portal estadístico GVA.

De esta pirámide poblacional, destacan las singularidades del municipio respecto de los datos equivalentes para la provincia de València, que se puede apreciar con la línea violeta. Se puede deducir que las franjas de 40 a 50 años y de 10 a 15 años son anormalmente altas debido al aumento a partir del año 2000 de la población del municipio, a raíz del incremento de las viviendas en las urbanizaciones, ocupadas principalmente por familias recién llegadas, dato que se puede contrastar fácilmente en el siguiente gráfico donde se detalla el lugar de nacimiento de las personas residentes en el municipio, y donde se ve que la mayoría han nacido en la Comunidad Valenciana, pero en poblaciones diferentes de la Poble:

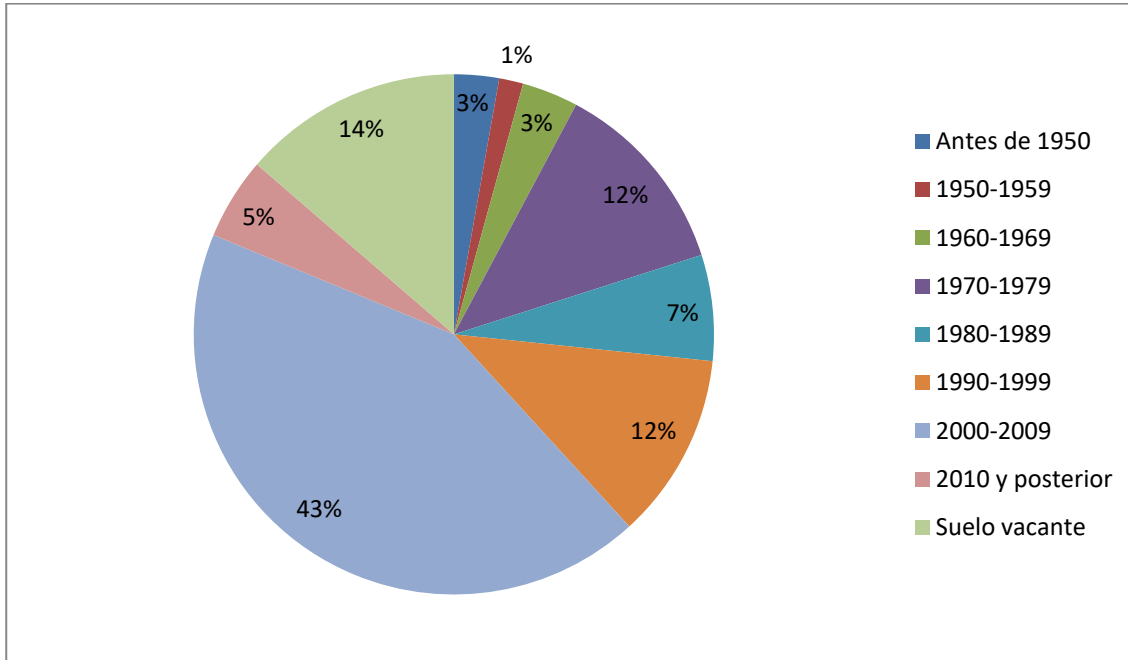
Gráfico 4) Población según sexo y lugar de nacimiento a fecha 1 de enero de 2021



Fuente: Padrón Ajuntament de La Pobla de Vallbona.

De hecho, si consultamos los inmuebles urbanos por antigüedad, vemos que la mitad son posteriores al 1999, lo que concuerda con el hecho de que se doblara la población a partir de esa fecha:

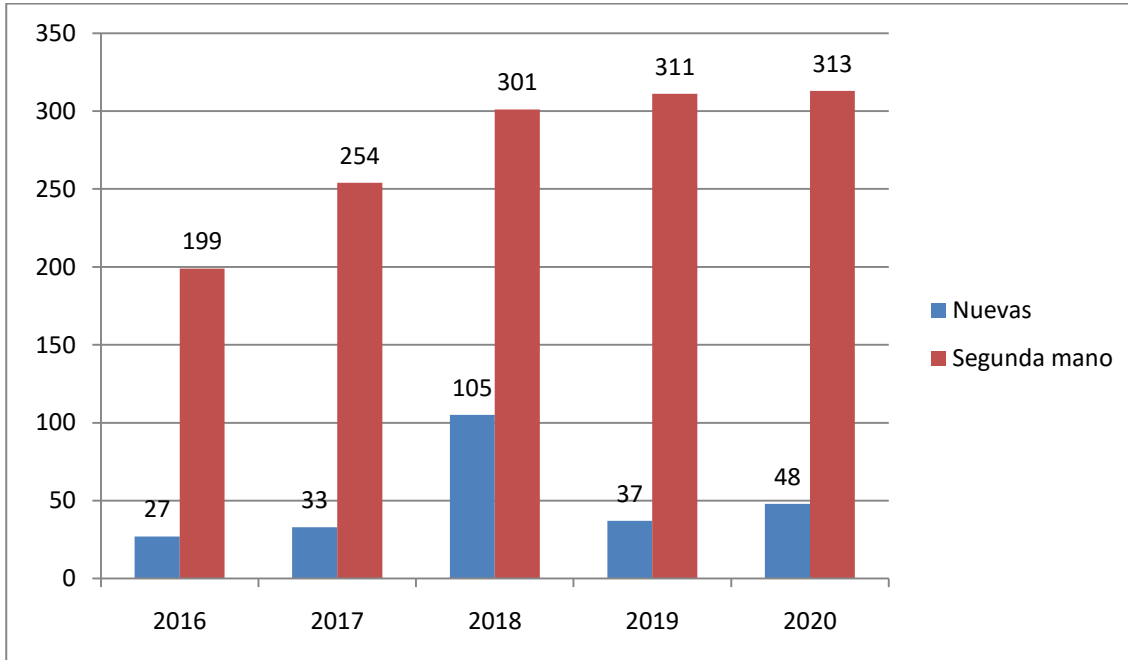
Gráfico 5) Inmuebles urbanos 2020, por antigüedad



Fuente: Banco de datos territorial. GVA. Elaboración propia.

También es destacable en este sentido, la compraventa de bienes inmuebles, para constatar los movimientos poblacionales y la viveza del pueblo:

Gráfico 6) Transacciones inmobiliarias 2020



Fuente: Banco de datos territorial. GVA. Elaboración propia.

Aun así, la tendencia a la inversión de la pirámide poblacional es un fenómeno de toda la provincia y de todo el primer mundo, debido a la caída de la natalidad, que en España, no llega a la tasa de reposición. Esto genera un envejecimiento de la población que se refleja en los indicadores demográficos de dependencia.

En el gráfico 3 vemos que la Pobla tiene una población mayor de 64 años menos numerosa que la media de la provincia, y su tasa de dependencia es 11 puntos menor que la de la provincia de València y 12 puntos menor que la de la Comunidad Valenciana. En cambio, la dependencia de la población menor de 16 años está cinco puntos por encima de las otras dos. Es decir, tenemos más menores con diversidad funcional e intelectual reconocidos que en el resto del territorio valenciano, pero la población mayor es muy autónoma. Esta autonomía se puede deber a una mayor mortalidad a partir de los 60 años, en comparación con la provincia y el resto de la Comunidad. Deducción que queda reforzada al ver las tasas de envejecimiento y de longevidad, bastante por debajo de la media.

Como contraste, el índice de maternidad es un poquito más elevado que la media, aunque no llega a la tasa de reposición, que está en 2,1 hijos y con las actuales cifras se pone en un 1,1.

Nacionalidades

Mirando la composición de la población de la Poble de Vallbona por nacionalidades, se ve que a fecha de 1 de enero de 2020, más del 92% de las personas residentes en la localidad eran de nacionalidad española, y tan solo un 3,9% proviene de fuera de la Unión Europea:

Gráfico 7) Porcentaje de la población según nacionalidad a 1 de enero de 2020



Fuente: Banco de datos territorial. GVA. Elaboración propia.

De las cuales presentemos la siguiente tabla desagregada por sexo:

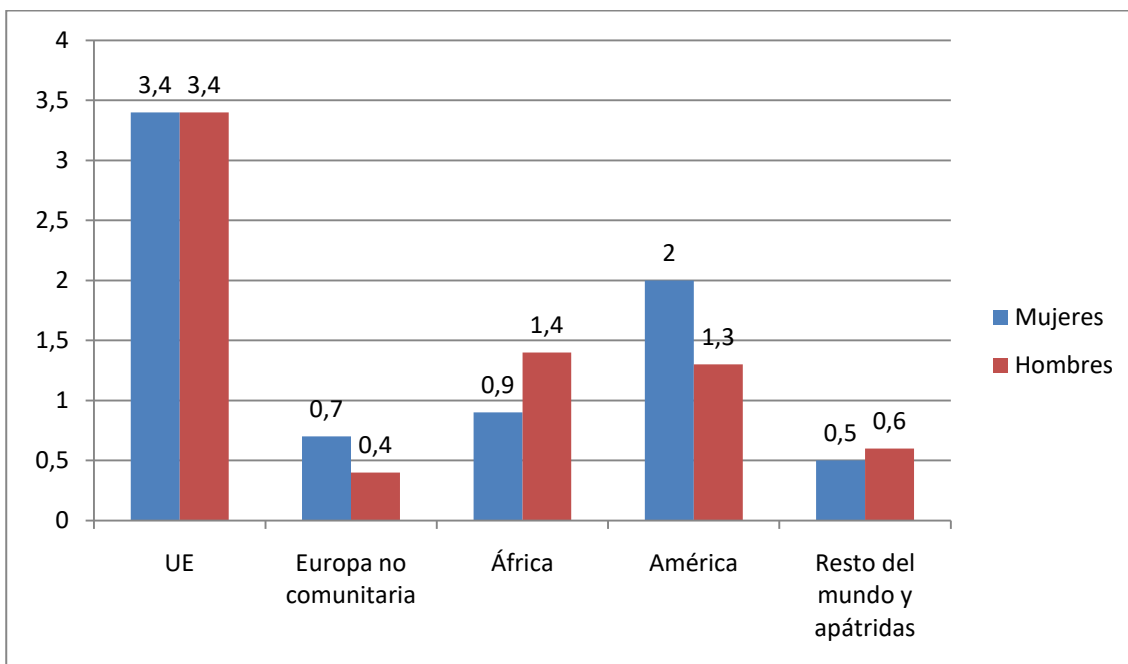
	Mujeres	Hombres	Total
Española	92,5	92,9	92,7
De la UE	3,4	3,4	3,4
Otras:	4,1	3,7	3,9
-Resto de Europa	0,7	0,4	0,6
-África	0,9	1,4	1,2
-América	2	1,3	1,6
-Resto del mundo y apátridas	0,5	0,6	0,6

Fuente: Banco de datos territorial. GVA. Datos en porcentajes

El número de mujeres extranjeras es mayor al de hombres en aquellas que vienen de la zona europea de fuera de la Unión y de América, fenómeno que corresponde a la tendencia en todo el Estado, por el cual los trabajos más demandados para las mujeres extranjeras son los de los cuidados y del hogar, que emplean sobre todo a mujeres latinoamericanas y de Europa del Este.

En cuanto a los hombres extranjeros, son más numerosos que las mujeres cuando vienen de África, fenómeno que se corresponde con la imagen que tenemos en los medios de comunicación de los grupos de hombres solos, magrebíes y subsaharianos, que vienen a trabajar los campos.

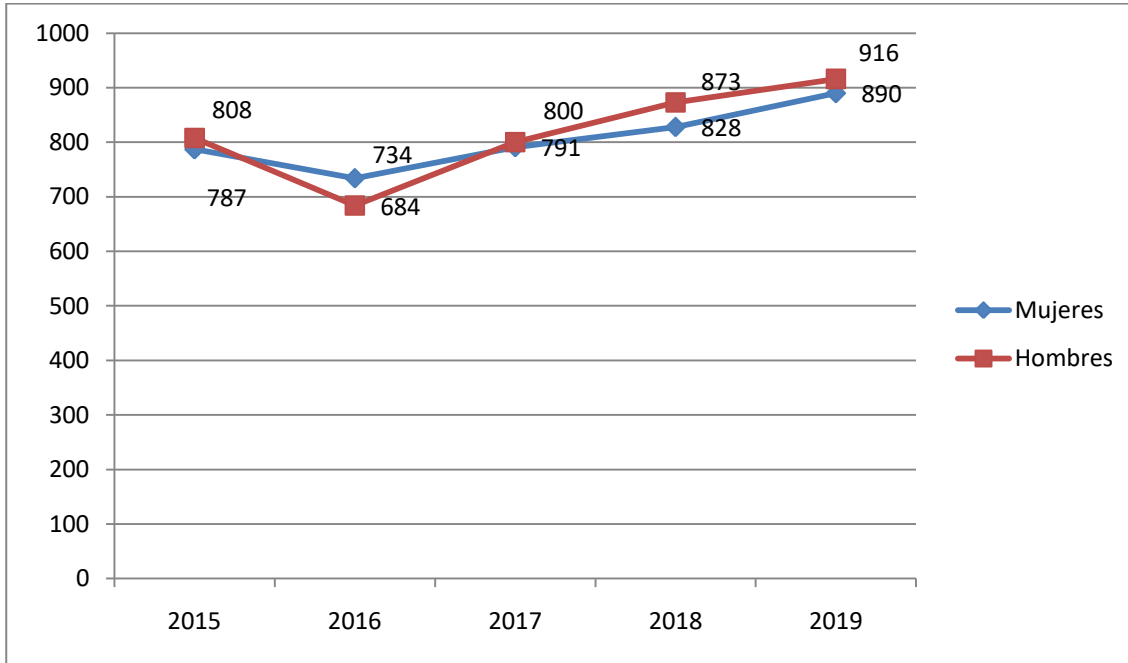
Gráfico 8) Población extranjera por nacionalidad a 1 de enero de 2020



Fuente: Banco de datos territorial. GVA. Elaboración propia.

Es interesante también, conocer los datos de las emigraciones y las inmigraciones que se dan, para hacernos una idea de las variaciones residenciales, que indican la vitalidad de un pueblo, fruto de las oportunidades laborales y de formación de hogar que ofrece o que deja de ofrecer.

Gráfico 9) Inmigraciones por sexo a 1 de enero de 2020



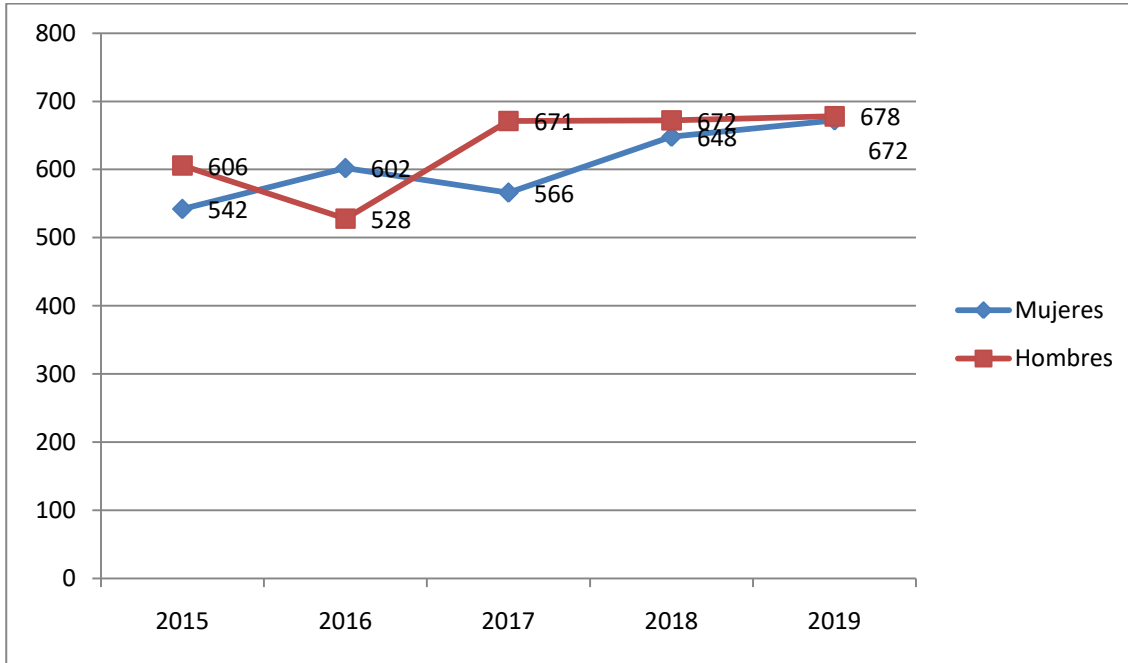
Fuente: Banco de datos territorial. GVA. Elaboración propia.

Un 73% de las inmigraciones han sido provenientes de la Comunidad Valenciana, un 12% de otra comunidad autónoma, y solo un 15% del extranjero.

Cómo señalábamos antes, el crecimiento de las urbanizaciones ha posibilitado el aumento de la población, y por lo que vemos en este gráfico, se debe fundamentalmente a población otros municipios de nuestra comunidad, que encuentran en la Pobla su lugar para establecerse, aunque trabajen en la capital, otros municipios próximos o el mismo pueblo.

En cuanto a las emigraciones, presentamos el siguiente gráfico:

Gráfico 10) Emigraciones por sexo a 1 de enero de 2020



Fuente: Banco de datos territorial. GVA. Elaboración propia.

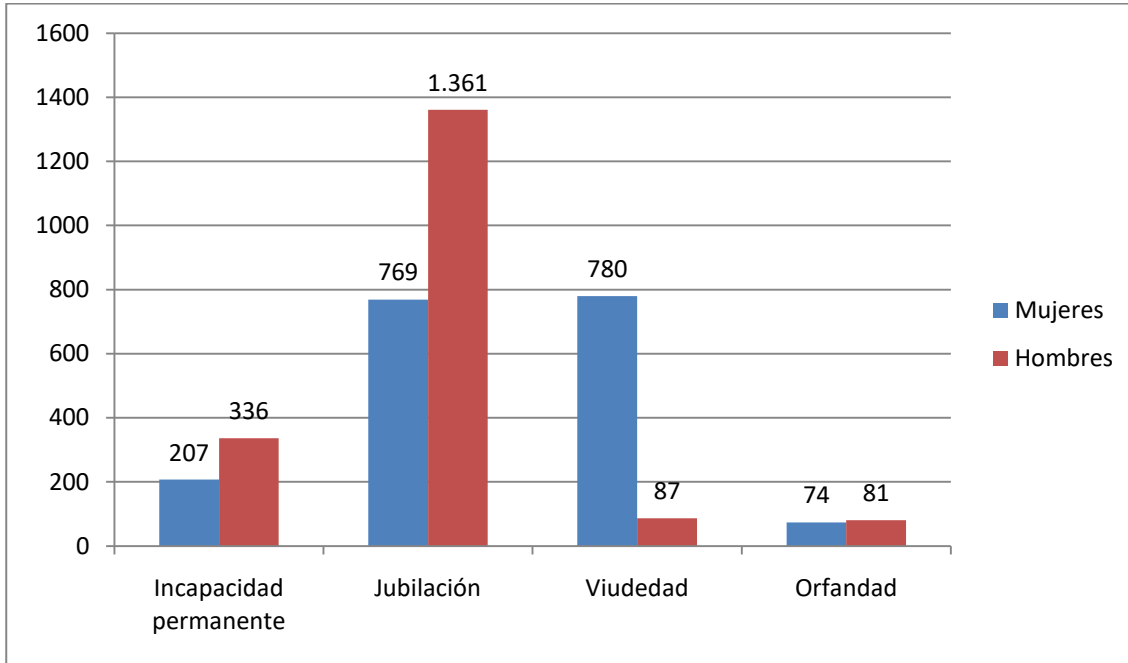
Las personas que han dejado La Pobla de Vallbona, un 76% han ido a parar a otros municipios de la Comunidad Valenciana, un 13,5% a otras comunidades autónomas y un 10,5% al extranjero. Las emigraciones han sido menores que las inmigraciones, por lo que el saldo migratorio resulta positivo y vuelve a concordar con los datos de progresivo aumento poblacional.

Mercado de trabajo

Según los datos del Instituto Valenciano de Estadística (IVE) relacionadas con el paro, las afiliaciones a la seguridad social y las pensiones en nuestro municipio, las mujeres sufren más carencia de trabajo, cotizan menos a la seguridad social y por tanto son menos con pensiones y estas son más bajas.

Vemos los datos detenidamente.

Gráfico 11) Pensiones por sexo a 1 de enero de 2021

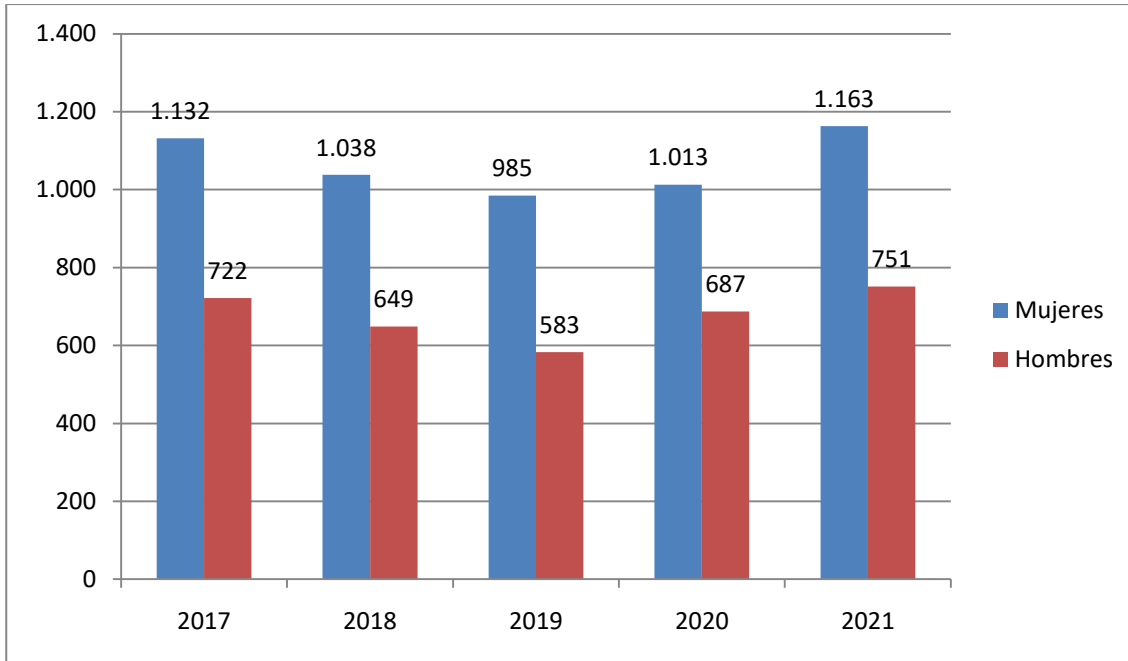


Fuente: Banco de datos territorial. GVA. Elaboración propia.

Como vemos en el gráfico de las pensiones, las de orfandad están equilibradas por sexo, puesto que el azar es el responsable de estas situaciones. Pero en cuanto a las pensiones de jubilación, viudedad y de incapacidad permanente el que decide no es el azar, sino que las diferencias entre mujeres y hombres son fruto de un mercado laboral donde todavía está vigente el modelo de los hombres como proveedores principales y las mujeres como secundarias. Bien porque trabajan de amas de casa, hace unos años más masivamente, o bien porque hoy en día, aunque también trabajan fuera de casa lo hacen con carreras más discontinuas, generalmente, y por tanto con salarios complementarios al principal, más bajos y en función del equilibrio entre ingresos y gastos que suponen las personas dependientes, mayores o pequeñas, de las cuales se hacen cargo.

El hecho de que todavía son las mujeres las que asumen como suya la responsabilidad de las personas dependientes, lo que denominamos la carga de los cuidados, tiene efectos directos en su empleabilidad, razón por la cual todavía vemos más mujeres que hombres en el paro. Veamos la evolución de la demanda de trabajo en nuestro municipio:

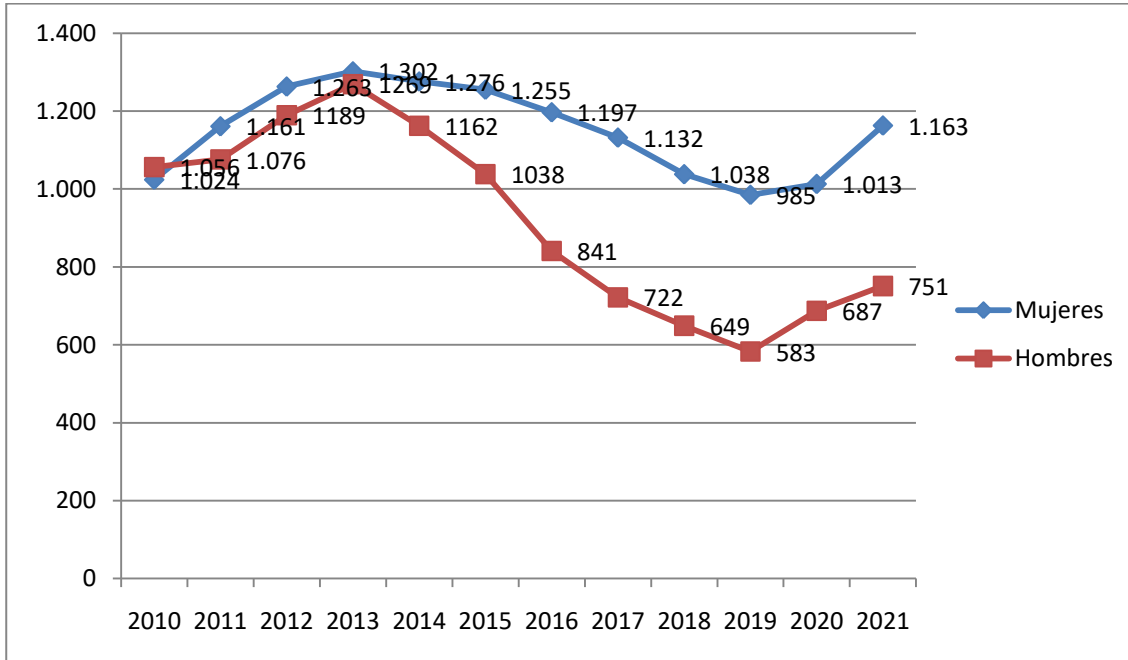
Gráfico 12) Estadística del movimiento laboral registrado de personas demandantes activas desocupadas. Julio de 2021



Fuente: LABORA Servicio Valenciano de Ocupación y Formación

En el gráfico del paro podemos ver la pervivencia de una brecha de género en el número de personas que buscan trabajo según su sexo, donde vemos que el número de mujeres demandantes de trabajo remunerado es constantemente mayor, año tras año, al de hombres.

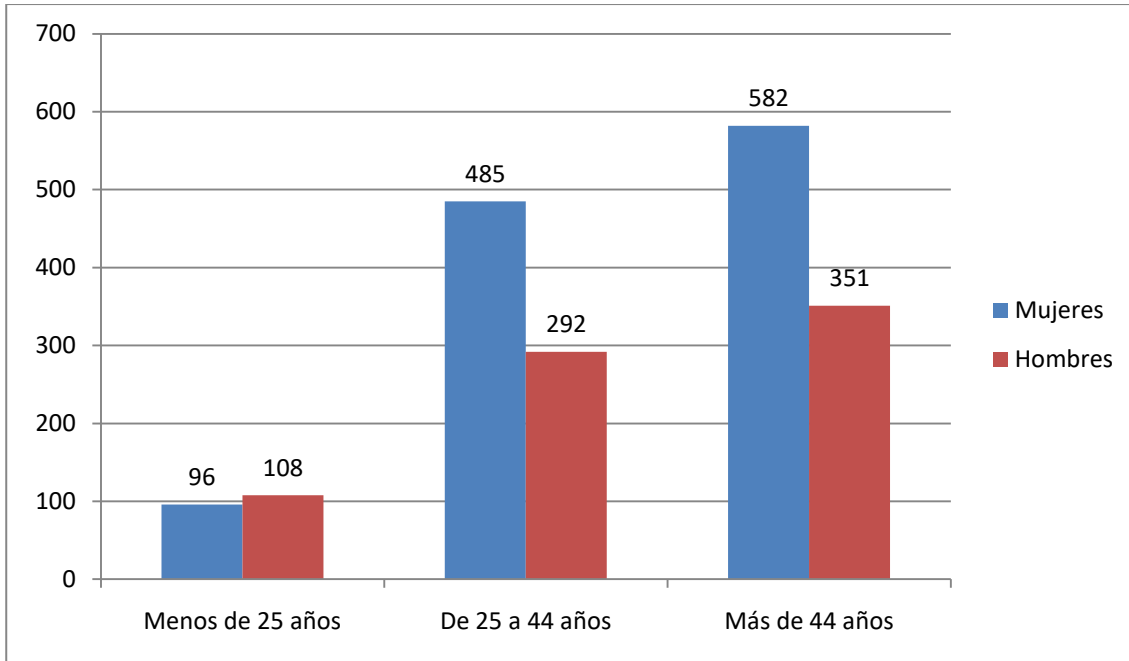
Gráfico 13) Evolución de personas demandantes de ocupación paradas según sexo



Fuente: Banco de datos territorial. GVA. Elaboración propia.

Vemos que el número de mujeres demandantes de trabajo remunerado solo es menor, en nuestro municipio, en 2010, año especialmente duro para el trabajo de los hombres debido al estallido de la burbuja inmobiliaria, ampliamente conocida en nuestra sociedad por sus efectos en una crisis económica que hemos sufrido los últimos años y que iba recuperando mercado de trabajo hasta la crisis del COVID19, que vemos reflejada en el aumento del paro en 2020 y 2021.

Gráfico 14) Porcentaje de personas demandantes de ocupación paradas según sexo agrupadas en grandes grupos de edad (año 2021)



Nota:

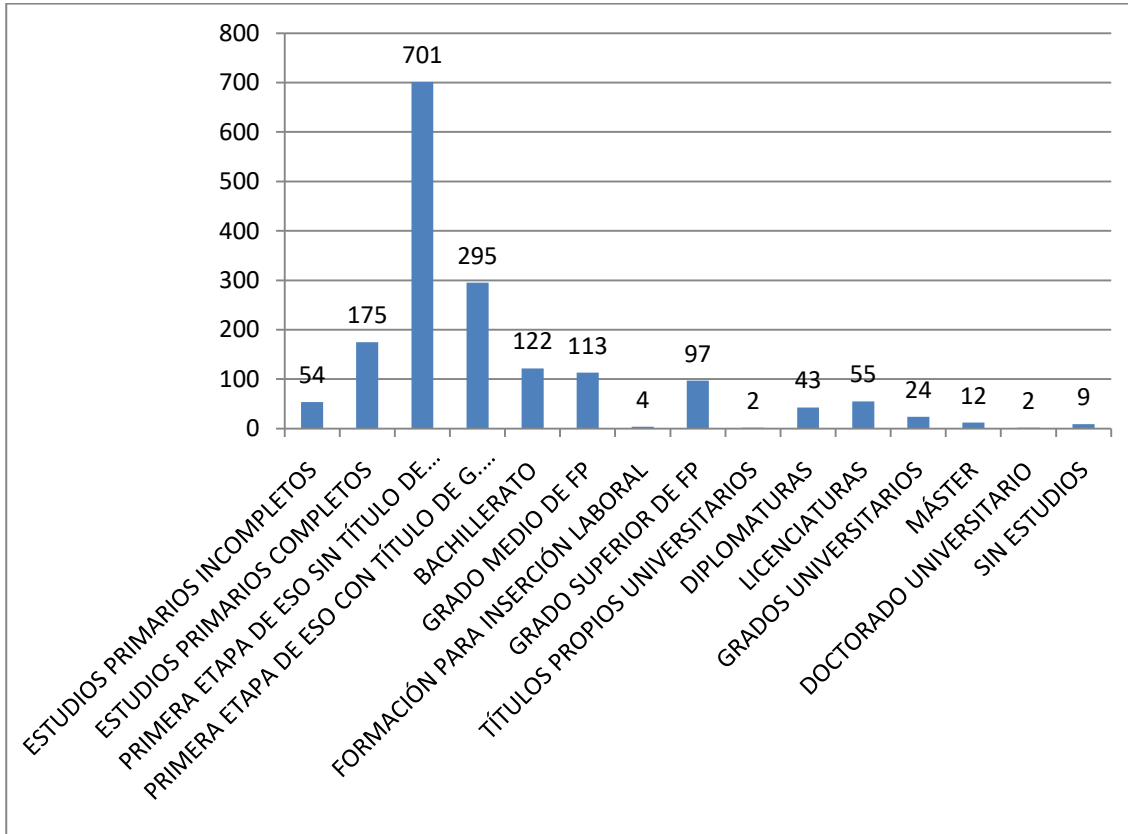
Datos a 31 de marzo.

Fuente: LABORA Servicio Valenciano de Ocupación y Formación

Analizando las diferencias entre el número de mujeres y hombres demandantes de ocupación según edad, vemos que en la juventud, es decir, antes de que lleguen las cargas familiares, no hay prácticamente diferencia entre sexos. Es a partir de los 25 años cuando se observan. Motivo por el cual podemos decir que el modelo tradicional de mujeres a cargo de la casa y de las personas dependientes, tanto mayores como menores, todavía perdura. Si bien es cierto que estamos observando cambios en una parte de la población masculina hacia la mayor corresponsabilidad, todavía, aun así, estos cambios no hacen que cambien las tendencias generales que podemos observar en los gráficos.

Ahora veremos los datos de las personas demandantes de ocupación según su nivel formativo:

Gráfico 15) Demandantes de ocupación según nivel formativo (noviembre 2021)



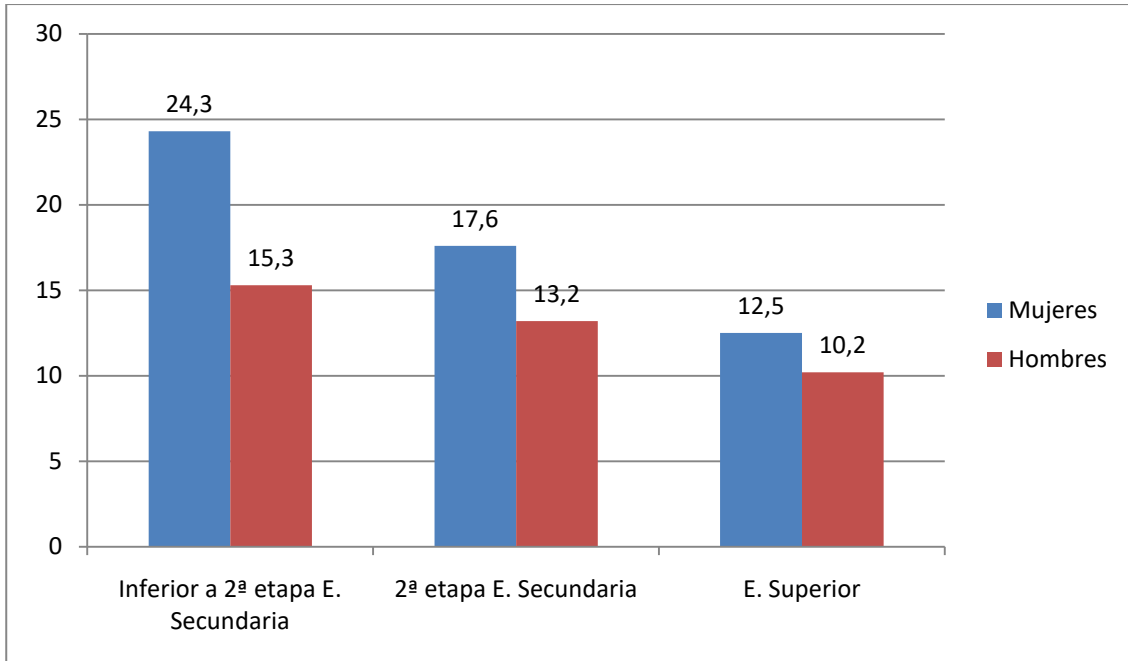
Fuente: LABORA Servicio Valenciano de Ocupación y Formación

Desgraciadamente Labora no proporciona estos datos desagregados por sexo por municipios, por lo que tenemos que hablar del conjunto de la población poblana en búsqueda de ocupación remunerada.

A simple vista el gráfico nos muestra que la mayoría de demandantes de ocupación no tienen completada la educación secundaria. Los datos vistos en porcentajes dicen que el 41% tienen la primera etapa de ESO sin título de graduado escolar, el 17% tienen la primera etapa de ESO con título de graduado escolar y el 10% estudios primarios completos. Si sumamos el 3% con estudios primarios incompletos, podemos afirmar que para el mes de noviembre de 2021 el 71% de demandantes de ocupación en La Pobla de Vallbona no ha completado la ESO.

Si comparamos los datos del municipio con las de nuestro territorio, que sí vienen desagregadas por sexo, podemos ver tendencias generales, esta vez sí, en clave de género:

Gráfico 16) Tasa de paro en la Comunitat Valenciana de población entre 25 y 64 años, desagregada por sexo y nivel formativo (2020)



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional / Ministerio de Universidades. Elaboración propia

Así pues, tanto hombres como mujeres tienen tasas de demanda de ocupación más altas conforme baja su nivel formativo, pero las diferencias son más agravadas en el caso de las mujeres: las mujeres sin estudios superiores casi duplican el paro de los hombres en la misma situación, y las mujeres con una educación superior casi igualan las tasas de paro de los hombres con estudios superiores, mucho más bajas para los dos grupos.

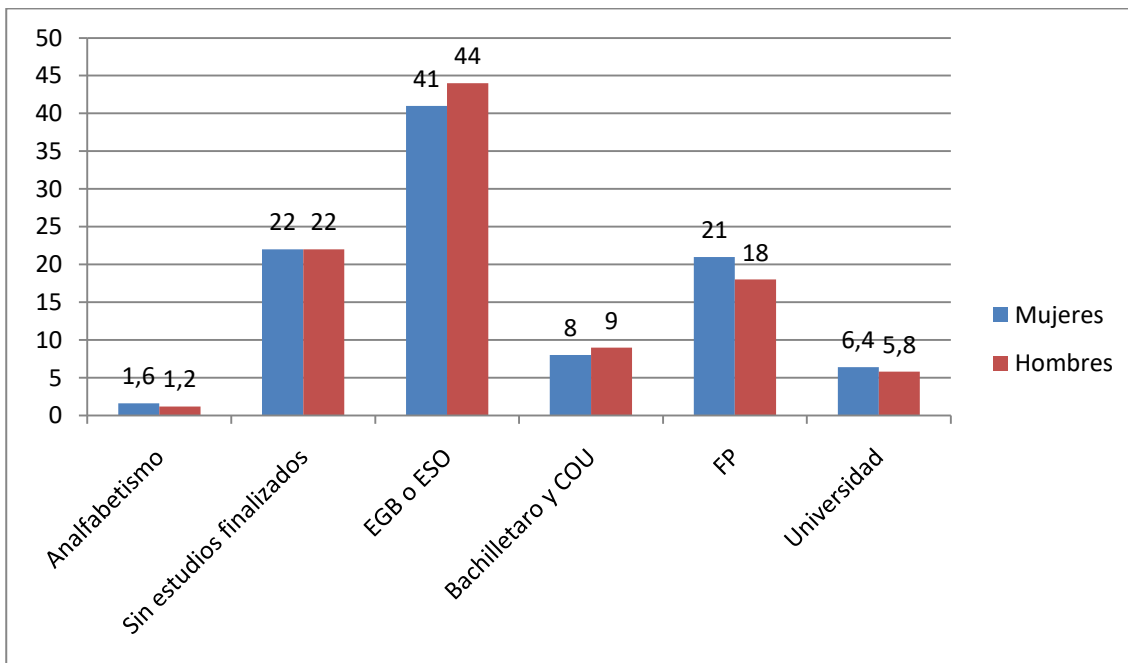
Nivel de estudios

Los datos de que disponemos de nuestro municipio salen del padrón municipal y son datos que no se suelen actualizar, por lo que tenemos que tomarlos con cautela, pero nos sirven de aproximación y en todo caso los compararemos con los datos de la Comunidad Valenciana, que sí están actualizados.

En La Pobla de Vallbona el número de personas con estudios obligatorios (EGB o ESO según edad) se sitúa en el 41% para las mujeres y el 44% para los hombres. No han acabado la educación obligatoria el 22% de hombres y mujeres. En cuanto a la Formación Profesional es la fórmula escogida por el 21% de mujeres y 18% de hombres. Las personas con

Bachillerato y COU son un 8% de mujeres y 9% de hombres. Por último, los estudios universitarios los tienen el 6,4% de las mujeres y 5,8% de los hombres y en contraste no leen ni escriben o lo hacen con dificultad el 1,6% de mujeres y el 1,2% de los hombres:

Gráfico 17) Porcentaje de población mayor de 16 años según sexo y nivel de estudios en la Pobla de Vallbona



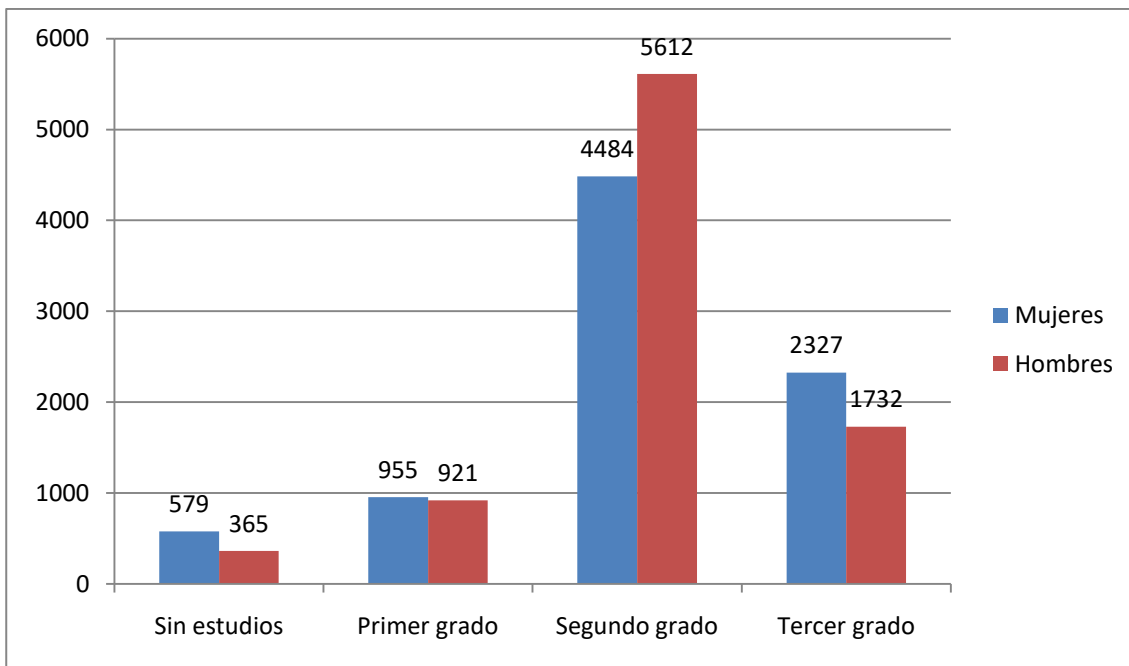
Fuente: Padrón de l'Ajuntament de la Pobla de Vallbona. Elaboración propia.

La paridad está establecida en términos de no superar el 60% ni estar por debajo del 40% por lo que las diferencias en formación en cuanto al género no son significativas. A simple vista podemos decir que hay un porcentaje más elevado de analfabetismo funcional en las mujeres, aunque es residual, puesto que la educación pública ya ha llegado a la mayoría de la población y solo queda un porcentaje muy reducido de gente mayor que no tuvo acceso a la misma o que en su casa se priorizó la educación de los chicos frente a las chicas. Hoy en día esto ya no es norma, y de hecho tenemos mayor porcentaje de tituladas universitarias mujeres que hombres, aunque las diferencias, como ya decíamos, no son significativas. Lo mismo ocurre con el resto de niveles, con paridad entre mujeres y hombres.

Si consultamos la información en el Banco de Datos Territorial de la Generalitat Valenciana encontramos los datos desagregados por sexo y según niveles. No se recogen datos de analfabetismo y el nivel de estudios distingue entre Sin estudios, Primero, Segundo y Tercer

grado, según el Censo de Población y Vivienda de 2011, último año de que se disponen datos por municipios.

Gráfico 18) Censo de Población y Viviendas 2011. Población de 16 o más años en viviendas familiares según nivel de estudios y sexo de la Pobla de Vallbona



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Treball

Los datos de 2011 del Censo del INE son similares en cuanto a paridad en la educación y tendencias menguantes del analfabetismo y crecientes de las mujeres universitarias, destacando una gran mayoría de población con estudios de Segundo grado.

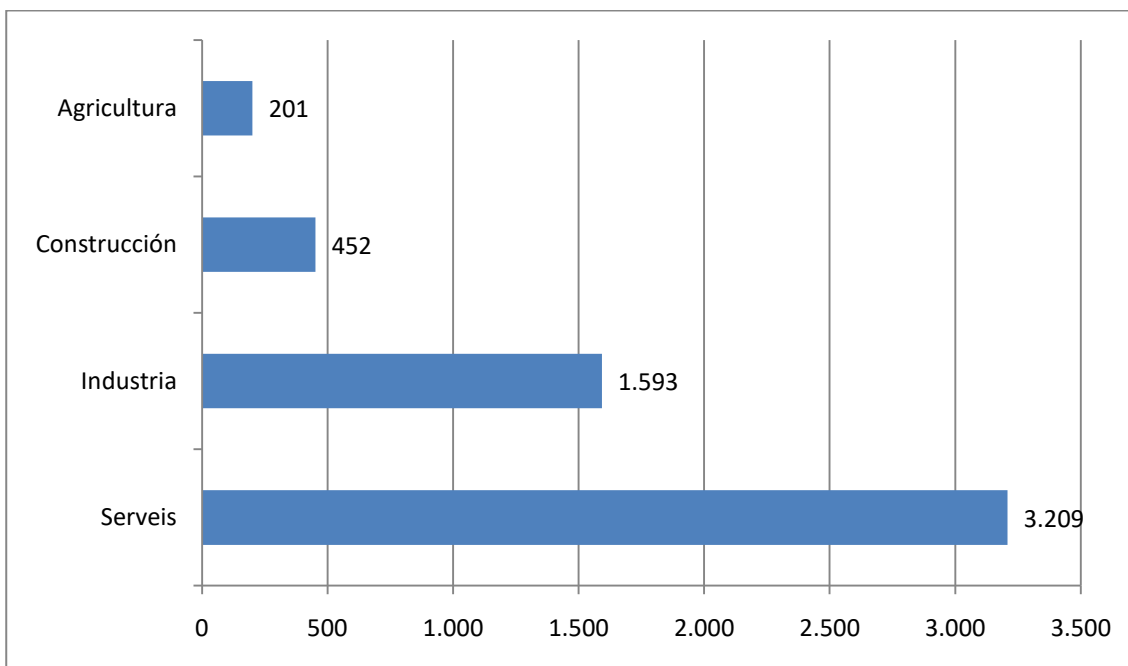
Hay que decir que el Primer grado equivale a personas que fueron a la escuela 5 años o más sin completar EGB, ESO o Bachiller elemental. Segundo grado si tienen ESO, EGB, Bachiller Elemental, o tiene el Certificado de Escolaridad o de Estudios Primarios, Bachiller (LOE, LOGSE), BUP, Bachiller superior, COU, PRECIO, FP grado mediano, FP Y, Oficialía industrial o equivalente, Grado Medio de Música, Danza, Certificados de Escuelas Oficiales de Idiomas, FP grado superior, FP II, Maestría industrial o equivalente. Y Tercer grado: Diplomatura, Arquitectura o Ingeniería Técnica, Grado Universitario, Licenciatura, Arquitectura, Ingeniería, Máster oficial universitario, Especialidades médicas o Doctorado.

En conclusión, podemos observar que a pesar de que el nivel de estudios de hombres y mujeres sin titulaciones acabadas o solo de primer grado es muy parecido, perjudica más a las mujeres no tener estudios acabados que, como hemos visto, es el grupo donde se presenta más paro.

Sectores económicos

Si investigamos el paro por sectores de actividad económica a día 1 de julio de 2021, tenemos que decir que la mayoría proviene del sector servicios, seguido del industrial y la construcción, y siendo el agrícola ya muy residual:

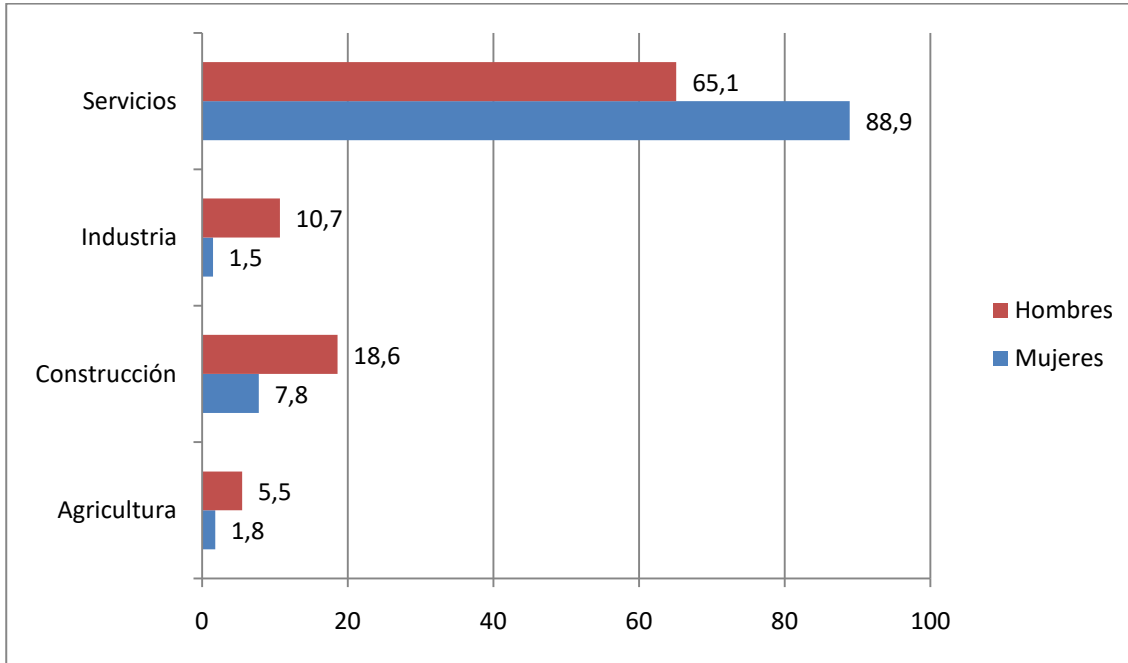
Gráfico 19) Demandantes de ocupación por sector de actividad económica



Fuente: LABORA Servicio Valenciano de Ocupación y Formación. Elaboración propia.

Desgraciadamente estas cifras no vienen desagregadas por sexo, con lo cual se nos dificulta el análisis del impacto de género. Presentamos para de establecer comparaciones aclaratorias, las cifras en el Estado español que sí vienen desagregadas:

Gráfico 20) Distribución porcentual de personas ocupadas por sector económica y sexo, 3T2021

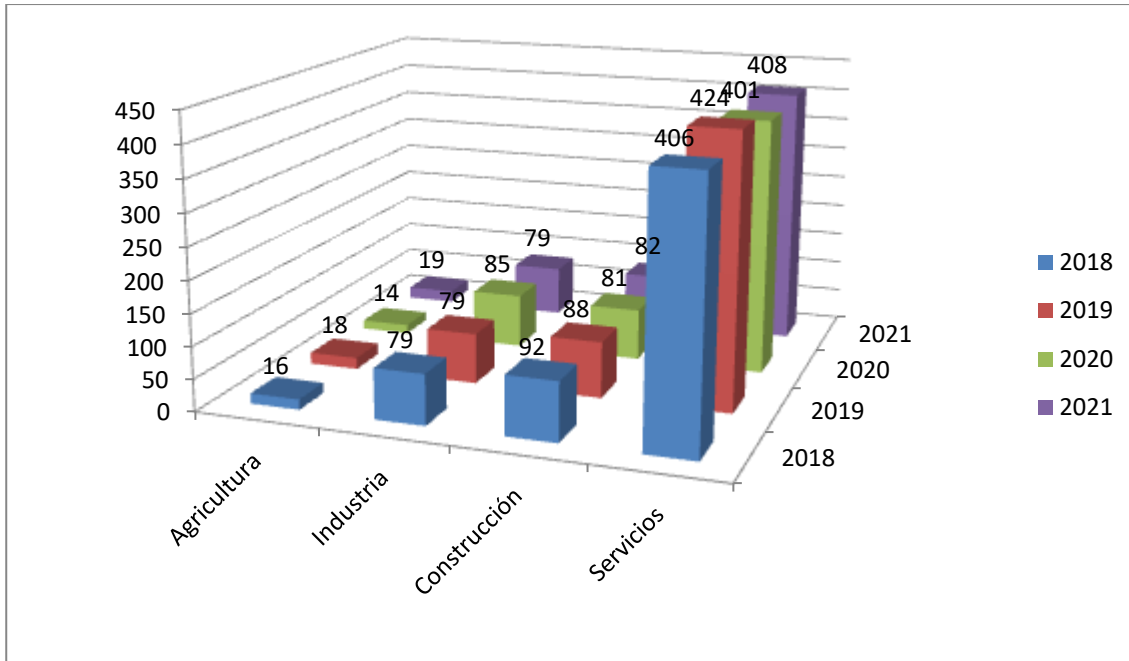


Font: INE. Elaboración propia.

El 88,9% del trabajo de las mujeres proviene del sector servicios. Este es sin duda el sector que más trabajo proporciona, también a los hombres, pero en éstos el porcentaje baja hasta el 65%, favoreciendo una mayor heterogeneidad que puede ser beneficiosa cuando ante las crisis económicas, como esta última de la COVID19, se afecta el sector servicios de manera más crítica.

¿Cómo es el tejido empresarial de nuestro municipio? En La Pobla de Vallbona, la mayoría de las empresas registradas en la Seguridad Social el 2021 pertenecen al sector servicios, en consonancia con el resto del país y la capacidad de absorción de mano de obra que acabamos de señalar. En el siguiente gráfico podemos ver la evolución de las empresas en los últimos 4 años:

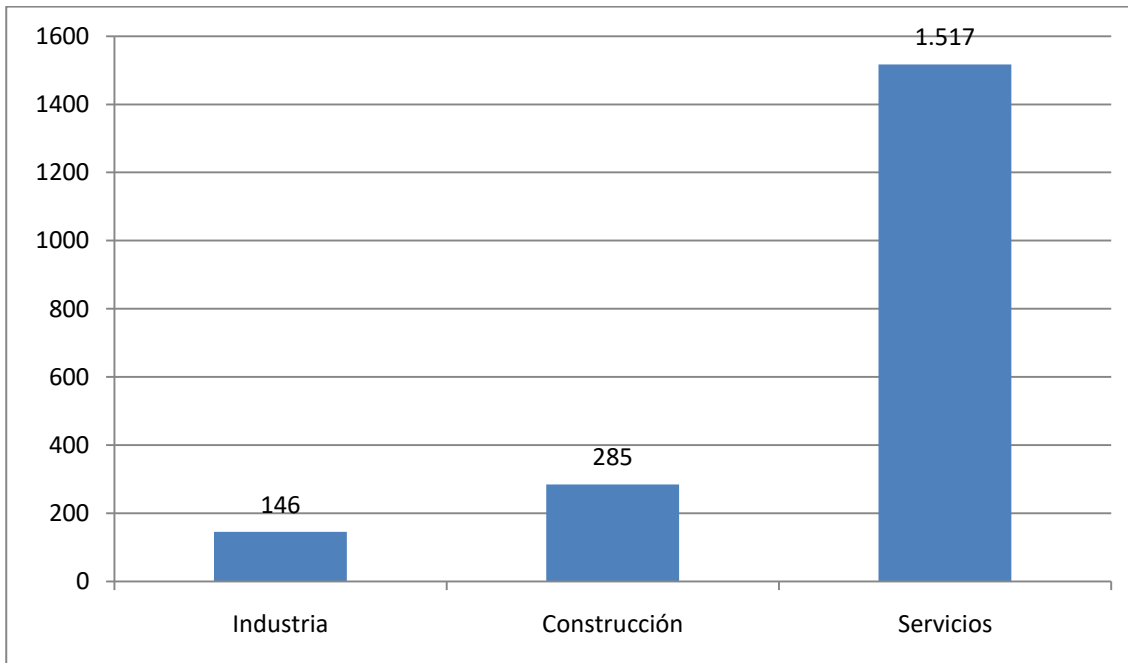
Gráfico 21) Evolución de los sectores de actividad entre 2018 y 2021, por registro en la seguridad social



Fuente: Banco de datos territorial GVA. Elaboración propia

De media, sobre el 80% de las empresas pertenecen al sector servicios. Vamos ahora a ver las actividades principales, pero teniendo en cuenta la totalidad de las empresas activas a fecha de enero de 2021.

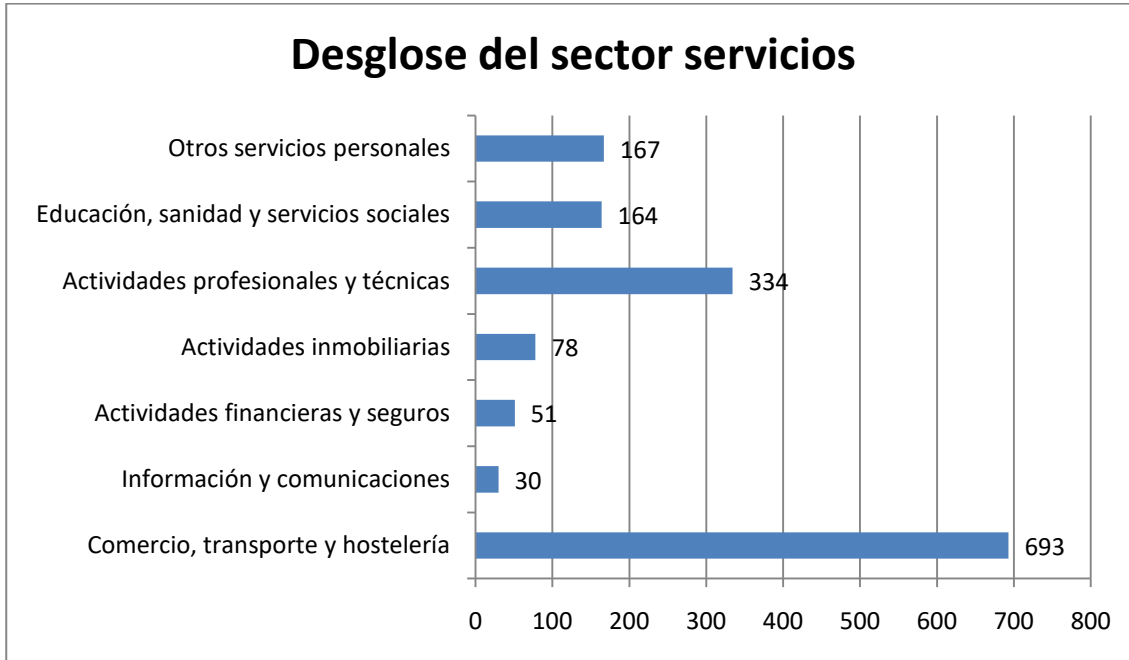
Gráfico 22) Empresas activas en 2021 por sector de actividad



Fuente: Banco de datos territorial GVA. Elaboración propia

Y desglosando el sector servicios vemos que el grueso de las empresas están en el comercio, el transporte y la hostelería:

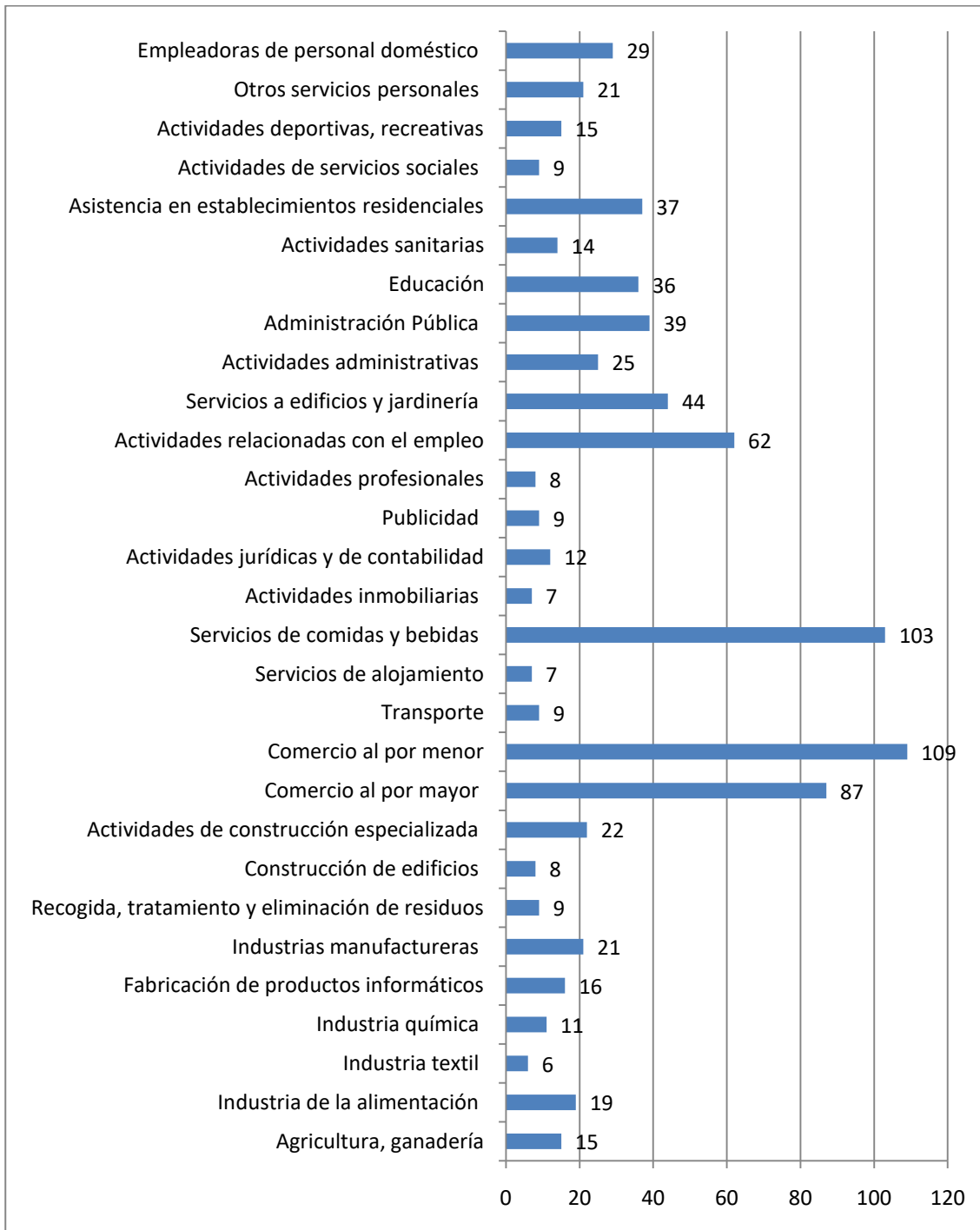
Gráfico 23) Desglose del sector servicios de las empresas activas en 2021



Fuente: Banco de datos territorial GVA. Elaboración propia

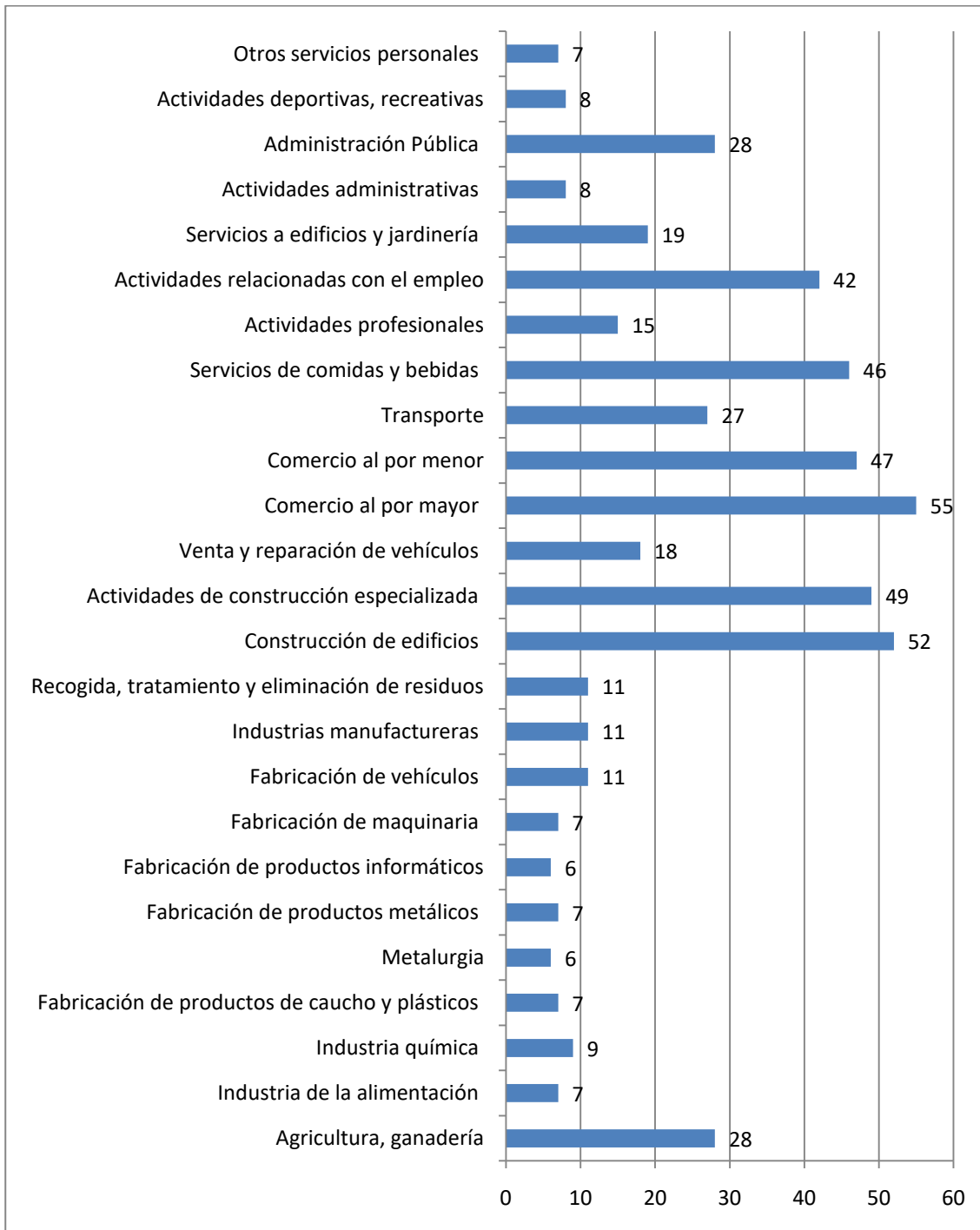
Por lo tanto, el tejido productivo del municipio es capaz de dar trabajo a mujeres y a hombres y si las tasas de paro de las mujeres son más altas tenemos que volver a la explicación ya apuntada de las cargas en las tareas del hogar y de los cuidados, que van a parar en mayor porcentaje hacia las mujeres, especialmente cuando no tienen estudios superiores.

Gráfico 24) Mujeres demandantes de ocupación por actividad económica. Diciembre de 2021



Fuente: SEPE estadísticas. Elaboración propia

Gráfico 25) Hombres demandantes de ocupación por actividad económica. Diciembre de 2021



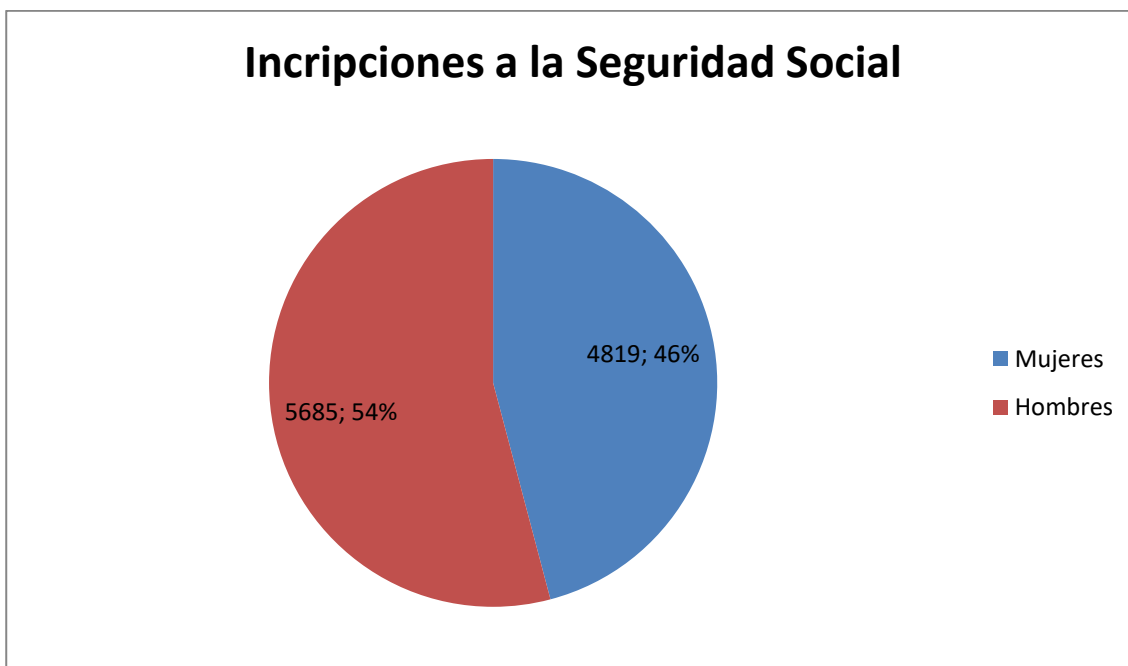
Fuente: SEPE estadísticas. Elaboración propia

Comparando las demandas de mujeres y hombres, las diferencias más notables son las de la concentración de la demanda de las mujeres en el comercio y la hostelería, así como la especialización de ciertas industrias en mano de obra de mujeres como la de la industria de la alimentación, manufacturas, textil e informática, donde se aprecian más las habilidades relacionadas con la paciencia, en cuanto que los hombres destacan en las industrias de los metales, automoción y residuos, pensadas éstas como más exigentes en fuerza muscular. Y vuelve a destacar la mayor heterogeneidad de trabajos para los cuales están disponibles.

Inscripciones a la seguridad social

Otro indicador interesante de análisis del mercado laboral son las afiliaciones a la Seguridad Social, que podemos ver aquí:

Gráfico 26) Porcentaje de afiliaciones a la seguridad social en el primer trimestre de 2021



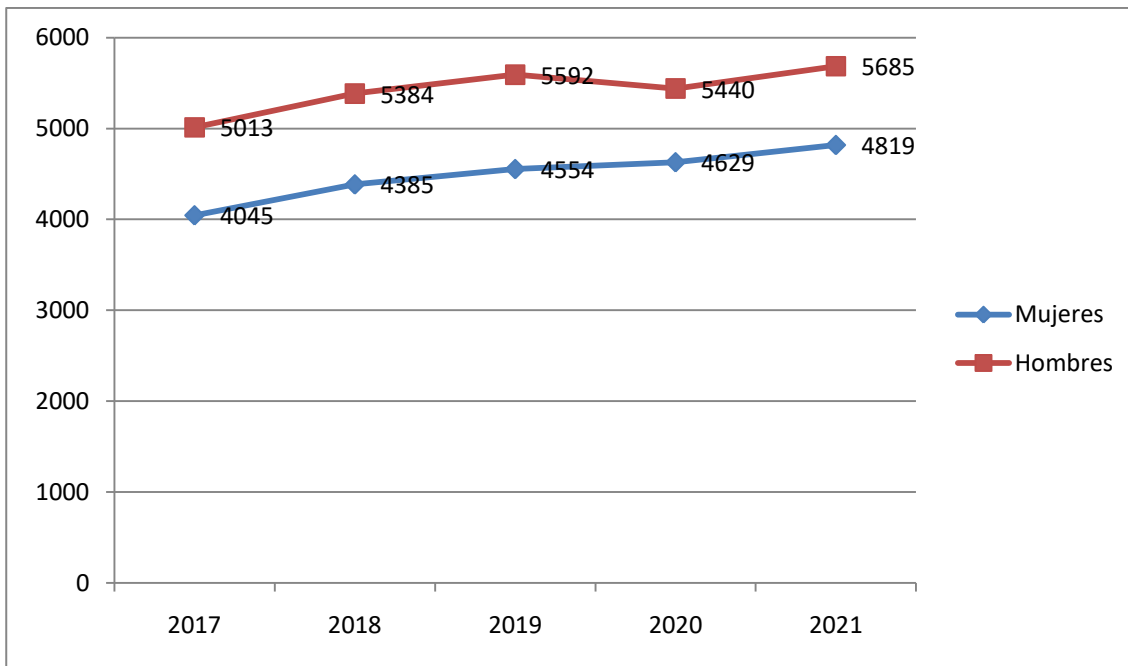
Fuente: Banco de datos territorial GVA. Elaboración propia

En el gráfico se puede apreciar que en el primer trimestre del 2021 las afiliaciones a la Seguridad Social de los hombres, superaban las de las mujeres en 866 personas y 8 puntos porcentuales.

Si miramos la evolución de las inscripciones a la Seguridad Social, encontramos una mejora tanto para hombres como para mujeres en los últimos 4 años, con una ligera caída de tendencia

en el 2020 debido, posiblemente, a la pandemia por Coronavirus:

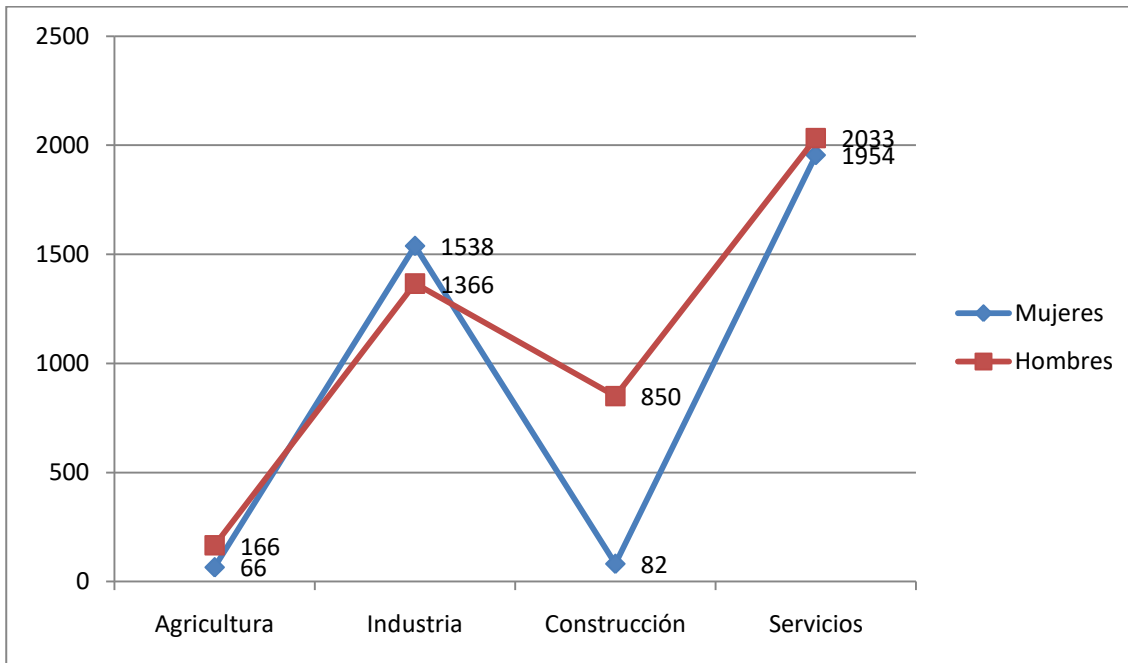
Gráfico 27) Evolución de las afiliaciones a la seguridad social 2017-2021



Fuente: Banco de datos territorial GVA. Elaboración propia

Si desglosamos las afiliaciones a la Seguridad Sociales por sectores podemos ver que el sector de la construcción marca la diferencia en el trabajo por sexos, según datos del primer trimestre del 2021:

Gráfico 28) Afiliaciones a la Seguridad Social 1T2021



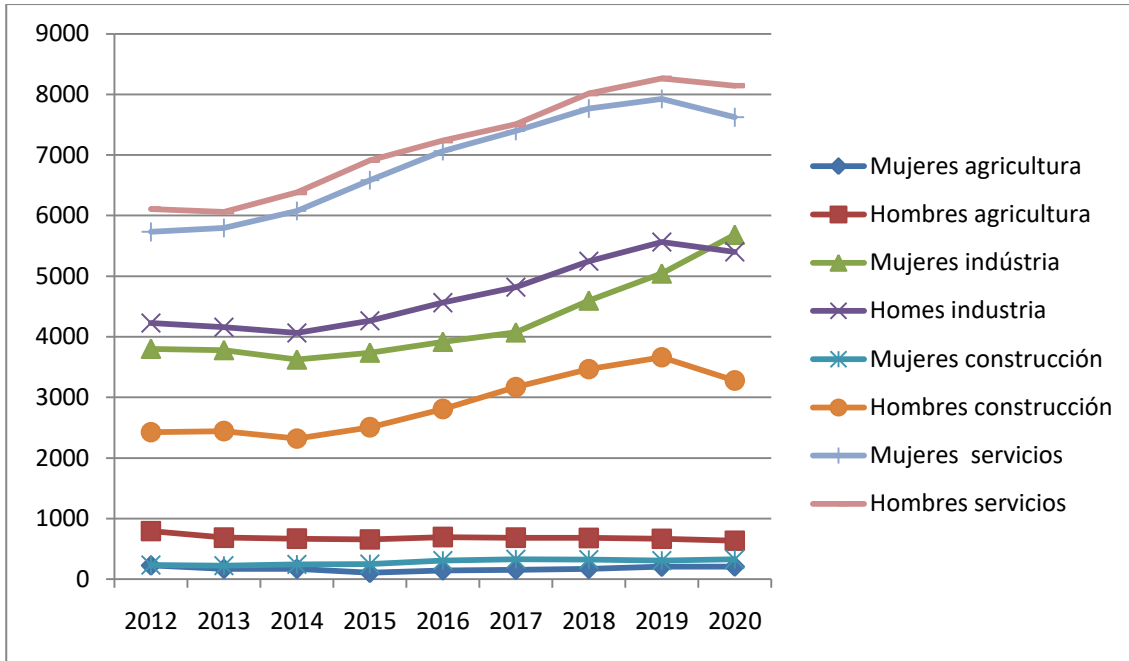
Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM) Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. Elaboración propia

La segregación horizontal del mercado laboral, es decir, el hecho de que hay ciertos trabajos y más globalmente, ciertos sectores masculinizados y otros feminizados, hace que las posibilidades de encontrar trabajo sean diferentes para mujeres y hombres.

En el siguiente gráfico vemos la evolución desde el 2012 del trabajo para hombres y mujeres por grandes sectores, siendo especialmente destacable la limitadísima presencia de las mujeres en la agricultura y la construcción de la Pobla de Vallbona.

En el sector servicios y la industria encontramos el grueso del trabajo, tanto de mujeres como de hombres, siendo la presencia de las mujeres siempre por debajo de la de los hombres con la excepción del sector de la industria en el 2020. Los ERTES durante el confinamiento son la explicación. Las mujeres, por su parte, al estar vinculadas a la industria de la alimentación y otras de servicios básicos, no se vieron afectadas del mismo modo y llegaron a sobrepasar en este sector el trabajo de los hombres. Sí encontramos una bajada importante en el caso de las mujeres en los servicios. La bajada más pronunciada para los hombres se da en la construcción.

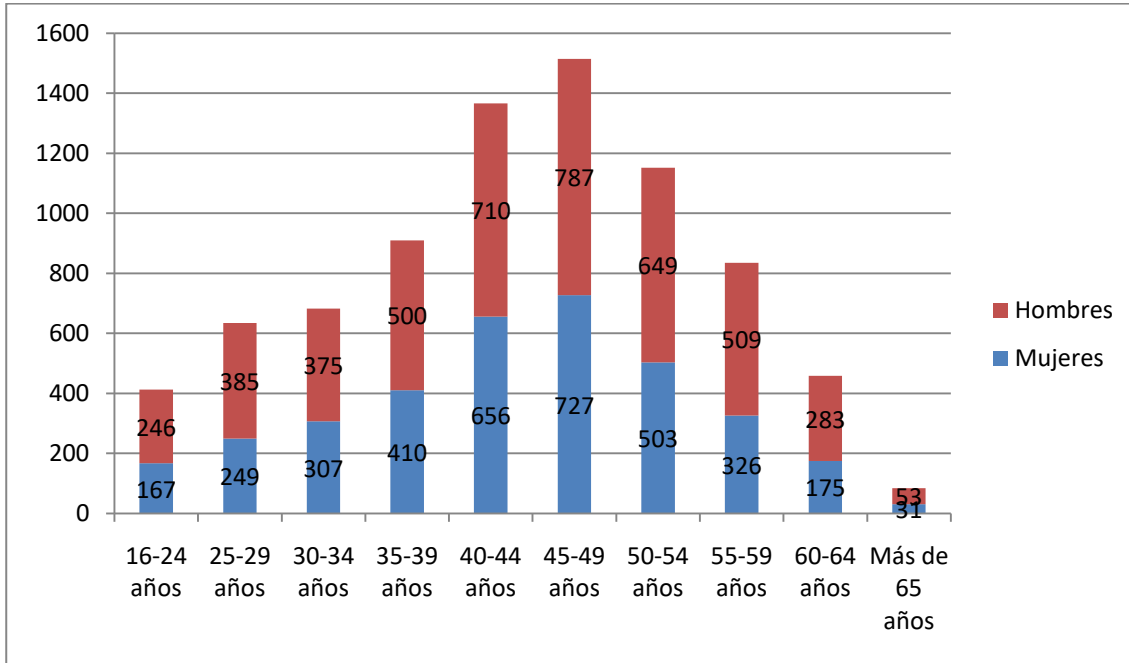
Gráfico 29) Evolución de las afiliaciones a la Seguridad Social por sexo y grandes sectores 2012-2021



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM) Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. Elaboración propia

Resulta también interesante conocer las afiliaciones a la Seguridad Social según sexo y edad. Observamos, para ambos sexos, un incremento progresivo del número de afiliaciones a medida que avanza la edad de las personas afiliadas entre 16 y 49 años, mientras que entre las personas de más de 49 años la tendencia se invierte, y progresivamente disminuye el número de afiliaciones tal como avanza la edad de las personas afiliadas. Este fenómeno es paritario y el impacto fundamental es el de la edad, puesto que las personas a partir de 50 años tienen más dificultades para encontrar trabajo:

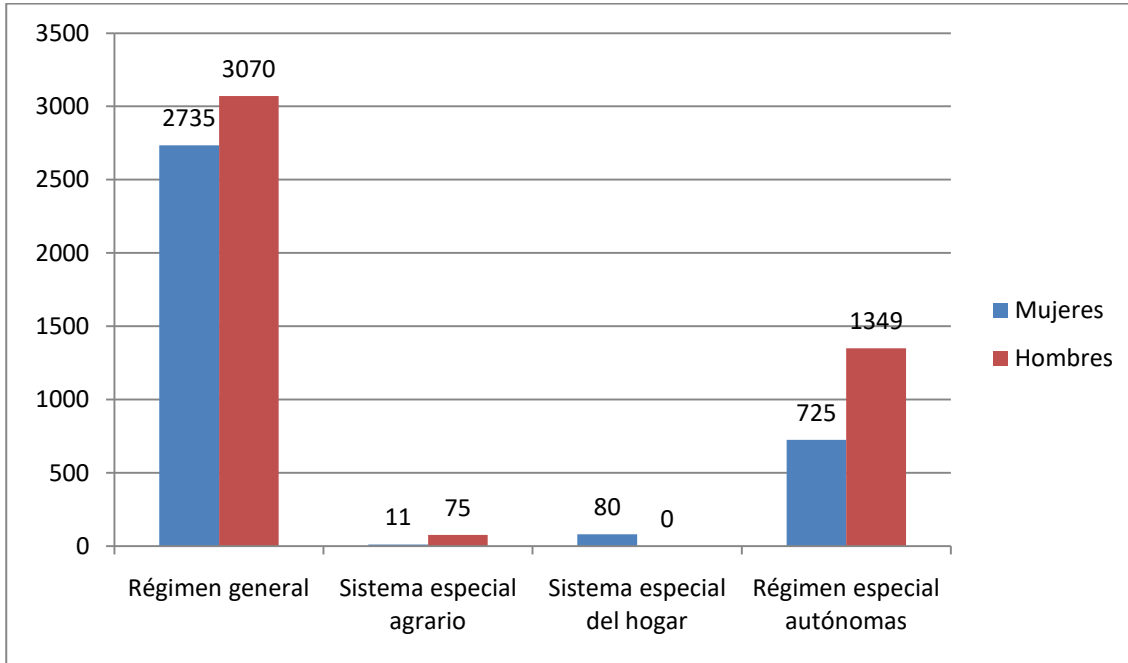
Gráfico 30) Afiliaciones a la Seguridad Social por sexo y edad 3T2021



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM) Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. Elaboración propia

En cuanto a las diferencias de género, se observa que el número de afiliaciones masculinas es superior a las femeninas en todos los grupos de edad. Veremos ahora los datos del tercer trimestre de 2021, desagregados por sexo, para centrar el análisis en los regímenes de afiliaciones.

Gráfico 31) Afiliaciones a la Seguridad Social por sexo y régimen



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM) Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. Elaboración propia

Las afiliaciones, tanto de hombres como mujeres, son mayoría en el Régimen General (2.735 mujeres y 3.070 hombres), seguidas de las afiliaciones en el Régimen Especial de Trabajadoras/es Autónomas/os (725 mujeres y 1.349 hombres). Destaca que solo hay mujeres en las afiliaciones al Sistema Especial de Empleadas/os del Hogar, y que en el Sistema Especial Agrario las mujeres suponen solo 11 casos. Por el contrario, hay 75 hombres en las afiliaciones al Sistema Especial Agrario y ningún hombre como empleado del hogar.

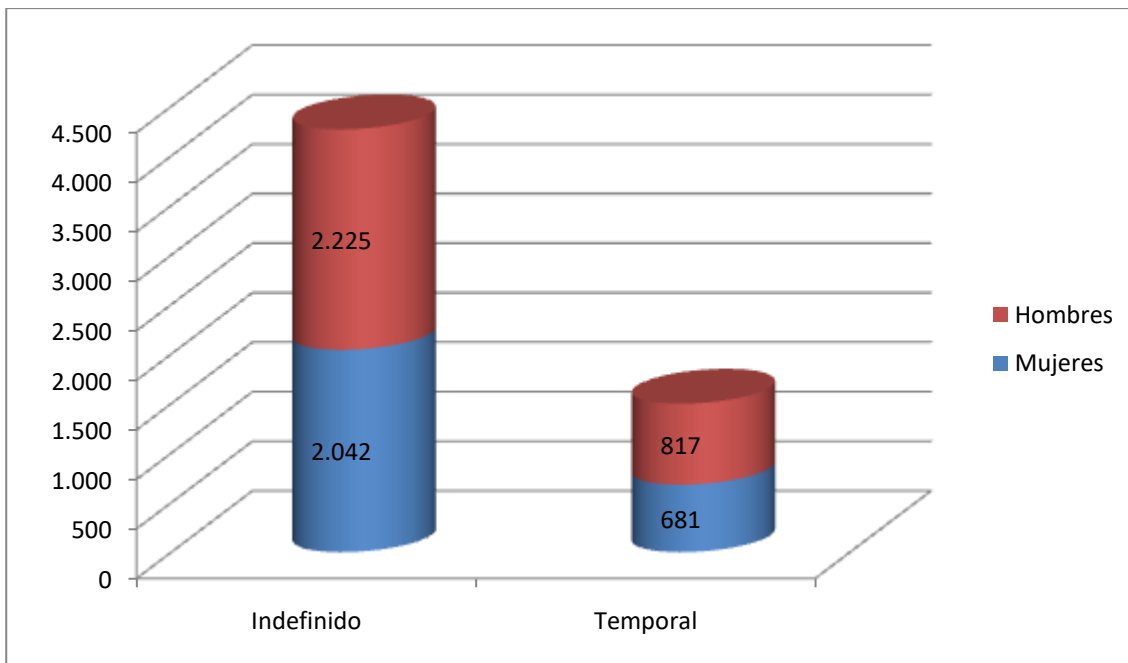
Por lo tanto vemos que a los hombres se los contrata más, pero también tienen más iniciativa como autónomos. Y dado el conocimiento que tenemos del funcionamiento del trabajo del hogar, podemos suponer que hay muchas mujeres que trabajan en limpieza que no aparecen ni en el régimen general, ni al especial del hogar.

Sería deseable proponer una medida que permita regularizar los trabajos del hogar y aumentar la seguridad laboral de estas mujeres. Se tiene que decir aquí que una medida de este tipo podría perpetuar el estereotipo de género en la segregación laboral destinando a las mujeres a los trabajos domésticos, por lo que se tienen que valorar muy cuidadosamente los mensajes que se puedan dar en las campañas. Tenemos que ser conscientes que el principal problema de los trabajos del hogar es su precariedad dada su pertenencia a la economía sumergida. Por lo tanto, el primer paso para valorar socialmente este trabajo es su reconocimiento, tanto en cuanto a

derechos laborales como respetabilidad social, sabiendo que ambos criterios se retroalimentan. También sería deseable hacer una formación de emprendimiento, especialmente dirigida a mujeres, para reducir la brecha en el trabajo autónomo.

En cuanto a las afiliaciones a la Seguridad Social según tipo de contrato, en el tercer trimestre de 2021 veremos ahora los datos de mujeres y hombres por contrato indefinido y temporal:

Gráfico 32) Porcentaje de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo y tipo de contrato (tercer trimestre de 2021)

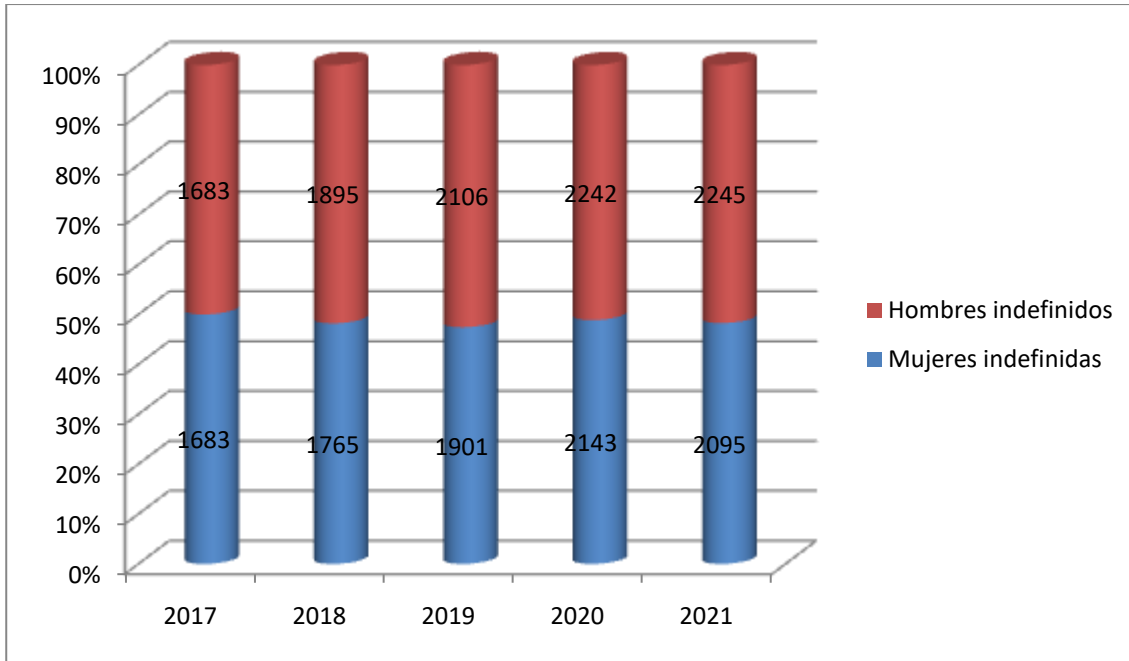


Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM) Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. Elaboración propia

Si miramos los datos en porcentajes, de las 4.267 personas que se afiliaron a la Seguridad Social con un contrato indefinido, el 52% son hombres y el 48% son mujeres. En cuanto al trabajo temporal, de las 1.498 afiliaciones del tercer trimestres de 2021, el 54% son de hombres y el 46% de mujeres.

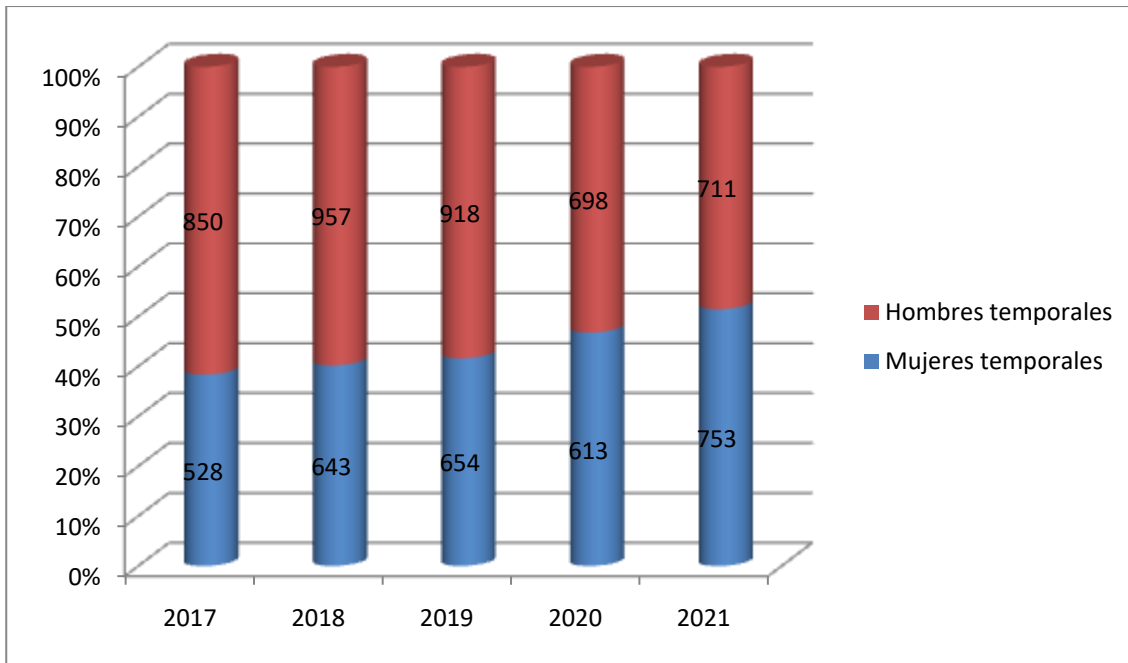
Con estos datos puntuales del 3T2021 simplemente podemos concluir que los hombres tienen más trabajo remunerado tanto indefinido como temporal, pero si buscamos a la evolución desde 2017, podemos adivinar tendencias más amplias:

Gráfico 33) Afiliaciones a la Seguridad Social según tipo de contrato y sexo, contratos indefinidos. Primer trimestre de cada año



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM)
Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. Elaboración propia

Gráfico 34) Afiliaciones a la Seguridad Social según tipo de contrato y sexo, contratos temporales. Primer trimestre de cada año

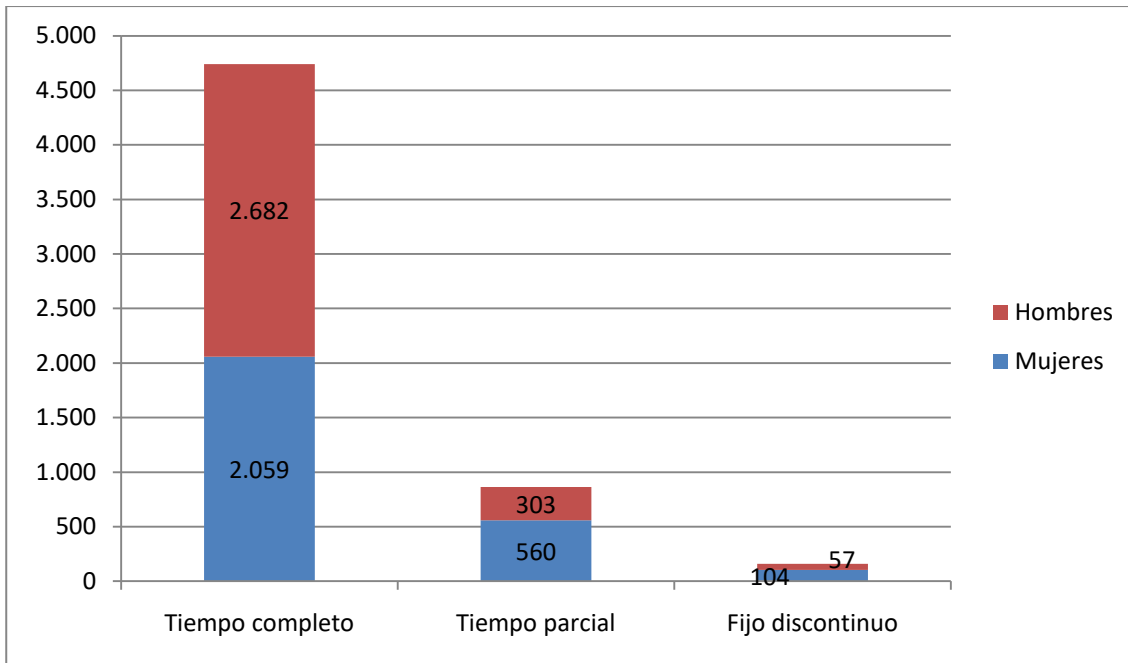


Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM) Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. Elaboración propia

Las tendencias que podemos ver en los últimos cinco años son hacia una estabilidad en las afiliaciones a la Seguridad Social en el trabajo indefinido, con porcentajes paritarios para hombres y mujeres, y una tendencia al alza para la temporalidad en el trabajo de las mujeres, que sin duda se puede haber visto agravada por la pandemia, al tener que hacerse cargo las mujeres en mayor medida de las tareas de sostenimiento de la vida durante los confinamientos, pero vemos desde 2017 que es una tendencia a la agravación de la brecha de la temporalidad en clave de género.

En cuanto a las afiliaciones a la Seguridad Social según tipo de jornada, la mayoría se registraron a tiempo completo, seguidas de las correspondientes jornadas a tiempo parcial y por último las fijas discontinúas:

Gráfico 35) Porcentaje de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo y tipo de jornada (tercer trimestre de 2021)



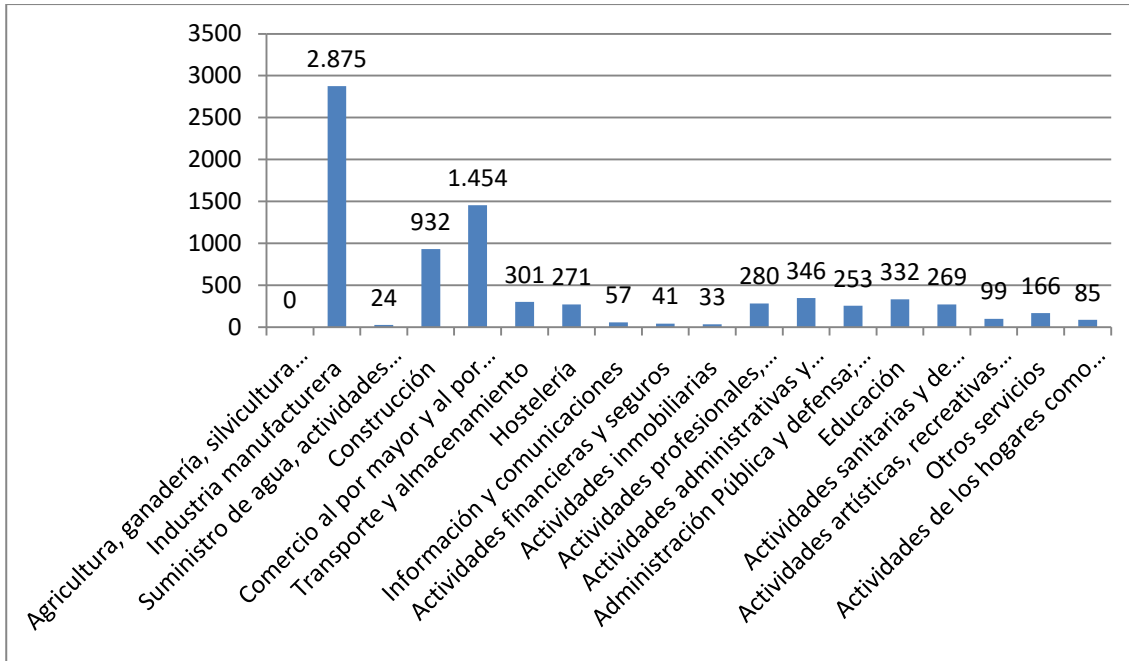
Fuente: Banco de datos territorial GVA. Elaboración propia

Cómo podemos ver, las afiliaciones a tiempo completo son mayores en el caso de los hombres, mientras que las mujeres destacan en el tiempo parcial y los contratos fijos discontinuos.

Por lo que sabemos de los usos del tiempo (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - Mujeres en Cifras - Conciliación - Usos del tiempo) las mujeres dedican más tiempo al sostenimiento de la vida: trabajos del hogar y cuidado de menores y dependientes. Esto está claro que consume tiempo y lo vemos tanto en las cifras de más paro como en estas de más temporalidad. Las repercusiones en la vida laboral de las mujeres son claras: menos continuidad y más precariedad, con menos acceso a los subsidios y pensiones de jubilación más bajas.

Respecto a las afiliaciones a la Seguridad Social según sección de actividad económica, destacan las registradas en la industria manufacturera y el comercio al por mayor y al por menor, que a pesar de que no vienen desagregadas por sexo sabemos por el análisis hecho en las líneas precedentes que pertenecen a sectores que dan trabajo tanto a mujeres como hombres (industria y servicios) y la construcción, éste sí, sector de actividad económica tradicionalmente masculinizado:

Gráfico 36) Porcentaje de afiliaciones a la Seguridad Social según sección de actividad (primer trimestre de 2021)



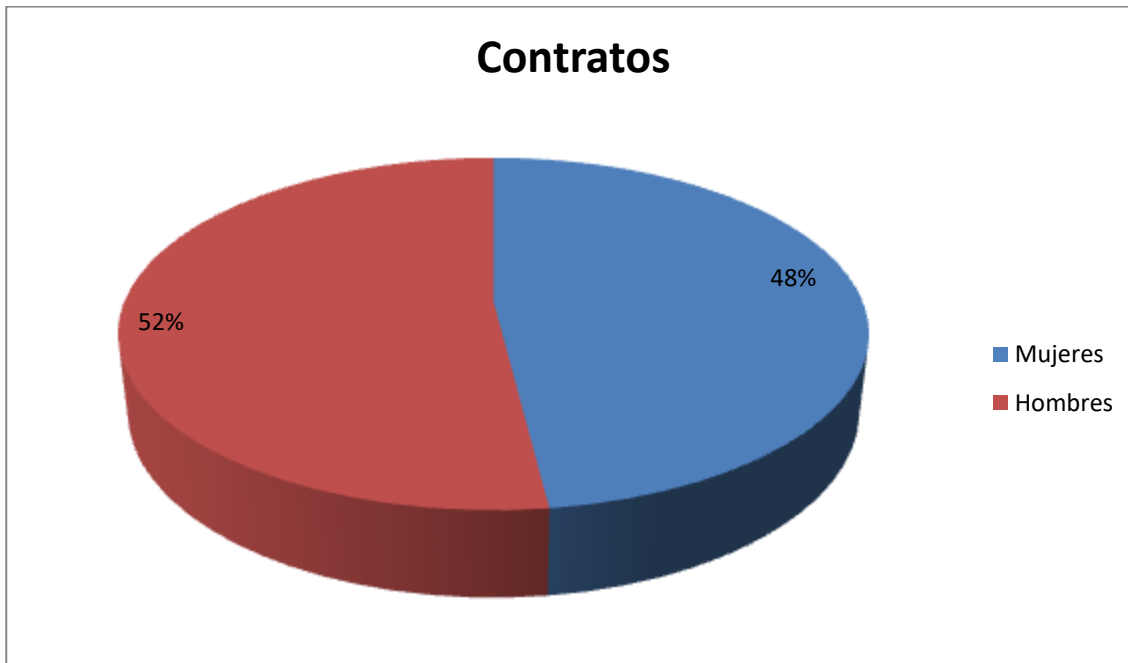
Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM) Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. Elaboración propia

En cuanto al número de afiliaciones a la Seguridad Social correspondientes a otras secciones de actividad económica habitualmente masculinizadas, podemos destacar el transporte y almacenamiento (301 afiliaciones), agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (232 afiliaciones), suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (24 afiliaciones).

Por su parte, entre las afiliaciones a la Seguridad Social correspondientes a secciones de actividad económica habitualmente feminizadas, 346 se registraron para la sección de actividad económica de actividades administrativas y servicios auxiliares, 269 para la sección de actividad económica de actividades sanitarias y de servicios sociales y 85 para la sección de actividad económica de actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio.

Si se pasa a analizar el número de contratos realizados a las personas residentes en la Pobla de Vallbona en 2020, se observa que el 48% se realizaron a mujeres y el 52% a hombres:

Gráfico 37) Porcentaje de contratos según sexo (año 2020)

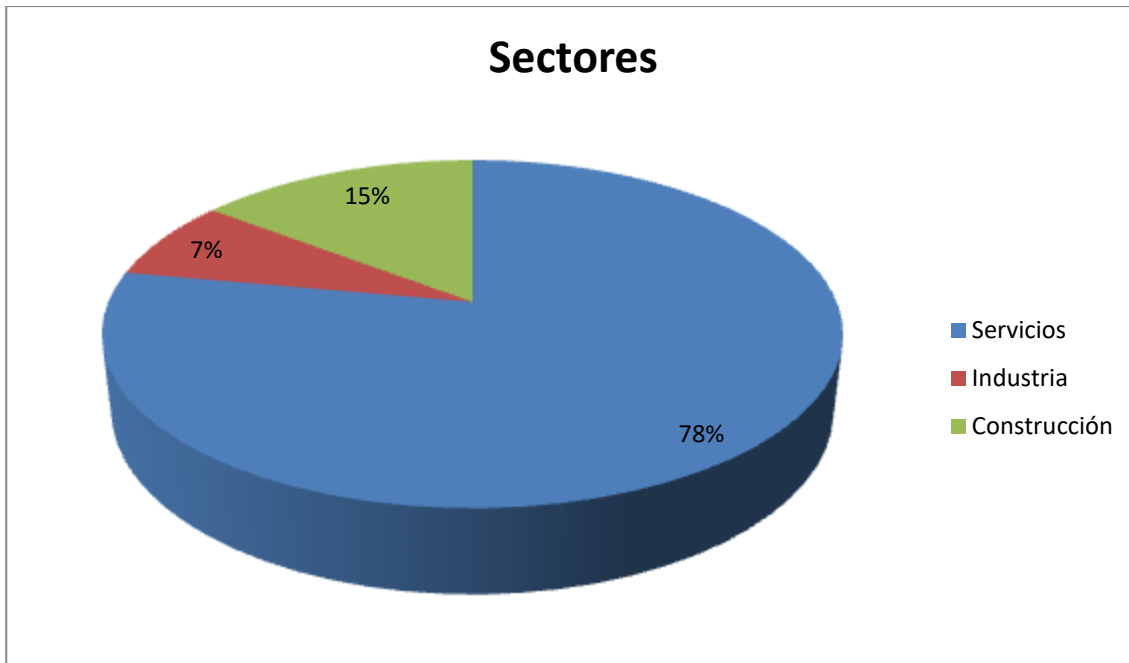


Fuente: LABORA Servei Valencià d'Ocupació i Formació. Elaboración propia.

Tejido empresarial y productivo

Si centramos la atención en el tejido empresarial y productivo de la Pobla de Vallbona, éste está compuesto por una mayoría de empresas pertenecientes al sector servicios (1.517 activas en 2020). En el sector de la construcción tenemos para la misma fecha 285 del total de empresas de la localidad y 146 se corresponden al sector industrial. El sector agrario continúa presente con 19 empresas afiliadas a 31 de marzo de 2021:

Gráfico 38) Porcentaje de empresas agrupadas en sectores según su actividad principal (año 2020)

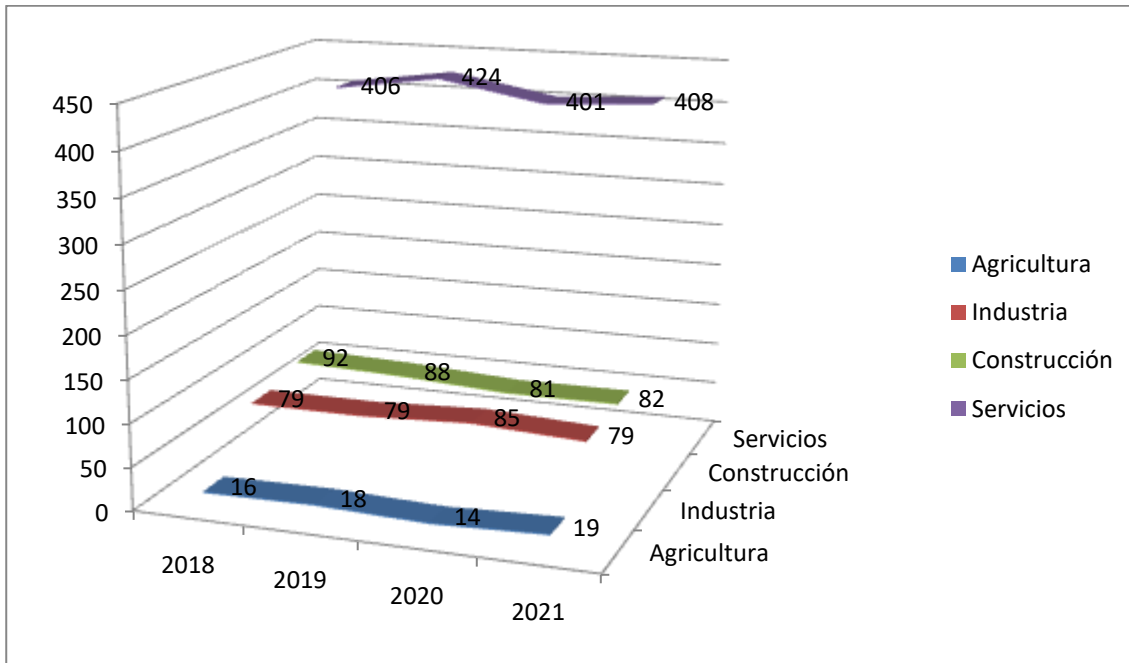


Fuente: Banco de datos territorial GVA. Elaboración propia

Esta es una composición que se está manteniendo durante los últimos años y que no cambia demasiado desde el anterior plan de igualdad, que recogía datos desde 2012. En el siguiente gráfico representamos la evolución desde 2018:

Gráfico 39) Evolución porcentaje de empresas agrupadas en sectores según su actividad

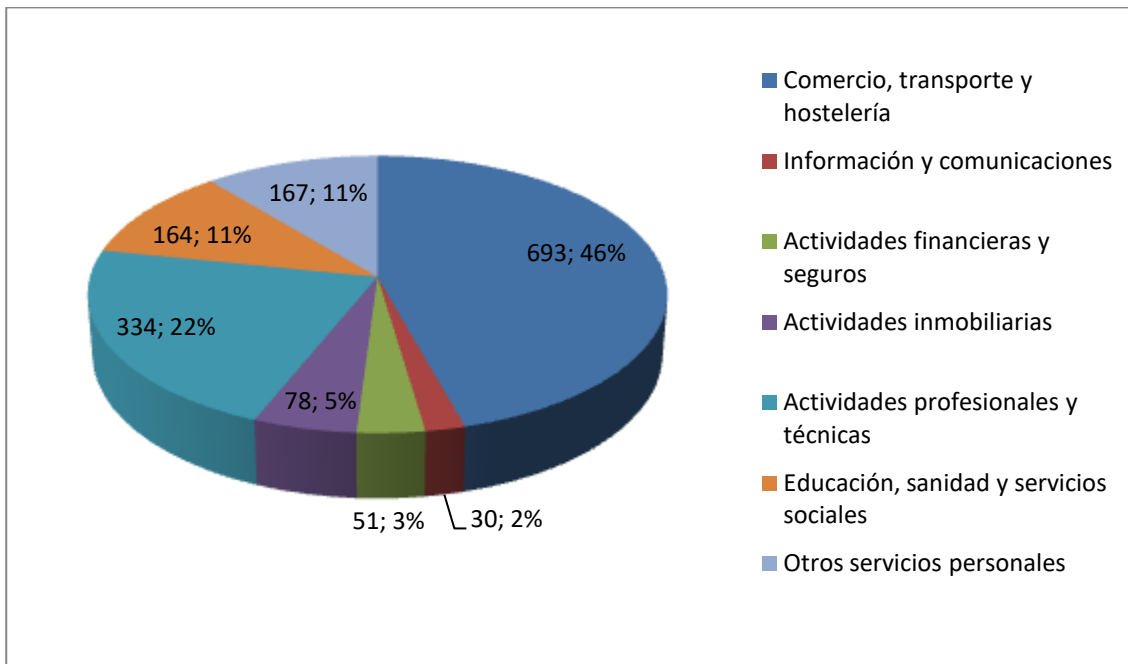
Principal



Fuente: Banco de datos territorial GVA. Elaboración propia

Concretamente, en cuanto a la actividad principal de las empresas del sector servicios de la Pobla de Vallbona, casi la mitad (46%) se dedica principalmente al comercio, el transporte y la hostelería. Mientras que el 22% se dedica a actividades profesionales y técnicas; el 11% a otros servicios personales; el 11% a educación, sanidad y servicios sociales; el 5% a actividades inmobiliarias; el 3% a actividades financieras y de seguros, y el 2% a información y comunicaciones:

Gráfico 40) Porcentaje de empresas del sector servicios agrupadas según su actividad principal (año 2020)



Fuente: Banco de datos territorial GVA. Elaboración propia

Esta ordenación también es muy similar a la del anterior PIOM, por lo que podemos decir que se mantiene estable desde 2012, primer año del que se recogen datos en el I PIOM.

¿Y cómo son las acciones de desarrollo local que se llevan a cabo desde el Ayuntamiento?

Nuestro municipio cuenta con una Agencia de Desarrollo Local y con una delegación del Servicio Labora de la GVA, ambas trabajan conjuntamente y atienden a la ciudadanía desde el 2.º piso del Centro Social. Además de la atención directa para las inscripciones como demandantes de ocupación, hacen itinerarios personalizados y ayudan a las personas usuarias a configurar su curriculum vitae. Envían ofertas personalizadas y mantienen actualizado un apartado de ofertas de trabajo que se pueden consultar en sus tableros.

También gestionan formaciones y talleres para la empleabilidad, estando activos el 2022 los siguientes:

-Programa de trabajo EMPUJU, dirigido a menores de 30 años, es un programa de subvenciones para la contratación de menores de 30 años en paro, por parte de las entidades locales de la Comunidad Valenciana, en el marco del Programa Operativo del Fondo Social Europeo: actualmente siguen el programa 3 mujeres y 1 hombre.

-Taller de trabajo Te Avalamos, dirigido a menores de 30 años: En nuestro municipio lo siguen 7 hombres y 5 mujeres. El Plan Te Avalamos Jóvenes 2021-2024 se plantea como la estrategia del Consell de la Generalitat Valenciana que pretende garantizar un acompañamiento integral en la orientación individualizada que tenga en cuenta las aspiraciones de las personas jóvenes para mejorar su empleabilidad, especialmente entre los colectivos con bajo nivel de empleabilidad, una cualificación adecuada a la demanda del mercado de trabajo y que han perdido el trabajo o jóvenes con formación universitaria que no encuentran oportunidades laborales.

-Taller de trabajo FOTAE, dirigido a mayores de 18 años, actualmente con dos modalidades, de jardinería y de construcción, con un total de 10 hombres y 15 mujeres. Es un programa mixto de ocupación y formación que tiene como objeto incrementar la empleabilidad de las personas desocupadas de 18 o más años, con el fin de facilitar su inserción laboral, combinando la formación con la ocupación, mediante la realización de acciones formativas en alternancia con la realización de obras o la prestación de servicios de utilidad pública o interés social.



OCUPACIÓ DE JOVES EMPUJU 2022

Contractació de persones en atur durant 1 any a jornada completa

Requisits:

- Inscripció com a desocupat en LABORA
- Ser menor de 30 anys
- Adequació professional al lloc
- Registat en el Sistema Nacional de Garantia Juvenil

Llocs:

- 1 Periodista
- 1 Enginyer Tècnic Informàtic
- 1 Enginyer Tècnic Industrial

Termini:

- Fins a l'1 de juny
- Les persones interessades han d'actualitzar les seues dades d'ocupació en LABORA

DE LA POBLA DE VALLBONA

autoSereet

Fuente: Ajuntament de la Poble de Vallbona

Pese a la importancia del mercado laboral y de las acciones municipales para la mejora del trabajo de su población, y en un plan de igualdad de género, de las mujeres en particular vista su desventaja de partida, no es solo el trabajo lo que se tiene que analizar. Pasamos pues ahora, a otras áreas importantes de la vida de mujeres y hombres en cualquier municipio.

IGUALDAD, CULTURA, EDUCACIÓN Y JUVENTUD

Educación y cultura son ejes fundamentales y herramientas necesarias para fortalecer y asegurar el crecimiento y desarrollo de los países, de las personas y del conjunto de la sociedad. Son medios principales para conseguir una sociedad formada, participativa y plural. Tanto la institución educativa como la institución cultural son necesarias para la deconstrucción de los

pensamientos que amparan las desigualdades de género, dejando paso a nuevas ideas que propicien el cambio social que esperamos acabe con las violencias machistas.

La sensibilización hacia la igualdad de género a través de la cultura se hace en el ámbito local por dos vías: con contenidos específicos que tratan que el público reflexione sobre las desigualdades existentes entre mujeres y hombres y las violencias machistas que se ejercen, y a través de mostrar una pluralidad de referentes femeninos que ayuden a la deconstrucción de los estereotipos de género con mujeres empoderadas, con profesionales autónomas que sirvan de espejo a las más jóvenes, etc. Y con referentes de masculinidades también diversas, que se alejen de los estereotipos de hombre siempre dispuesto a pegar un puñetazo, a no llorar ni pedir ayuda y a tener siempre la razón.

En nuestro municipio el área de cultura tiene muy presente esta necesidad y su programación trata de representar esta diversidad:



Fuente: Ajuntament de la Pobla de Vallbona



Fuente: Ajuntament de la Pobla de Vallbona

También se tiene cuidado en que en la cartelería haya representación de mujeres y hombres, en las distintas actividades del departamento



Fuente: Ajuntament de la Pobla de Vallbona

Y tratan de adaptar su programación a las fechas importantes de los derechos de las mujeres

como son el 8 de marzo y el 25 de noviembre:



Fuente: Ajuntament de la Pobla de Vallbona

En cuanto a las Fallas, en 2022 se han dado los primeros premios de igualdad a los monumentos falleros grande e infantil que mejor promocionaban la igualdad entre mujeres y hombres, así como el premio a la mejor actividad en el mismo sentido, y todas las fallas del municipio han participado, con el monumento entero o alguna escena del mismo, e incluso una de las fallas ha montado su propio punto violeta.

Un jurado designado por el Consejo de igualdad ha sido el responsable de decidir las fallas ganadoras:



Fuente: Ajuntament de la Pobla de Vallbona

Otro momento importante para el municipio, además de las fallas, son las fiestas de verano y las fiestas patronales. Desde que en 2018 se empezaron a montar puntos violeta en festivales de música para apoyar a las posibles agresiones sexuales que se denuncian en eventos multitudinarios de ocio nocturno con fácil acceso a alcohol, La Pobla de Vallbona ha montado en diferentes fiestas, gracias a la disponibilidad del Consejo de Igualdad y también de la asociación Amalgama, en colaboración con el área de igualdad.



Fuente: Ajuntament de la Pobla de Vallbona

Por lo tanto, la oferta de actividades culturales y de ocio y tiempo libre es amplia. En cuanto al impacto de género, se tiene que decir que los talleres ofrecidos por la Llar Jove, por el Centro Social, las exposiciones, el cine y el teatro de la Casa de Cultura tienen una asistencia feminizada. Esto se puede deber fundamentalmente por una mayor disponibilidad y apertura de las mujeres de acceder en los espacios colectivos ofrecidos por las instituciones públicas. Los talleres formativos, además, ofrecen a las mujeres la posibilidad de salir del espacio doméstico, de la soledad no elegida y ayudan a generar espacios de socialización, en cuanto que los hombres están habituados a socializar en los bares, y aquellos menos "bareros" en los parques, realizando a veces actividades saludables como jugar a "birles". En cuanto a las mujeres, sus actividades saludables las desarrollan en la gimnasia matutina del centro social, o saliendo a andar. Hay que decir aquí que las actividades deportivas y de salud las trataremos más ampliamente en otro apartado.

Estas vías de sensibilización que son los fenómenos culturales y de participación a los cuales hemos estado haciendo alusión, son los caminos informales que también tienen un correlato en la formalidad de los centros educativos.

Nuestro municipio cuenta con los siguientes centros educativos, públicos y privados:

CENTRO	RÉGIMEN	UNIDADES AUTORIZADAS	LUGARES AUTORIZADOS
INFANTIL DE PRIMER CICLO MUNICIPAL JAUME I	Público	10	153
INFANTIL DE PRIMER CICLO CAMAMEN	Privado	3	36
INFANTIL DE PRIMER CICLO BOLQUERETS II	Privado	7	90
INFANTIL DE PRIMER CICLO BLAU	Privado	3	41
INFANTIL DE PRIMER CICLO MAMI'S & PAPI'S	Privado	5	67
INFANTIL DE PRIMER CICLO MENTA	Privado	4	51
INFANTIL Y PRIMARIA LLUÍS VIVES	Público	Especial: 1	8
		Infantil 1er ciclo: 1	18
		Infantil 2n ciclo: 6	150
		Primaria: 12	300
INFANTIL Y PRIMARIA EL CAMPÉS	Público	Infantil 1er ciclo: 1	18
		Infantil 2n ciclo: 6	150

		Primaria: 13	325
INFANTIL Y PRIMARIA MAS DE TOUS	Público	Infantil 2n ciclo: 6	150
		Primaria: 13	325
EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA COLOR DE MONTE COLORADO	Privado- concertado	Infantil 2n ciclo: 3	60
		Primaria: 6	150
EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA Y SECUNDARIA SAN RAFAEL	Privado- concertado	Especial: 1	15
		Infantil 2n ciclo: 3	75
		Primaria: 6	150
		Secundaria: 4	120
EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA Y SECUNDARIA SAN JOSÉ	Privado- concertado	Especial: 1	15
		Infantil 2n ciclo: 3	75
		Primaria: 6	150
		Secundaria: 4	120
INSTITUTO DE SECUNDARIA LA VEREDA	Público	ESO: 23	690
		Bachillerato: 7	210
		Ciclos formativos: 6	180
FORMACIÓN BÁSICA DE PERSONAS ADULTAS	Público	4	137

Fuente: Conselleria d'Educació GVA. Elaboración propia

Y para el curso 2022-2023 las matriculaciones han sido las siguientes:

En infantil y primaria:

SAN RAFAEL	2 años	3 años	4 años	5 años	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Total
Unidades		1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Matriculaciones		25	25	22	23	25	26	25	29	27	227

LLUIS VIVES	2 años	3 años	4 años	5 años	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Total
Unidades	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

Matriculaciones	15	30	35	43	40	43	44	48	31	51	380
-----------------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

CENTRO COLOR	2 años	3 años	4 años	5 años	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Total
Unidades		1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Matriculaciones		20	21	22	23	24	23	21	23	24	201

MAS DE TOUS	2 años	3 años	4 años	5 años	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Total
Unidades		1	2	2	2	3	2	2	2	2	
Matriculaciones		21	36	45	48	42	49	68	49	59	417

EL CAMPES	2 años	3 años	4 años	5 años	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Total
Unidades	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Matriculaciones	17	49	46	48	44	57	59	56	50	58	484

SAN JOSE	2 años	3 años	4 años	5 años	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Total
Unidades		1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Matriculaciones		25	21	25	25	25	27	25	29	28	230

2 años	3 años	4 años	5 años	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Total
32	170	184	205	203	216	228	243	211	247	1769

Alumnado en Educación Infantil (1er Cicle)	32	
Alumnado en Educación Infantil (2n Cicle)	421	
Alumnado en Educación Primaria	1348	
		Total
		1769

Fuente: Área de educación

En secundaria, bachillerato y formación profesional:

SAN RAFAEL	1 ESO	2 ESO	3 ESO	4 ESO							Total
Unidades	1	1	1	1							
Matriculaciones	30	31	30	29							120

SAN JOSE	1 ESO	2 ESO	3 ESO	4 ESO							Total
Unidades	1	1	1	1							
Matriculaciones	33	31	29	31							124

IES LA VEREDA	1 ESO	2 ESO	3 ESO	4 ESO	1 BACH	2 BACH	1 FPGM	2 FPGM	1 FPGS	2 FPGS	Total
Unidades	8	7	6	4	3	3	1	1	2	1	
Matriculaciones	215	207	165	122	61	45	28	28	43	26	940

1 ESO	2 ESO	3 ESO	4 ESO	1 BACH	2 BACH	1 FPGM	2 FPGM	1 FPGS	2 FPGS	
278	269	224	182	61	45	28	28	43	26	915

Alumnado en Educación Secundaria (1er Ciclo)	547	
Alumnado en Educación Secundaria (2n Ciclo)	406	
Alumnado en Bachillerato	106	
Alumnado en Formación Profesional	125	
		Total
		1184

Fuente: Área de educación

La educación es obligatoria hasta la ESO, por lo que la sensibilización en igualdad de género está asegurada por la Ley Orgánica 3/2020 de Educación (LOMLOE) y reforzada en la Comunidad Valenciana a través de las Instrucciones de la Conselleria de Educación que desde el curso 2016-2017 obliga en todos los centros educativos desde 2.º ciclo de infantil a (3-4-5 años) a designar entre su personal docente una figura de coordinación de la igualdad y la convivencia, que forma parte de la Comisión de Coordinación Pedagógica del centro, con una dedicación semanal de dos horas.

Desde el Ayuntamiento, el área de igualdad se coordina con estas figuras, junto con los departamentos de juventud, cultura y educación, para complementar los contenidos de los centros educativos, a través de charlas, talleres y actividades culturales que se desarrollan en los horarios de tutorías y en horario lectivo cuando hace falta. Algunas actividades que se realizan son los talleres de igualdad y prevención de violencia de género, teatros, cine foros y facilitación para la participación en las concentraciones del 8M y 25N. Por parte de juventud se hacen especialmente formaciones para la salud sexual y reproductiva a través de

profesionales sanitarios, así como talleres sobre mitos de amor romántico, conmemoración de los días internacionales de mujeres y niñas y por parte de educación se ofrecen actividades extraescolares para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.



Fuente: Ajuntament de la Poble de Vallbona



Fuente: Ajuntament de la Poble de Vallbona

Otras actividades más dirigidas al público más infantil han sido los talleres de dibujo para la representación de juegos y juguetes no sexistas y no violentos. O los cuenta-cuentos organizados por la biblioteca.



Fuente: Ajuntament de la Poble de Vallbona
EDUCACIÓN POSTOBLIGATORIA

Centrándonos en la educación después de la ESO, sería conveniente dedicar unos párrafos a la formación no obligatoria, tanto la profesional como el bachillerato. El IES la Vereda tiene en su oferta formativa los siguientes ciclos de formación profesional:

FAMILIA INFORMÁTICA

-Ciclo Medio de sistemas microinformáticos y redes, con 22 personas matriculadas en el primer curso de las cuales 18 son chicos y 4 son chicas.

-Ciclo Superior de administración de sistemas informáticos en red, con 24 personas matriculadas en el primer curso de las cuales 23 son chicos.

-Ciclo Superior de desarrollo de aplicaciones web, con 19 personas matriculadas en el primer curso, solo 1 de ellas es una chica.

-Ciclo Superior de desarrollo de aplicaciones multiplataforma, con 17 personas matriculadas en el primer curso, hay 14 chicos y 3 chicas.

FAMILIA IMAGEN PERSONAL

-Ciclo Medio de peluquería y cosmética capilar, con 20 personas matriculadas en el primer curso. Hay 14 chicas y 6 chicos.

-Ciclo Medio de estética y belleza, con 25 personas matriculadas en el primer curso, no hay ningún chico.

-Ciclo Superior de estética integral y bienestar con 23 personas matriculadas en el curso presencial y 73 en el semipresencial, no hay ningún chico.

En cuanto al bachillerato, el curso 2022-23 se han matriculado en la modalidad de Ciencias 24 chicos y 12 chicas, mientras que en la otra modalidad disponible que es Humanidades y Ciencias Sociales hay 12 chicos y 15 chicas.

Estas cifras reflejan una brecha de género en la elección de carrera profesional, marcada por los estereotipos de género. Los chicos continúan pensando que están naturalmente más preparados para el pensamiento abstracto, en cuanto que las chicas lo están para el trato humano. Las consecuencias directas son que las mujeres continúan ocupando los sectores destinados a los cuidados, desde la medicina y la enfermería hasta la ayuda a domicilio, la estética y la belleza, y los chicos desde la ingeniería hasta la fontanería y la informática.

Como los trabajos masculinizados son en términos generales, mejor pagados que los trabajos feminizados de las mismas categorías, podemos afirmar que aquí reside la parte indirecta de la brecha salarial de género.

Por lo tanto, una buena acción a proponer para el conocimiento de esta realidad por parte del alumnado que tiene que escoger el camino de sus estudios después de la ESO, es una formación sobre las salidas profesionales con perspectiva de género.

DEPORTE Y SALUD

Según la web Statista, la población española es usuaria de los gimnasios en proporciones muy similares en cuanto al género: en 2020 un 22% de las mujeres y un 20% de los hombres se han declarado usuarios y usuarias de gimnasio. Ahora bien, realizan actividades diferentes para mantenerse en forma, porque los estereotipos de género dirigen a la musculación a los

hombres, y a la delgadez a las mujeres de manera mayoritaria. En lo referente a esto, el área de igualdad puede hacer campañas para el fomento de modelos saludables de ejercicio en los hombres y para la prevención de trastornos alimentarios en las mujeres, teniendo siempre en cuenta que también las mujeres pueden tener trastornos vigoréxicos y los hombres anoréxicos.

Por lo tanto es importante saber el tipo de actividades deportivas que se promocionan tanto desde las instalaciones deportivas municipales, como desde los clubes deportivos presentes y activos en nuestra localidad.

El pueblo está dotado con las siguientes instalaciones deportivas:

INSTALACIÓN	INSTALACIÓN
Polideportivo Mas de Tous	IEP "Vista Calderona"
Velódromo	IEP "La Sima-San Lázaro "
Pabellón Deportivo	IEP "Lluís Vives"
Ciudad Deportiva	IEP "Malladeta"
Complejo Acuático-Deportivo L'Argila	IEP "Club de Campo"
Trinquete Municipal "Miguel Canya I"	IEP "La Rascanya"
Polígono Municipal de Tiro	IEP "Gallipont"
Zona Juegoss Tradicionales	IEP "Maquiva"
Recinto de Tiro y arrastre	IEP "Sant Martí-Jaravilla"
Zona Tiro con Arco	IEP "Nova Maravisa"
IEP "Camp del Túria- Gallipont"	IEP "El Cerrao"
Calistenia Ronda Sur	Skate Nova Maravisa
Calistenia Maravisa	Pum Track Vista calderona
Calistenia Camp de Turia	IEP "San Lázaro"
Calistenia Vista Calderona	IEP "La Sima"
Skate Maravisa	IEP Cap de l'horta
IEP Club Social Maquiva	

*IEP: instalación deportiva de proximidad.

Fuente: Área de deportes

Para ofrecer el mejor servicio deportivo posible, no condicionado por el rendimiento económico de las instalaciones, el Ayuntamiento recuperó el 2015 la gestión directa de la Ciudad Deportiva, que en ese momento estaba en manos de una empresa privada.

La instalación cuenta con:

- 1 estadio de fútbol municipal ("Salvador Martí"), con gradas.
- 1 pista polivalente.
- 6 pistas de tenis (3 rápidas y 3 de césped artificial)
- 3 frontones.

- 1 pista polivalente utilizada actualmente para patinaje, voley, con dos pistas de baloncesto.
- 1 skatepark.
- 1 pista de parkour.
- 1 circuito de running.
- 1 edificio principal de recepción con vestuarios.
- 1 sala polivalente para reuniones o realización de cursos de formación.

Para completa la gestión municipal tenemos el circuito de ciclismo, la ciudad deportiva, el complejo deportivo de la Arcilla, el pabellón deportivo, el polideportivo Mas de Tous y el Trinquete.

Con los datos proporcionados por el área de deportes sabemos que los clubes que están actualmente activos son:

CLUB ATLÈTIC VALLBONENSE, de futbol

FUTBOL FEDERADO	Masculino	Femenino
PREBENJAMIN (6 - 7 años)	39	
BENJAMIN (8 - 9 años)	77	10
ALEVIN (10-11 años)	74	14
INFANTIL (12- 13 años)	45	
CADETES (14- 15 años)	106	16
JUVENIL (16- 17 años)	43	
AFICIONADO- B (MES 18 años)	21	27
AFICIONADO- A (MES 18 años)	22	
TOTAL	427	67

FUTBOL NO FEDERADO	Masculino	Femenino
QUERUBIN 4-5 años	23	0

Fuente: Área de deportes

En fútbol queda en activo un solo club, el cual ha apostado por el deporte femenino. Está generando una cantera que hace tener esperanzas en la consolidación del fútbol femenino en la Pobla. En octubre de 2022 se hizo una formación para más de 80 niñas, casi todas de la Pobla, para enseñarles a jugar, y se tiene previsto que nuestro pueblo albergue la final del campeonato femenino sénior, con la publicidad del cual se pretende fomentar el interés por este deporte para acercarse a la paridad de género.

En cambio en el baloncesto, el único club que tenemos en el pueblo no cuenta con ninguna posibilidad para que mujeres y niñas practiquen este deporte. Hace falta por lo tanto una medida que garantice que los clubes que favorecen el acceso en igualdad de mujeres y hombres tengan más ayudas municipales, y que los clubes que no alberguen mujeres entre sus usuarios justifiquen formalmente los motivos, para seguir optando a determinadas subvenciones.

CB LA POBLA, de Baloncesto

BASQUET	Masculino	Femenino
BENJAMIN	10	0
ALEVIN	10	0
INFANTIL	15	0
SENIOR	11	0
TOTAL	46	0

Fuente: Área de deportes

Otros deportes como la escalada, también tienen presencia en nuestro pueblo, y menos minoritariamente de lo que se podría pensar, con una participación por género muy equilibrada.

ESCALADA	Masculino	Femenino
INFANTIL	17	14
JUNIOR	8	4
JUVENIL	7	3
MAYORES DE 18	19	21
TOTAL	51	42

Fuente: Área de deportes

Disponemos de datos en atletismo según los cuales este deporte lo practican formalmente en nuestro pueblo 21 mujeres y 27 hombres, por lo tanto también se trata de un deporte paritario. En cuanto al tenis, con los datos de la siguiente tabla se puede afirmar del mismo modo que interesa de manera similar a mujeres y a hombres.

TENIS	Masculino	Femenino
BENJAMIN	10	5
ALEVIN	11	12
INFANTIL	15	13
CADETE	12	7
JUNIOR	1	1
ABSOLUTO	8	12
TOTAL	57	50

Fuente: Área de deportes

El kárate es un deporte bastante masculinizado, pero tiene una buena proporción de mujeres entre sus practicantes.

KARATE	Masculino	Femenino
MENORES	60	17
MAYORES	11	2
TOTAL	71	19

Fuente: Área de deportes

Se practica la esgrima en una proporción muy parecida de mujeres y hombres cuando son menores de edad, pero en personas adultas los hombres duplican a las mujeres.

ESGRIMA	Masculino	Femenino
MENORES	29	12
MAYORES	12	8
TOTAL	41	20

Fuente: Área de deportes

Y el tiro con arco despierta más interés en hombres y niños.

TIR CON ARC	Masculino	Femenino
MENORES	10	3
MAYORES	12	5

PARALIMPICO	4	2
TOTAL	26	10

Fuente: Área de deportes

Por el contrario, la gimnasia rítmica y el patinaje artístico cuentan con 90 y 80 niñas respectivamente, mientras que los niños no se incorporan a estas prácticas, probablemente porque en los estereotipos de masculinidad no encajan estos deportes. De forma que solo un niño practica gimnasia rítmica y otros 3 patinaje, deporte este último que sí cuenta con más referentes masculinos fuera de la Pobla.

	Masculino	Femenino
GIMNASIA RITMICA	1	90
PATINAJE	3	80

Fuente: Área de deportes

Además de los clubes deportivos, La Pobla de Vallbona cuenta con el gimnasio municipal L'Argila, donde se pueden desarrollar diferentes actividades como pilates, step ,body power, salsa, gap, mantenimiento, espinin, pistas de pádel y piscinas climatizadas con cursos de natación de los cuales tenemos las cifras desagregadas por sexo que nos muestran que la natación interesa del mismo modo a hombres y a mujeres.

CURSO DE NATACION	FEMENINO	MASCULINO
Bebés 6 meses 2 años	17	22
Preescolar 3 a 5 años	62	42
Escolar 6 a 12 años	60	63
Deportiva 13 a 17 años	25	26
Mayores 18 a 60 años	10	9

Fuente: Área de deportes

El área de deportes ha fomentado nuevos equipos y escuelas femeninas a través de:

- Colaboración con el equipamiento para la formación de 3 equipos femeninos de fútbol del Club At. Vallbonense.
- Apoyo en la participación por primera vez de niñas en la Escuela Municipal de Pelota Valenciana.

- Incorporación en los criterios de valoración de las subvenciones de concurrencia competitiva de un parámetro de valoración de la presencia femenina, tanto entre las practicantes de la disciplina como entre los equipos directivos. De esa manera, aquellos clubes que tengan más deportistas mujeres, más equipos femeninos o más mujeres en su junta directiva sumarán más puntos para la subvención que se traducirán a su vez en un incremento del importe de la subvención a percibir.
- Reducción del precio de la cuota a pagar por las deportistas femeninas en algunas modalidades. El At. Vallbonense, por ejemplo, cobra 250 euros a las mujeres frente a los 400 anuales que pagan los hombres.
- La competición femenina de fútbol de la Semana Deportiva establece la gratuidad de la inscripción para los equipos del torneo.
- Organización de jornadas y acontecimientos destinados a dar visibilidad la práctica deportiva femenina y a desmontar los roles de género en el deporte y la tradicional asociación "deportes de chicos frente a deportes de chicas":
 - Encuentro "Mujer y deporte" enmarcada en el Programa Europeo "Erasmus +".
 - Partido exhibición fútbol sala femenino entre el Hispánico (2ª división) y el Xaloc (1ª división).
 - Clínic de fútbol 8 para niñas organizado por la Federación Valenciana de Fútbol con la participación libre de más de 200 niñas y la asistencia de la selección valenciana de fútbol, celebrado al Estadio Salvador Martí de la Poble.
 - Jornada de puertas abiertas y tecnificación de fútbol sala para jugadoras benjamins y alevines organizada por CA Vallbonense e Hispánico.
- Organización en colaboración con la IES La Vereda de la carrera "Kilómetros por la igualdad", donde el alumnado de secundaria corría o andaba por la igualdad de género. El Ayuntamiento, además, se hizo cargo de las camisetas conmemorativas para quienes participaron.
- Inclusión en la Junta del Consejo Local del Deporte de un 40% de mujeres.

Es una realidad que existen tradicionalmente deportes percibidos mayoritariamente como femeninos como el Club de Gimnasia Rítmica, el de Hip hop o el de Patinaje y otros como masculinos, como el fútbol o el kárate. Con la puesta en marcha de las nuevas políticas de subvención, y con las diferentes reuniones mantenidas en el Consejo del Deporte al respeto se están consiguiendo algunos cambios.

La situación actual después de la aplicación de los principios de igualdad planteados en la gestión municipal son los siguientes, por deportes:

Pilota valenciana

La práctica femenina está estrechamente ligada al torneo fallero, organizado por la Junta Local

Fallera y que cuenta con una liga femenina interfallas con una altísima participación de mujeres y niñas.

La Falla Cervantes organiza desde hace ya unos años un torneo mixto de pelota en el trinquete, donde juegan equipos formados por hombres y mujeres.

Karate

El kárate es uno de los deportes que en la Pobla ha conseguido romper hace tiempo los roles de género establecidos. El número de niñas practicantes aumenta considerablemente año tras año.

Este año, 2 niñas karatecas del club de la Pobla han sido seleccionadas para formar parte de la selección valenciana que nos ha representado en la modalidad de combate en el Campeonato de España celebrado en Córdoba.

Fútbol

En los últimos años ha arrancado un equipo amateur femenino de fútbol en el Club Atlético Vallbonense, que actualmente milita en Primera Regional y se están constituyendo dos más en categorías inferiores, uno de los objetivos del club en la actualidad.

Gimnasia Aeróbica

Otros clubes, como el Club de Gimnasia Aeróbica Aerogym, que desarrollan modalidades tradicionalmente femeninas, han ido incrementando el número de niños practicantes, rompiendo así con los estereotipos de género y a estas alturas tienen a varios competidores masculinos que consiguen excelentes resultados en las competiciones autonómicas y son medallistas estatales.

A las actividades del área de deportes añadimos ahora las actividades para mayores de vida saludable, organizadas desde servicios sociales, de gimnasia activa que se realizan en el centro social. Están destinadas tanto a hombres como mujeres pero el 90% de las personas que acuden son mujeres.

En este sector hay que formar a la población masculina mayor de 65 años para un envejecimiento saludable y auto responsable, puesto que su cuidado cae en sus mujeres, si son viudos en las hijas, y en ausencia de éstas en los servicios sociales, puesto que debido a su socialización no han aprendido a cuidar de los otros pero tampoco de sí mismos.

Por lo tanto, una buena medida sería proponer formaciones a los hombres de la tercera edad sobre dieta y ejercicio para una buena calidad de vida.

SERVICIOS SOCIALES

Otro aspecto importante cuando analizamos la vida de un municipio, son sus servicios sociales. Desde la perspectiva de género nos interesa saber si quienes piden las ayudas económicas son mujeres o son mayoritariamente hombres, si la población en riesgo de exclusión social está feminizada, como nos dicen las cifras de pobreza en el mundo, o la población poblana está equilibrada en cuanto al género en este sentido. Pues bien, según los datos proporcionados por el Departamento de Servicios Sociales, las personas atendidas por servicio y género en 2021 han sido:

SERVICIO	MUJERES	HOMBRES
Renta de garantía de inclusión social (RGIS)	63	23
Servicio de información	279	91
Atenciones de información específica	81	23
Vivienda	70	22
Bono social	35	20
Llamadas a centralita	1618	593
Tarjetas de estacionamiento	18	32
Comida a casa	4	7
Prestación económica individual (PEI)	363	73
Prestación económica individual municipal (PEIM)	57	21
Servicio Ayuda al domicilio SAD	18	8
Informe de vulnerabilidad	120	33
Atenciones psicológicas por violencia de género	104 (21 menores)	23 (22 menores)

Fuente: Ayuntamiento. Elaboración propia

En la tabla vemos que las mujeres son mayoría en todos los servicios salvo dos, la comida en casa y las tarjetas de estacionamiento, ambos servicios con una carga de roles de género importante. La explicación la podemos encontrar en el hecho que los hombres mayores (los usuarios del servicio son mayores y dependientes) no han sido socializados para cocinar, y por tanto priorizan la demanda de este servicio frente a las mujeres, que si no son casos de dependencia extrema, encuentran más fáciles los trabajos de autocuidados.

En cuanto a las tarjetas de estacionamiento, éstas también tienen una carga de género por el hecho de que están directamente vinculadas a la conducción. A pesar de que según la DGT las mujeres son el 42% de las personas que conducen en España, y podemos suponer un porcentaje similar en nuestro pueblo, las tarjetas de estacionamiento de las mujeres son casi la mitad. Esto puede tener que ver con el uso del coche. Aunque conduzcan, las mujeres van a pie más que los hombres y combinan mucho más el coche con el transporte público. Es decir, como en

el caso de la comida a casa es una prioridad para buena parte de los hombres tener un uso fácil del coche.

En las prestaciones económicas y los informes de vulnerabilidad, vemos una mayoría abrumadora de mujeres, lo que nos viene a decir que efectivamente, la pobreza en la Pobla de Vallbona, también tiene cara de mujer, en consonancia con los datos globales. Además, es posible que la feminización de las usuarias de los servicios sociales tenga que ver con el miedo y el rechazo por parte de los hombres a pedir ayuda, dado su rol tradicional de proveedor, asociado a la masculinidad.

Como medidas para afrontar esta realidad que se acaba de describir, se podría plantear una campaña de difusión de los recursos municipales, visibilizando el papel de los servicios sociales en la vida de todas las poblanas y poblanos, haciendo especial énfasis en que cualquiera puede recibir ayudas si cumple los requisitos de renta, sin distinción de sexo, etnia o nacionalidad.

Otro pilar de los servicios sociales, además de las ayudas económicas, son las intervenciones con las personas y las familias, para ayudar a proyectar un camino desde la independencia y la integración social, con información sobre recursos, trabajo e incluso desde la formación y capacitación profesionales. En ese sentido, los cursos de formación que se han llevado a cabo desde servicios sociales han sido:

CURSOS DE FORMACIÓN	HOMBRES	MUJERES
Grupo terapia de duelo	-	7
Taller "la tómbola del reciclaje"	1	8
Alfabetización digital de tramitación electrónica"	4	11
Educación para comedor y para la salud y primeros auxilios	3	17
Manipulación de alimentos	3	9
Educación ruta escolar y aula matinal	1	11

Fuente: Ajuntament. Elaboració pròpia

Los cursos de formación están también fuertemente feminizados, seguramente por un lado porque las usuarias de servicios sociales son mayoritariamente mujeres y por otro lado por una mayor apertura de las mujeres a continuar su formación y a confiar en las instituciones. Por socialización de género las mujeres están más habituadas a cuidar que los hombres, pero nos tenemos que preguntar quién cuida a las que cuidan. Las instituciones públicas son las que están haciendo este papel y puede ser otra de las explicaciones de esta feminización.

Por lo tanto, hay que redundar en la visibilidad de los servicios sociales como recurso para cualquier persona que necesite una ayuda.

VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia física, psicológica y simbólica ejercida contra las mujeres es la expresión más extrema de las relaciones de desigualdad por razón de género en nuestra sociedad. Los roles diferenciados asumidos por hombres y mujeres y pasados de generación en generación a través de la cultura, proyectados en ideales de cómo tiene que ser una mujer y cómo tiene que ser un hombre, la división sexual del trabajo, el lenguaje sexista o las desigualdades económicas, todos son factores que constituyen el sistema social que ha legitimado estas violencias. Se normalizan las desigualdades con las consiguientes dificultades para deconstruirlas.

Las medidas para esta deconstrucción pasan por un lado, por la Ley, acabando con la idea que la justicia no tiene que intervenir en asuntos domésticos, y por otro pasa por un proceso de transformación social de mayor concienciación de la ciudadanía.

En España, según datos oficiales publicados en el Boletín Estadístico Mensual de Violencia de género, en 2021 acabó con 43 mujeres asesinadas por la violencia de género, la cifra más baja que se registra desde que arrancó el registro oficial de víctimas de esta lacra, en 2003. Son cuatro asesinadas menos que en 2020, y hasta 30 menos que las 73 que se contabilizaron en 2010, que es, hasta ahora, el año más dramático de toda serie histórica, según los datos que recopila del Ministerio de Igualdad.

De las cifras que deja el 2021 también se extrae que, de las 43 asesinadas, 26 convivían con su agresor y 21 mantenían una relación de pareja con él. Además, la mayoría de ellas (15) tenían entre 31 y 40 años y otros 10 entre 41 y 50 años. También la mayoría (24 de las 43 asesinadas) tenía nacionalidad española. El número de denuncias ha continuado siendo muy bajo, solo 9 de las víctimas habían interpuesto una contra su agresor.

A fin de erradicar esta problemática que de manera estructural afecta a nuestra sociedad, el artículo 32 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género, sobre planes de colaboración de los poderes públicos, expone la necesidad de la mejora de la coordinación de todas las entidades implicadas en esta lucha. En la Pobla de Vallbona se ha puesto en marcha una Mesa de coordinación de todos los servicios presentes en el municipio implicados en la erradicación de la violencia de género como por ejemplo el centro de salud, Policía Local, la Guardia Civil, las áreas de igualdad, servicios sociales, educación, ADL y Consejo de igualdad.

La violencia de género no es solo cosa de mujeres, sino que es responsabilidad de todos y todas, es un problema colectivo y que profundiza sus raíces en unas relaciones históricamente establecidas de opresión/subordinación femenina y poder masculino. Vivimos en un modelo de sociedad sexista basado en la desigualdad de género, donde la inferioridad de las

mujeres frente a los hombres se naturaliza, acepta y legitima colectivamente. Empezando por la violencia simbólica, como mecanismo de legitimación, se instituye una objetivación de las mujeres, que entre sus formas de opresión más brutales acaban en la violencia por parte de quien tendría que ser su mayor aliado, su pareja.

Del mismo modo que denunciar protege la víctima, llevar un exhaustivo control sobre los casos de violencia de la población y ponerlo a disposición de la corporación facilita que se puedan prever. Lo que no se conoce, difícilmente se puede solucionar y mucho menos prevenir. Es por eso que es tan importante la coordinación interinstitucional y por eso tan necesaria la mesa constituida para tal fin, que tiene que continuar sus reuniones periódicas.

Pasando ya a cifras, que extraemos del acta de la Mesa de coordinación interinstitucional contra la violencia de género, se señala que el programa SIUSS (Servicio de información sobre usuarias y usuarios de Servicios Sociales) registra los 3 años que lleva en marcha en nuestro municipio 168 casos.

El Sistema Viogén, Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de género, de la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior, se puso en funcionamiento el 26 de julio del 2007, en cumplimiento de lo que se establece en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, "de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género", siendo sus objetivos:

- Aglutinar a las diferentes instituciones públicas que tienen competencias en materia de violencia de género.
- Integrar toda la información de interés que se estime necesaria.
- Hacer predicción del riesgo.
- Atender el nivel de riesgo, realizar seguimiento y protección a las víctimas en todo el territorio nacional.
- Efectuar una labor preventiva, emitiendo avisos, alertas y alarmas, a través del "Subsistema de Notificaciones Automatizadas", cuando se detecte alguna incidencia o acontecimiento que pueda poner en peligro la integridad de la víctima.

Buscando, finalmente, establecer una espesa red que permita el seguimiento y protección de manera rápida, integral y efectiva de las mujeres maltratadas, y de sus hijos e hijas, en cualquier parte del territorio nacional.

En la Pobla de Vallbona hoy en día hay activas en este sistema 54 víctimas. De esas 54, 9 están en riesgo bajo o no valorado que son las que le corresponden a la Policía Local en seguimiento y las 45 que están en riesgo extremo, alto o moderado las lleva en seguimiento la Guardia Civil.

Como necesidades detectadas destaca la formación en sensibilización de género a los agentes que conforman esta Mesa, para que sean capaces de transmitir las necesidades de

mejora para la atención a las víctimas, de cada una de sus competencias aterrizadas en el contexto de nuestro pueblo.

Esto en cuanto a la intervención con las víctimas. No obstante, para prevenir los casos de violencia de género y no tener que llegar a la intervención, nos queda el trabajo de sensibilización para detectar la violencia en los estadios iniciales y conseguir que nadie se convierta en víctima ni en victimario. Las acciones que se hacen en las áreas de igualdad, educación y juventud, así como también en cultura y deportes, con talleres, charlas y campañas de fomento de la igualdad y prevención de la violencia de género son fundamentales y tienen que continuar con la coordinación con los centro educativos, así como ampliar su radio de acción a las asociaciones de todo tipo, para llegar a la sociedad organizada adulta.

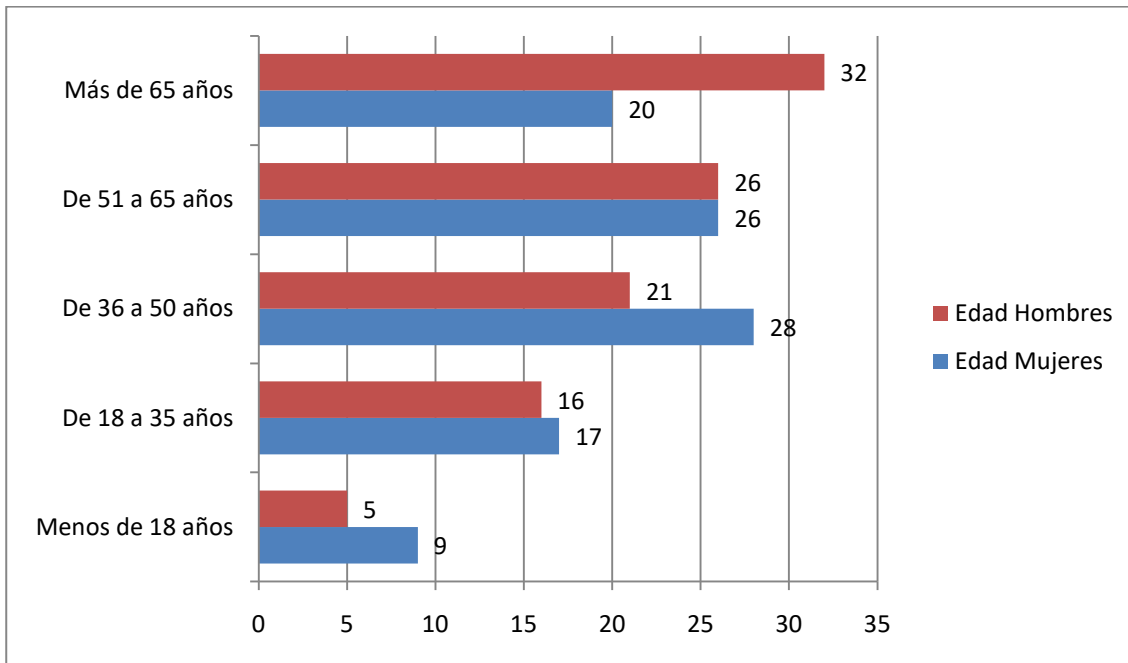
Qué opina la ciudadanía

Entre diciembre de 2021 y marzo de 2022 se habilitó un periodo para que el vecindario, voluntariamente, pudiera participar en el diseño del II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Poble de Vallbona, mediante la respuesta a un cuestionario anónimo, que se rellenó en papel con la ayuda del Consejo de igualdad, el cual montó un punto violeta en la feria del comercio. Las respuestas también se recogieron en línea. Fruto de esta recogida de opiniones de más de 150 personas, hemos extraído las informaciones que ahora detallaremos.

ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS

El 70% de las personas que han participado en los cuestionarios han sido mujeres y el 30% restante hombres, personas repartidas entre las siguientes edades:

Gráfico 41) Porcentaje de personas participantes según edad y sexo

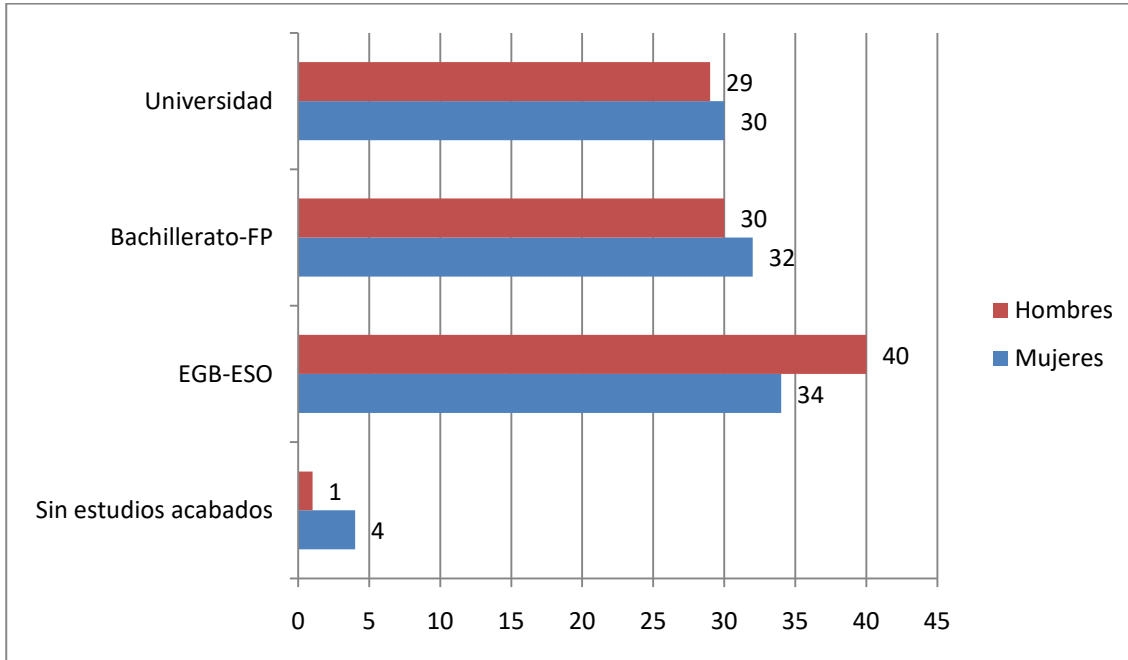


Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia

Vemos que son poblaciones muy similares en cuanto al género y de edades muy repartidas, y si hay que señalar algo es que han respondido a los cuestionarios más mujeres jóvenes de media y los hombres que más han participado son los mayores de 65 años.

Su nivel de estudios también es muy variado (Gráfico 42).

Gráfico 42) Porcentaje de personas participantes según nivel de estudios y sexo

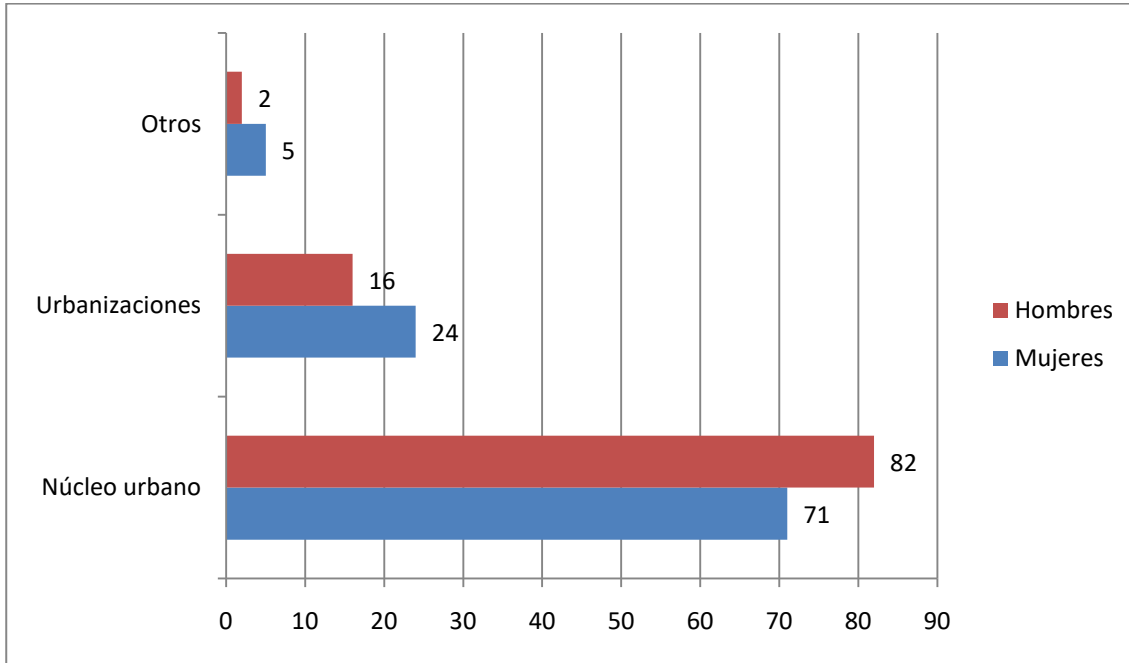


Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia

La mayoría de las personas participantes tiene algún título de enseñanza, el más numeroso tanto para mujeres como para hombres es el de primaria-EGB-ESO, que varía según la generación de pertenencia. Estos datos concuerdan con el perfil general del municipio, expuesto con anterioridad, que recordamos muestra una tendencia de cada vez más mujeres con estudios superiores, fruto de la mayor exigencia a las mujeres para la incorporación al mercado laboral de manera competitiva.

Centrando la atención en la residencia de las personas participantes (Gráfico 43), la mayoría reside en el casco urbano, seguido de las urbanizaciones y tan solo un pequeño porcentaje no pertenece al pueblo.

Gráfico 43) Porcentaje de personas participantes según núcleo poblacional de residencia y sexo

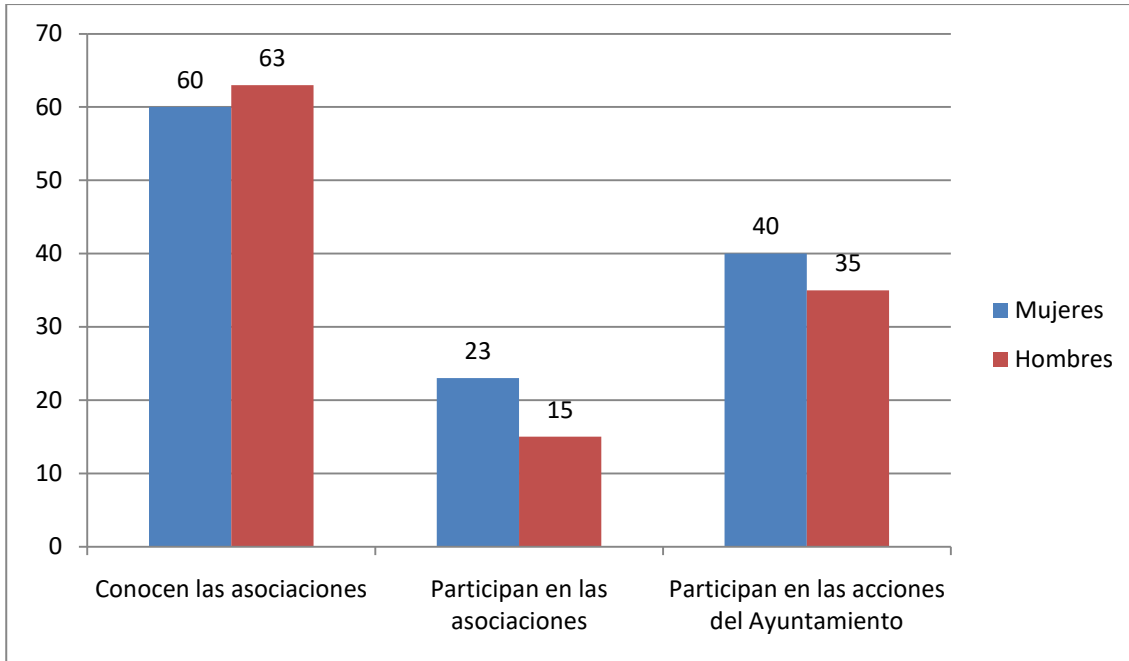


Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia

CONOCIMIENTO DE LAS ACCIONES POR LA IGUALDAD

Hemos preguntado a la población poblana si conoce las asociaciones por la igualdad entre hombres y de mujeres del municipio. Las respuestas nos muestran que el 60% de las mujeres y el 63% de los hombres participantes en los cuestionarios las conocen, pero participan el 23% de las mujeres y el 15% de los hombres. En cuanto a las acciones de igualdad que se ponen en marcha desde el Ayuntamiento contestan que han asistido en alguna ocasión el 40% de las mujeres y el 35% de los hombres.

Gráfico 44) Porcentaje de conocimiento y participación en las asociaciones de mujeres y las acciones por la igualdad del Ayuntamiento según sexo



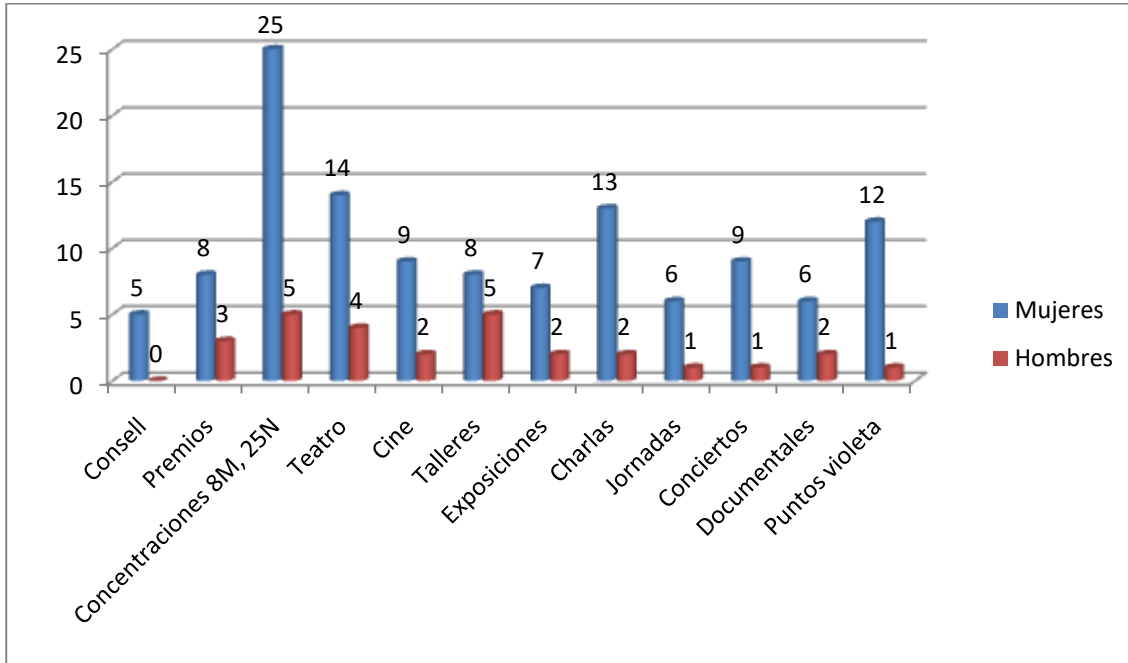
Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia

Nota. Se muestran solo los porcentajes de las personas que han respondido afirmativamente.

ACTIVIDADES MÁS POPULARES

Las actividades por la igualdad que más público consiguen son las concentraciones del 8 de marzo y el 25 de noviembre seguidas de las programaciones teatrales a raíz de estas fechas. La diferencia entre mujeres y hombres es significativa y concuerda con las observaciones de campo del área de igualdad, que constata la mayor presencia femenina en las actividades. Veámoslo en el gráfico 45.

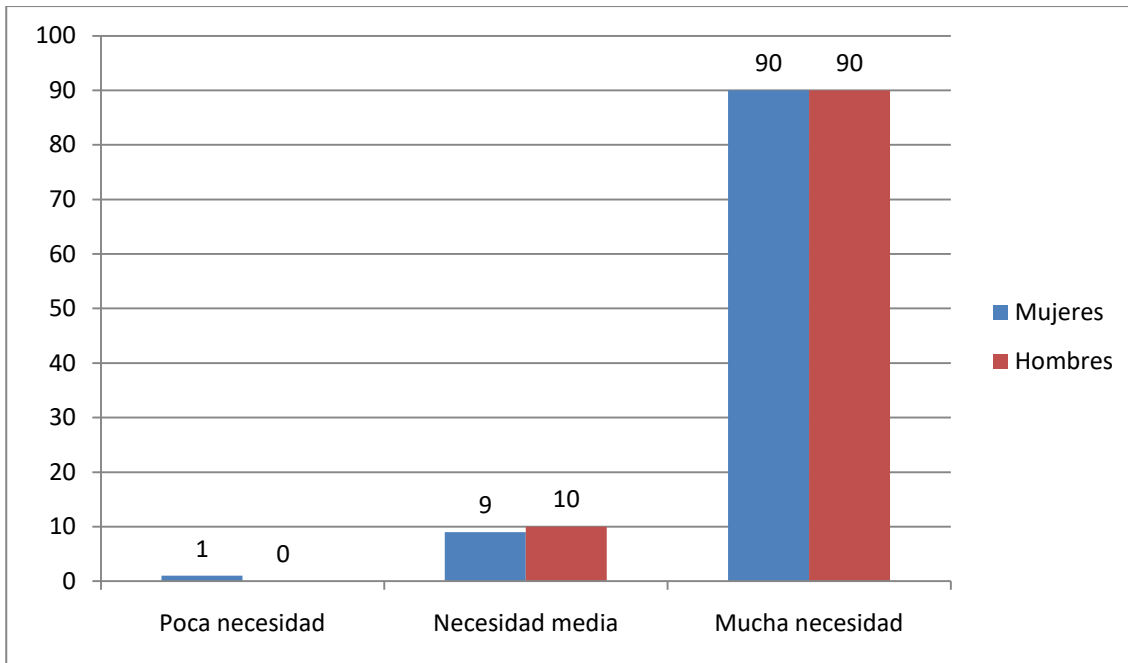
Gráfico 45) Participación según sexo y actividad



Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia

El hecho de que la gente no participe de manera masiva en las actividades, no quiere decir que no las considere necesarias. De hecho, a la pregunta de si considera si son necesarias más herramientas para fomentar la igualdad de género en el ámbito educativo, la inmensa mayoría opina que sí y mucho. Podemos pensar que las personas encuestadas consideran que ya conocen los contenidos ofrecidos, y lo que realmente les interesa es el ocio y participar públicamente en el apoyo de estas causas. Parece que opinan que es la juventud la que todavía se tiene que formar. No hay diferencias entre mujeres y hombres en esta opinión.

Gráfico 46) Necesidad de más herramientas para fomentar la igualdad de género en el ámbito educativo por sexo, datos mostrados en porcentajes



Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia

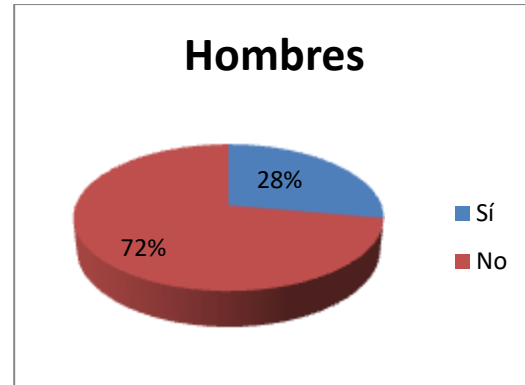
INSEGURIDAD, VIOLENCIAS Y CONTROL

En este apartado se quiere detectar la sensación de seguridad que se vive en el pueblo, así como la percepción de control y violencias que se puedan dar en las relaciones de pareja.

Gráfico 47) Respuestas a la pregunta "Has sentido incomodidad por la actitud de algún desconocido y/o inseguridad en la calle?"



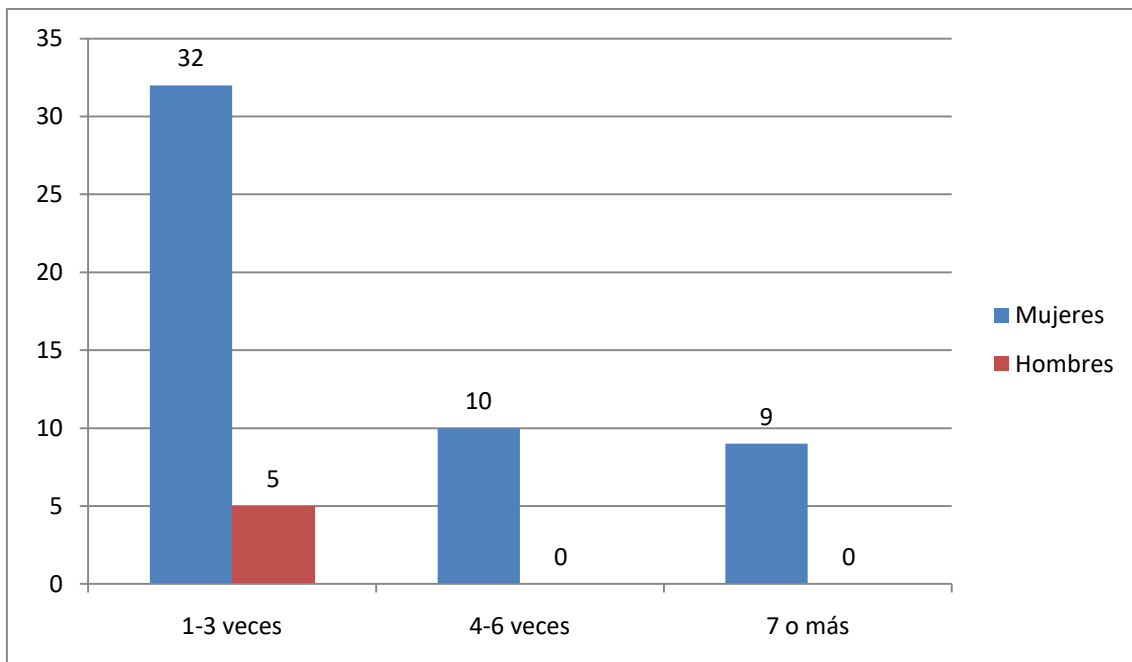
Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia



Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia

Se ha preguntado respecto de la frecuencia con la cual han sentido inseguridad al ir por la calle. La pregunta daba las siguientes opciones: entre 1 y 3 veces durante el último año, entre 4 y 6 veces y 7 o más veces (Gráfico 48).

Gráfico 48) Frecuencia, durante el último año, de incomodidad en la calle por la actitud de algún desconocido



Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia

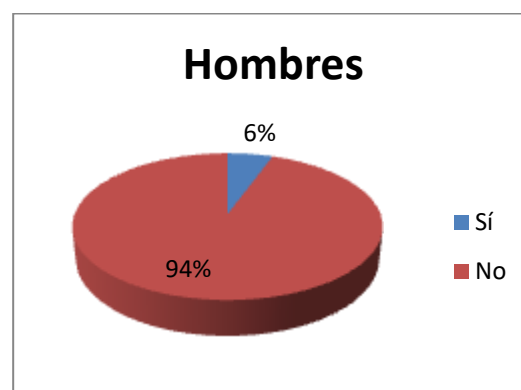
Nota. Datos absolutos de las personas que han respondido que sí

Los hombres que declaran haber sentido incomodidad lo han hecho entre 1 y 3 veces en su totalidad, en cuanto que las mujeres que dijeron haberse sentido inseguras en la calle, tuvieron esta sensación en su mayoría entre 1 y 3 veces durante el último año, pero también hay respuestas entre 4 y 6 veces y 7 veces o más. Si pasamos a preguntar por las percepciones de violencias dentro de la pareja, y más concretamente por la sensación de control, la inmensa mayoría, tanto de hombres como de mujeres manifiestan que no la han percibido, si bien es cierto que en el caso de las mujeres, la sensación es un poco mayor:

Gráfico 49) Respuestas a la pregunta "¿Has tenido sensación de control por parte de tu pareja actual?"



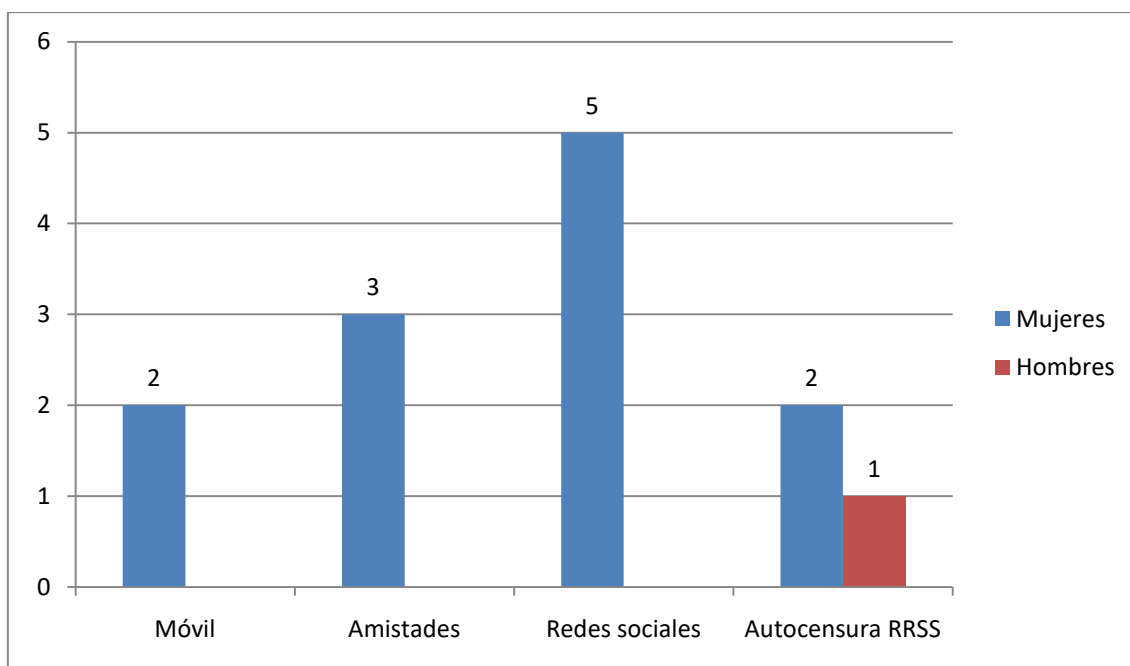
Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia



Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia

Las personas que respondían que sí, un 17% de mujeres y un 6% de hombres. Se les pedía que dijeran de qué manera sentían que las controlaba su pareja, dando las siguientes opciones: Móvil / Amistades / Redes Sociales / Autocensura en las redes sociales (no publicar para no molestar).

Gráfico 50) Manera de ejercer el control



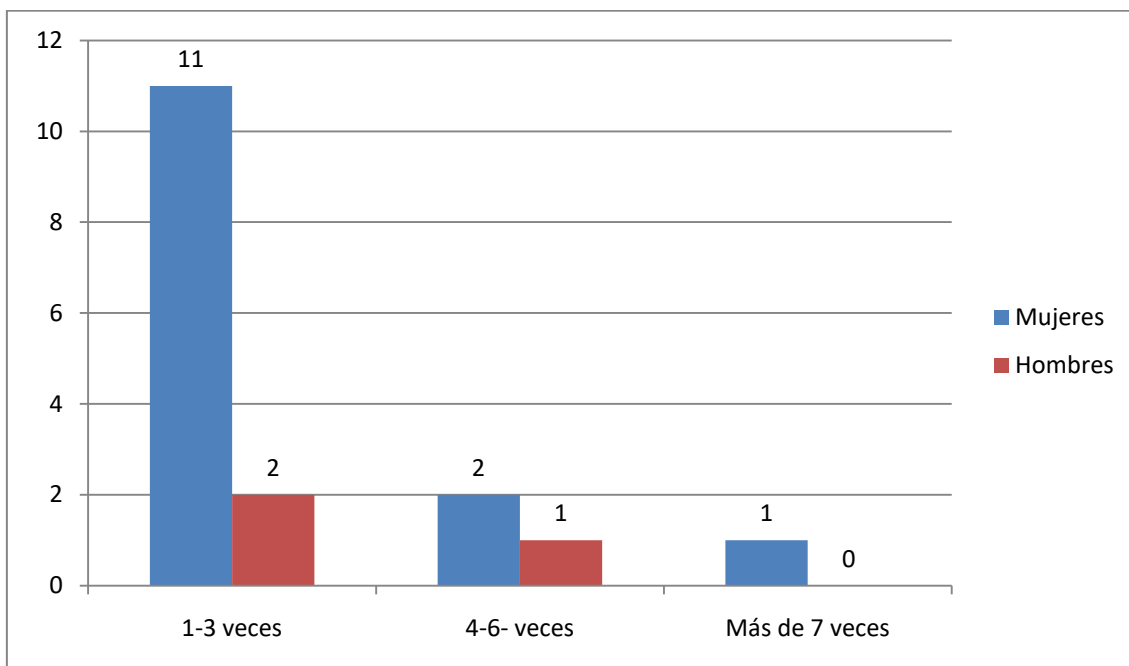
Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia

En el gráfico se ve como el control ejercido hacia las mujeres es diverso, dando respuesta en todas las opciones posibles, como son el móvil, las amistades y las redes sociales en línea, en cuanto que el control ejercido hacia los hombres solo se ve reflejado en la autocensura para publicar en redes sociales, que no deja de ser un control indirecto, en cuanto que los otros controles son directos.

Para tener conclusiones más concretas al respecto, tendríamos que contar al menos con 30 personas que hubieran respondido que sí al control de su pareja actual, por lo tanto, cogemos estas cifras con mucha cautela, y en todo caso podemos ver si resulta necesario hacer un cuestionario exclusivamente dirigido a detectar la violencia en las relaciones de pareja, en el contexto de un estudio que concrete este tema. Podría concretarse tanto en un cuestionario en línea, como presencial para las personas que acudan a los servicios del Ayuntamiento, de manera anónima, y a las personas que acuden a los servicios sociales, dado que son atendidas por profesionales del ámbito social, como un protocolo de criba parecido al puesto en marcha en sanidad.

Respecto de la frecuencia durante la cual han evitado o preferido no publicar en las redes sociales alguna foto o comentario para no molestar a su pareja sentimental, el 40% lo hizo entre 1 y 3 veces durante el último año, pero también 7 o más veces, mientras que el 20% lo hizo entre 4 y 6 veces.

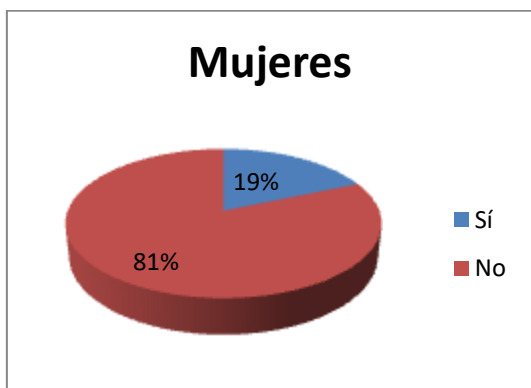
Gráfico 51) Frecuencia de evitación de publicación en redes sociales para no molestar a la pareja durante el último año



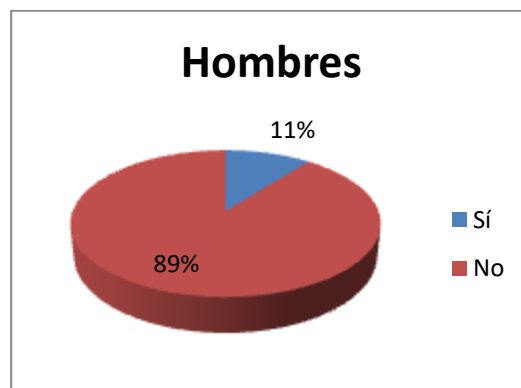
Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia

Por otro lado, se tiene que destacar también que el 4% de las mujeres participantes en el cuestionario dijeron haberse sentido alguna vez despreciadas, humilladas o inferiores por parte de sus parejas, el 3% alguna vez ha sentido que su pareja ha tratado de imponer su voluntad sobre la propia y que el 2% de las mujeres encuestadas ha sido agredida verbalmente o físicamente alguna vez por su pareja. Ningún hombre ha referido violencia por su pareja actual. No obstante, si la pregunta va referida a parejas anteriores, las respuestas cambian, tanto para mujeres como para hombres:

Gráfico 52) Respuestas a la pregunta "¿Has tenido sensación de control u otro tipo de violencia por parte de una pareja anterior?"



Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia

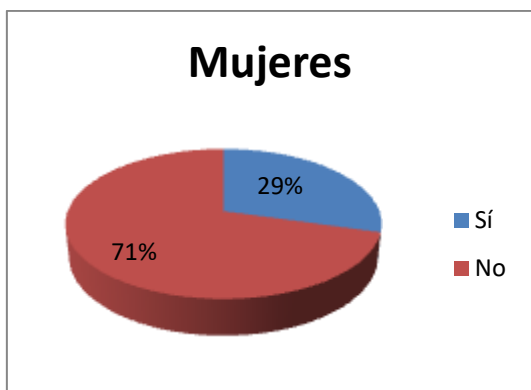


Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia

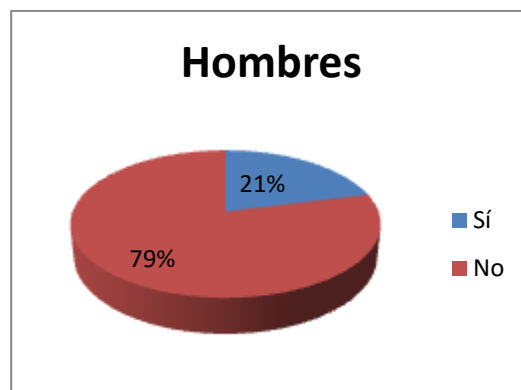
Vemos que los porcentajes aumentan para hombres y mujeres, probablemente porque cuando se hace una mirada hacia el pasado y con la distancia que proporciona el tiempo, se es más capaz de tener una mirada crítica, y también porque no, estamos avanzando como sociedad y con la madurez personal también se busca el buen trato como prioridad ante otras características de las parejas.

Pero hay que señalar que entre las personas participantes en el cuestionario, entre el 21 y el 29% dijo tener conocimiento de parejas del pueblo que viven situaciones de violencia de género (Gráfico 53).

Gráfico 53) Porcentaje de participantes que conocen alguna pareja del pueblo que vive en situación de violencia de género



Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia

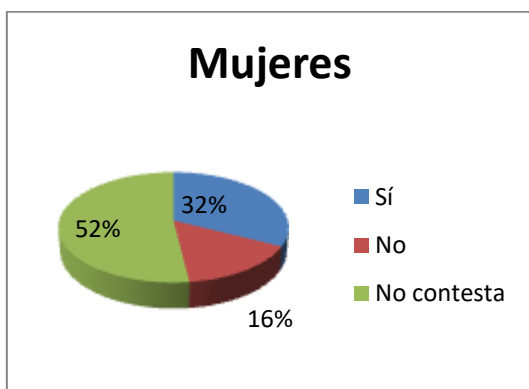


Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia

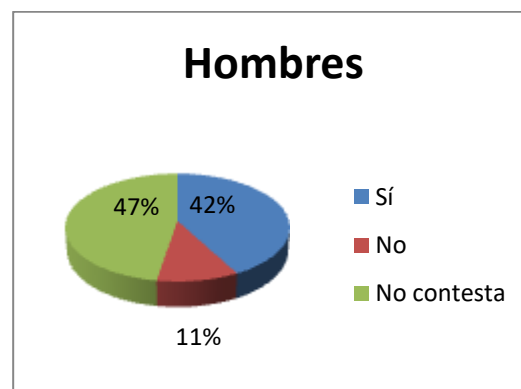
Esto también nos puede llevar a pensar que la violencia se ve más en otras personas que en la situación propia, puesto que muchas veces se tiende a justificar desde dentro de comportamientos violentos, que desde fuera se ven claramente intolerables. Una formación o una campaña de sensibilización que incida en este punto puede ser una buena acción para este PIOM.

Finalmente, queríamos saber si la ciudadanía poblana siente que tiene herramientas para actuar ante una situación de violencia de género, y afortunadamente la mayoría respondió que sí, a pesar de que muchas personas evitaron responder a esta pregunta, probablemente porque la importancia de este tema genera inseguridad, y una buena idea podría ser hacer una campaña que de seguridad en esta cuestión:

Gráfico 54) ¿Sabrías cómo actuar en una situación de violencia de género?



Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia



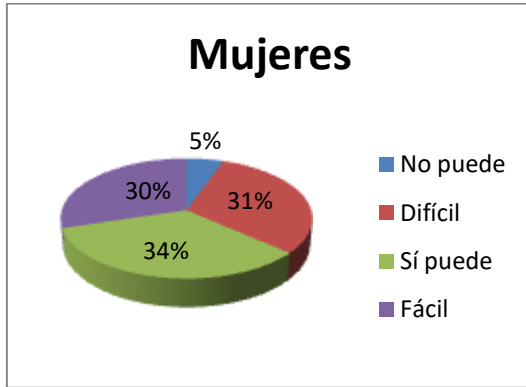
Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

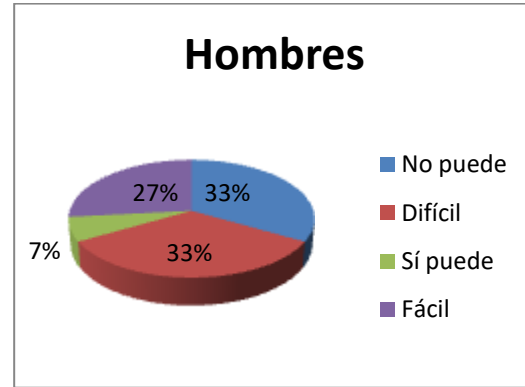
Si centramos la atención en la conciliación de la vida laboral y personal de las personas participantes en el cuestionario, observamos que el 64% de las mujeres considera que puede conciliar e incluso casi la mitad de ellas, con facilidad. En cuanto a los hombres, el 34% concilia sin dificultades e incluso fácilmente el 27%.

La percepción subjetiva de conciliar con dificultad o incluso de no poderlo hacer, le llega al 36% de las mujeres y el 66% de los hombres. Probablemente porque todavía encontramos un porcentaje más elevado de hombres que trabajan fuera de casa y de mujeres sin trabajo remunerado.

Gráfico 55) Conciliación de la vida personal y laboral



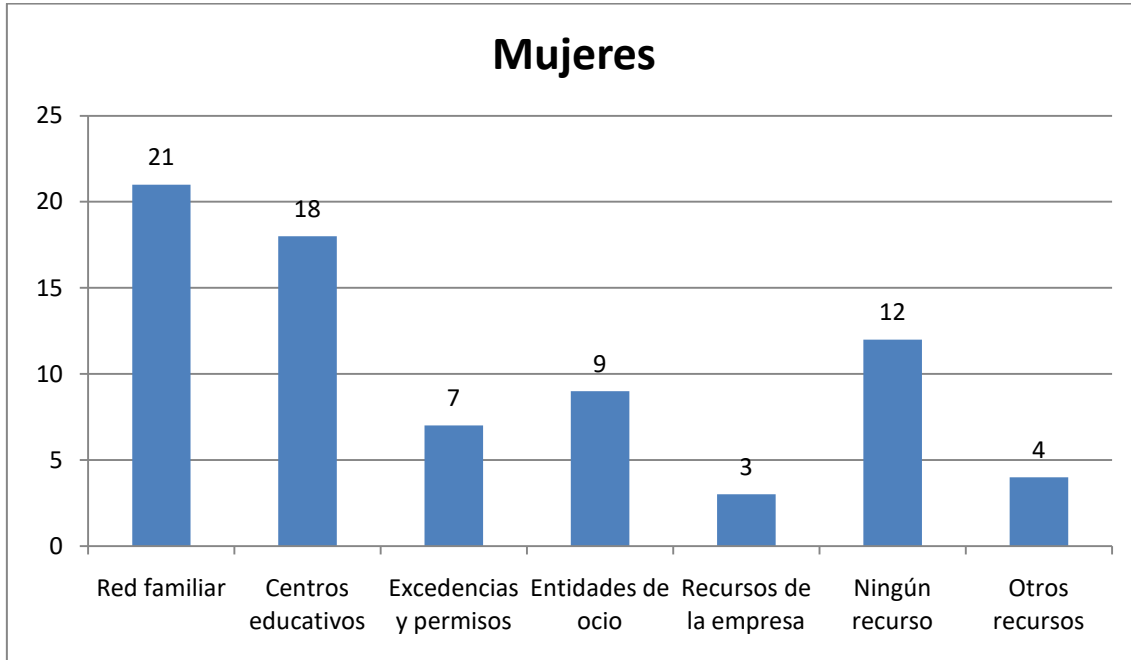
Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia



Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia

En cuanto a los recursos para conciliar la vida laboral y personal (Gráficos 56 y 57), las mujeres utilizan más la red familiar, seguida de los centros de enseñanza, donde entra tanto el horario lectivo, como las actividades extraescolares y el servicio de comedor, pero también usan entidades de ocio para más actividades fuera de los colegios, excedencias y permisos de maternidad, y lo que menos dicen tener disponible son los recursos de la empresa en la que trabajan. Muchas mujeres no utilizan ningún recurso, probablemente porque ellas son el recurso, y una minoría contesta que otros recursos que no se especifican en el cuestionario.

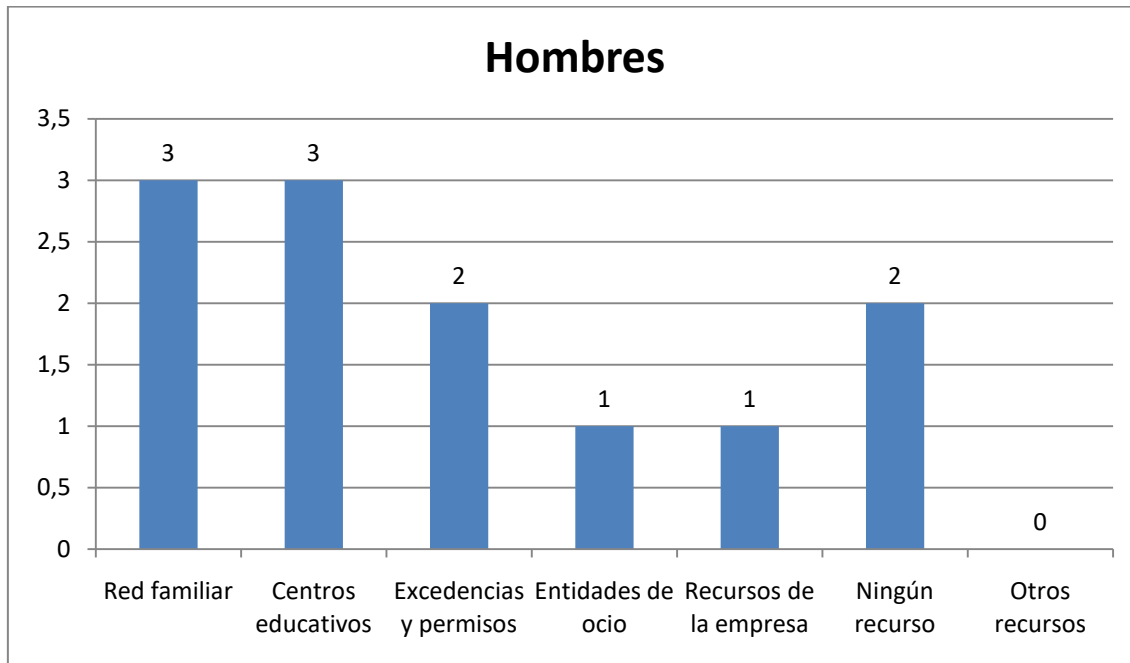
Gráfico 56) Recursos utilizados por las mujeres para conciliar



Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia

Entre los hombres participantes también destaca la red familiar como recurso para conciliar la vida laboral y personal, al mismo nivel que los centros de enseñanza (sesiones tempranas, servicio de comedor, actividades extraescolares, etc.), seguido de las excedencias y permisos y de la no utilización de ningún recurso (cada vez son más los hombres que asumen su corresponsabilidad). Por último, las entidades de ocio y los recursos de la empresa en la cual trabajan son las medidas de conciliación menos disponibles para los consultados.

Gráfico 57) Recursos utilizados por los hombres para conciliar

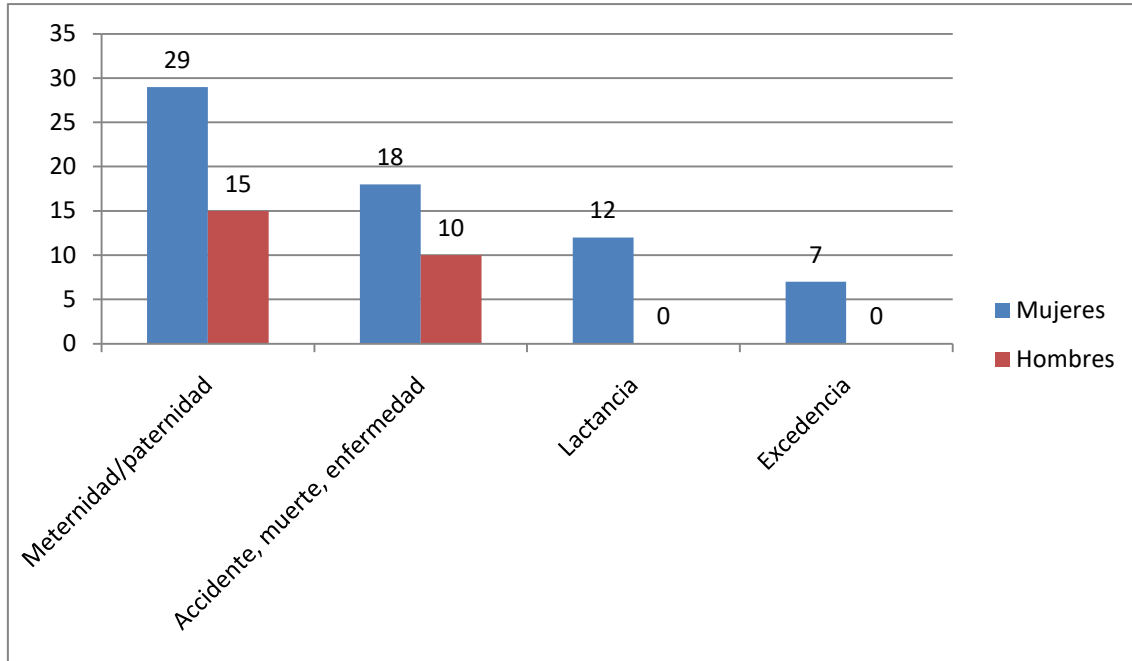


Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia

Es decir, que tanto mujeres como hombres hacen uso de la red familiar, de los centros de enseñanza, de las excedencias y permisos y de ningún recurso. Los recursos de la empresa en la cual trabajan o de las entidades de ocio, que podrían complementar muy bien las largas jornadas laborales donde los centros de enseñanza no están presentes, no están suficientemente desarrollados, y haría falta ayudar a estos sectores, o acortar las jornadas laborales y hacerlas similares a los horarios obligatoriamente lectivos. A nivel local, se puede continuar con las escoletas de verano y vacacionales, además de con las contrataciones de las entidades de animación sociocultural por parte del área de educación de la Corporación Municipal que se hace en las actividades extraescolares durante el curso.

También hemos preguntado en el cuestionario por los derechos laborales en materia de conciliación que han ejercido, para tener una idea del conocimiento de éstos entre la ciudadanía y de su implantación.

Gráfico 58) Derechos laborales en materia de conciliación ejercidos



Fuente: Cuestionarios II PIOM, elaboración propia

Entre los derechos laborales ejercidos por las personas encuestadas (Gráfico 58), destacan los permisos de maternidad y paternidad, seguidos de lejos de los de accidentes, muertes y enfermedades. El permiso de lactancia solo lo han cogido mujeres (seguramente por la juventud de la norma que permite a los hombres acogerse a este permiso y la extensión de nuestra muestra), y en el caso de las personas encuestadas, las excedencias también han sido un derecho ejercido exclusivamente por las mujeres. Resulta interesante por lo tanto, para asegurarnos de que la ciudadanía conoce sus derechos de conciliación, proponer en las medidas, una campaña de difusión de los mismos, que esté unida a una campaña del fomento de la corresponsabilidad de las cargas de los cuidados de personas dependientes, mayores y pequeñas.

Conclusiones

VIDA LABORAL

De las 1.505 personas registradas en el paro a 31 de julio de 2022 (tasa de paro 8,70%), un 63,59% son mujeres y un 36,41% son hombres. Las afiliaciones a la Seguridad Social a fecha de 30 junio de 2022 de las personas residentes en el municipio suman un total de 11.038 personas, lo cual supone una tasa de afiliación del 63,82% y de esta tasa, 45,87% son mujeres y un 54,13% son hombres.

Si observamos la brecha de género en relación a los grupos de edad tanto en los datos de paro como de contrataciones registradas, vemos que el grupo de 30 a 44 años y de 45 a 59 años son los que presentan las diferencias más acentuadas, edades que coinciden con las mayores cargas de crianza y cuidados de personas mayores. Así mismo, la temporalidad y la parcialidad también representan un mayor porcentaje de las contrataciones de las mujeres. Las mujeres tienen carreras menos continuadas debido a las cargas familiares, lo que repercute en sus ingresos económicos, tanto durante la vida laboral como en la jubilación. Si bien es cierto que estamos observando cambios en una parte de la población masculina hacia la mayor corresponsabilidad, todavía, aun así, estos cambios no hacen que se consiga un equilibrio entre la vida laboral y las cargas de cuidados de mujeres y hombres, y por tanto de sus condiciones de independencia económica.

El nivel formativo de la población en paro es otro factor a tener en cuenta para su vulnerabilidad frente al paro de larga duración. En este sentido hay que resaltar que tanto hombres como mujeres presentan menores niveles de paro cuanto mayor es su formación, pero a las mujeres las penaliza más que a los hombres su baja formación, puesto que los trabajos más precarios son los más feminizados, y si se suman las cargas familiares, acaba por no salir a cuenta trabajar fuera de casa.

En el diagnóstico también hemos visto que a los hombres se los contrata más, pero también tienen más iniciativa como autónomos. Y dado el conocimiento que tenemos del funcionamiento del trabajo del hogar, podemos suponer que hay muchas mujeres que trabajan en limpieza que no aparecen ni en el régimen general, ni el especial del hogar.

Sería deseable proponer una medida que permita regularizar los trabajos del hogar y aumentar la seguridad laboral de estas mujeres, teniendo cuidado de no reforzar los

estereotipos de género en las posibles campañas. También sería deseable hacer una formación de emprendimiento, especialmente dirigida a mujeres, para reducir la brecha en el trabajo autónomo.

En cuanto a los sectores de actividad donde mayoritariamente desarrollan su vida laboral, se tiene que decir que el trabajo de las mujeres está más centrado en el sector servicios, en tanto que el de los hombres está más diversificado, teniendo por lo tanto más salidas profesionales.

A estos datos hay que añadir la reflexión de unos trabajos feminizados más precarios que los masculinizados. Por ejemplo, los trabajos del hogar son los trabajos informalizados por excelencia, puesto que no están socialmente valorados, y otros profesionales como los que se aprenden en el IES la Vereda, también tienen brechas de género, siendo la familia profesional de informática un sector masculinizado con mucha salida laboral, y el sector de la imagen personal, muy feminizado y precarizado laboralmente. Hay que informar a la población adolescente para que sepan que con estudios superiores amplían sus posibilidades laborales, y a las adolescentes en particular, que los sectores masculinizados también son una buena salida para ellas, y es más, donde probablemente tendrán acceso a salarios mas altos.

IGUALDAD, CULTURA, EDUCACIÓN Y JUVENTUD

Los centros educativos cuentan con una figura para coordinación de la igualdad y la convivencia del alumnado, que se coordina a su vez con las áreas de igualdad, juventud, educación y cultura del Ayuntamiento, para el desarrollo de actividades destinadas a la formación en coeducación y prevención de la violencia de género, entre otros. Por lo que hemos visto en el diagnóstico esta coordinación es fructífera y van incrementándose las actividades de prevención de las desigualdades, por lo que la recomendación es seguir reforzando esta coordinación.

En cuanto a la formación postobligatoria, según datos del IES La Vereda, encontramos una gran diferencia entre el número de mujeres y hombres matriculados en los ciclos de formación profesional. Las mujeres se han matriculado sobre todo en cursos pertenecientes a la familia de estética y los hombres mayoritariamente en la de informática. Por lo que respecta al bachillerato, en la modalidad de Ciencias hay inscritos 24 chicos y 12 chicas, mientras que en la otra modalidad disponible que es Humanidades y Ciencias Sociales hay 12 chicos y 15 chicas.

Estas cifras reflejan una brecha de género en la elección de carrera profesional marcada por los estereotipos de género, por lo que hay que dar a conocer esta realidad al alumnado que tiene que escoger los estudios después de la ESO, para que sean conscientes sobre las salidas profesionales con perspectiva de género, y sus

repercusiones salariales, así como fomentar la elección profesional no estereotipada.

Si pasamos a la formación informal y el ocio, que muchas veces van de la mano, hemos visto que la oferta de actividades culturales y de ocio y tiempo libre es amplia y su impacto de género es positivo con asistencia feminizada en muchas actividades. Hay que seguir esta línea y reforzar las actividades culturales en fechas clave de conmemoración internacional de los derechos de las mujeres y las niñas. Hay que seguir con los Premios Igualdad en las Fallas e impulsar acciones para repensar el impacto de las fiestas y tradiciones en los estereotipos de género. En cuanto a los puntos violeta, es positivo mantenerlos e incluso pensarlos como parte organizativa de cualquier fiesta multitudinaria susceptible de presentar agresiones sexuales, pero también como punto de sensibilización más allá de las acciones del 25 de noviembre.

DEPORTE Y SALUD

Nuestro municipio tiene una buena dotación de espacios en los cuales practicar deportes y en general, tanto mujeres como hombres los utilizan. Pero hay que resaltar que no se practican los mismos deportes ni ejercicios, puesto que los estereotipos de género dirigen a la musculación a los hombres, y a la delgadez a las mujeres de manera mayoritaria. Para equilibrar estos aspectos se pueden hacer campañas para el fomento de modelos saludables de ejercicio en los hombres y para la prevención de trastornos alimentarios en las mujeres.

En cuanto a los clubes y las actividades deportivas, están bastante equilibradas en el número de personas usuarias, pero algunos deportes están muy masculinizados y otros muy feminizados y echamos de menos deportes colaborativos y mixtos que permiten la coeducación dentro del deporte. Con los deportes competitivos no mixtos actualmente presentes se pueden hacer campañas para fomentar que el sexo menos representado se anime a las diferentes prácticas deportivas. En general no hemos encontrado limitaciones para la mayor incorporación de mujeres y hombres en los diferentes deportes si así lo quisieran, de hecho, el club de fútbol está apostando por la incorporación de niñas y colaborando con la concejalía de igualdad para conseguirlo. En cambio, en el baloncesto el único club que tenemos en el pueblo no cuenta con ninguna posibilidad para que mujeres y niñas practiquen este deporte. Hace falta por tanto una medida que garantice que los clubes que favorecen el acceso en igualdad de mujeres y hombres tengan más ayudas municipales, y que los que no lo intentan, justifiquen formalmente sus motivos para seguir optando a subvenciones.

En cuanto a las actividades saludables otras áreas, como la dirigida a mayores desde Servicios Sociales, dado que están fuertemente feminizadas, hay que fomentar la



presencia de hombres, para la mejora de su movilidad e independencia, así como para que aprendan a cuidar su dieta.

SERVICIOS SOCIALES

En los servicios sociales hemos encontrado que la mayoría de las personas usuarias son mujeres, salvo en comida a casa y las tarjetas de estacionamiento. Con la comida a casa, enlazamos con la última conclusión del apartado anterior y podemos añadir que se podría plantear una campaña de difusión de los recursos municipales, visibilizando el papel de los servicios sociales en la vida de todas las poblanas y poblanos, haciendo especial énfasis en que cualquiera puede recibir ayudas si cumple los requisitos de renta, sin distinción de sexo, etnia o nacionalidad.

En cuanto a la violencia de género las principales conclusiones son que hay que continuar con las mesas de coordinación interinstitucional y con la formación continuada del personal que interviene.

Y para prevenir los casos de violencia de género y no tener que llegar a la intervención, nos queda el trabajo de sensibilización para detectar la violencia en los estadios iniciales y conseguir que nadie se convierta en víctima ni en victimario. Las acciones que se hacen en las áreas de igualdad, educación y juventud, así como también en cultura y deportes, con talleres, charlas y campañas de fomento de la igualdad y prevención de la violencia de género son fundamentales y tienen que continuar con la coordinación con los centro educativos, así como ampliar su radio de acción a las asociaciones de todo tipo, para llegar a la sociedad organizada adulta.

OPINION DE LA CIUDADANIA

Las principales conclusiones de las encuestas a la ciudadanía son que aunque la mayoría de las personas que ha respondido no participan en las actividades de formación para la igualdad, sí que consideran que estas son necesarias para la juventud. Donde sí que participan es en las acciones más lúdicas y de muestra pública del rechazo de las violencias y del apoyo a la igualdad de género, como son las concentraciones del 8 de marzo y del 25 de noviembre.

En cuanto a las percepciones de seguridad, en general no se encuentran miedos, y las vivencias de violencia dentro de la pareja son minoritarias, al menos subjetivamente. Sí que se percibe que hay parejas a su alrededor con este problema, pero no se vive en primera persona.

Para tener conclusiones más cuidadosas al respeto, se puede plantear un cuestionario exclusivamente dirigido a detectar la violencia en las relaciones de pareja. Podría concretarse tanto en un cuestionario en línea, como presencial para



las personas que acudan a los servicios del Ayuntamiento, de manera anónima, y a las personas que acuden a los servicios sociales, dado que son atendidas por profesionales del ámbito social, como un protocolo de criba parecida al puesto en marcha en sanidad.

Después de la detección llega la acción, y en este sentido, a pesar de que la mayoría de personas encuestadas responden que sabrían cómo actuar si fueran concedoras de un caso de violencia de género, la mayoría no concretaba la respuesta, por lo que continuar con las campañas de sensibilización, directamente enfocadas en el entorno de la violencia de género es una buena acción a planificar dentro de este plan.

CONCILIACION PERSONAL Y LABORAL

Las dificultades expresadas por la población para conciliar su vida personal y laboral están muchas veces fuera de las posibilidades del ámbito municipal, puesto que tienen que ver con las jornadas laborales establecidas en el marco de la negociación colectiva estatal. Aun así, nuestro Consistorio puede tomar medidas para ayudar a las personas con hijas e hijos a cargo, y ampliar el horario de actividades monitorizadas más allá de los centros educativos, para ayudar a padres, madres, tutores y tutoras a cumplir con las largas jornadas laborales. Como medidas se puede continuar con las escoletas de verano y vacacionales, además de con las contrataciones de las entidades de animación sociocultural por parte del área de educación de la Corporación Municipal que se hace con las actividades extraescolares programadas durante el curso.

Otro punto importante es que la normativa de conciliación es una de las que más modificaciones esta teniendo en el últimos años, sobre todo por la ampliación de derechos que la ciudadanía está consiguiendo. Por lo tanto, para asegurarnos que la ciudadanía conoce sus derechos de conciliación, dentro de las medidas del plan proponemos una campaña de difusión de los mismos, que esté unida a una campaña del fomento la corresponsabilidad de las cargas de los cuidados de personas dependientes, mayores y pequeñas, entre mujeres y hombres.

Plan de acción

OBJETIVOS

Además del diagnóstico, el seguimiento y la evaluación son también fases esenciales en el diseño e implementación de un PMIO. Se tienen que realizar de manera continuada, para poder adaptar las medidas a las necesidades que vayan



surgiendo, a pesar de que se apruebe un primer documento, que al pasar por Pleno parezca tener un carácter cerrado.

Los indicadores previstos para evaluar el PMIO y su implementación son los siguientes:

- Publicación efectiva del diagnóstico y las medidas.
- Acreditación de realización de las acciones o de su adaptación, indicando el por qué de la adaptación.
- Atenciones y asistencias desagregadas por sexo.
- Lenguaje inclusivo de la documentación y cartelería.
- Memoria final de las acciones con indicación de fecha, nivel de ejecución de la medida y grado de cumplimiento. Acompañada de fotografías de los acontecimientos.
- Indicadores específicos dentro de cada acción.

MEDIDAS

TRABAJO

OBJETIVO: Adoptar medidas para la reducción de la brecha laboral y salarial de mujeres y hombres.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES
1. Campaña de asesoramiento. Fomentar la contratación de mujeres mayores de 45 años informando al empresariado de los beneficios de su contratación (ayudas económicas, exenciones fiscales, etc.)	ADL	- Núm. De empresas asesoradas. - Núm. de mujeres mayores de 45 años contratadas.
2. Promover la inserción laboral de las mujeres entre 25 y 60 años, potenciando el Servicio de información y orientación laboral.	ÁDL	- Núm. de mujeres orientadas, total y respecto del año anterior, y respecto del porcentaje de desocupadas.



3. Fomentar el emprendimiento en la población, especialmente en las mujeres, a través de una campaña informativa.	ÁDL e igualdad	- Realización de una campaña. - Difusión de la campaña.
4. Formación para el emprendimiento a través de diferentes fórmulas, incidiendo en el cooperativismo de las trabajadoras domésticas.	ÁDL	- Realización de la formación. - Núm. de mujeres formadas. - Núm. de nuevas emprendedoras.
5. En las subvenciones de los talleres ocupacionales, seguir pidiendo el taller para mujeres y pedir el taller de formación en "Actividades domésticas y limpieza de edificios", con el fin de fomentar la creación de una cooperativa que permita aflorar y neutralizar el trabajo sumergido.	ÁDL	- Realización de los talleres. - Núm. de mujeres formadas. - Creación de cooperativa de trabajadoras del hogar.
6. Hacer una campaña para la contratación de los trabajos domésticos, rechazando la informalidad laboral.	Igualdad	- Realización de una campaña. - Difusión de la campaña.

OBJETIVO: Sensibilizar el tejido empresarial en igualdad de género y prevención de violencias machistas.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES
7. Difundir entre el empresariado local los deberes y los beneficios de la conciliación de la vida laboral y	ADL, comercio e igualdad	- Núm. de empresas sensibilizadas.



personal.		- Edición de material de sensibilización.
8. Informar el empresariado local de las bonificaciones en las cuotas de la seguridad social en la contratación de víctimas de violencia de género.	ADL, comercio e igualdad	- Material y acciones de difusión. - Núm. De empresas contactadas.
9. Formar el comercio local en los recursos municipales contra la violencia de género, reforzando la red de Comercio Violeta	Igualdad	- Núm. de formaciones. - Núm. De empresas contactadas.
10. Promover los premios igualdad animando a los comercios a que tomen la iniciativa con acciones por la igualdad entre mujeres y hombres y se postulen al Reconocimiento al trabajo por la igualdad.	Igualdad	- Concurso realizado. - Núm. De empresas inscritas.

OBJETIVO: Dar a conocer a las y los jóvenes, sus posibilidades de empleabilidad en función de los estudios que cursen.

MESURES	RESPONSABLES	INDICADORS
11. Talleres y campañas de difusión de la importancia de tener estudios superiores y de información sobre la brecha de género en la elección profesional, para reducir el paro y los sueldos diferenciados por sexo.	Igualdad, educación y juventud	- Núm. de talleres. - Porcentajes de mujeres y hombres en las elecciones de FP y bachillerato.

EDUCACION, CULTURA, JUVENTUD E IGUALDAD

OBJETIVO: Visibilizar a les mujeres como creadoras e impulsar su presencia equilibrada en las programaciones municipales.

MESURES	RESPONSABLES	INDICADORS
12. Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las programaciones culturales del Ayuntamiento	Todas las áreas que programen actividades dirigidas a un público	- Porcentaje de mujeres en las programaciones del Ayuntamiento. -Núm. de mujeres y hombres protagonistas de las historias -Núm. de diversidad de roles
13. Procurar que las fechas conmemorativas del 8 de marzo y el 25 de noviembre tengan programación cultural destinada a la sensibilización por la igualdad y la prevención de las violencias machistas.	Cultura	-Núm. de actos relativos a las fechas conmemorativas
14. Promover la igualdad en el seno de las fiestas del municipio, incentivando la reflexión en torno a los estereotipos sexistas que se encuentren.	Cultura e igualdad	-Núm. de acciones por fiesta concreta
15. Continuar con los Premios igualdad a las Fallas, para promover una visión positiva y diversa de las mujeres	Igualdad y Fallas	-Núm. de premios -Núm. de falles que participan

OBJETIVO: Promover la igualdad y la prevención de las violencias machistas en la comunidad educativa

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES
16. Talleres de igualdad entre mujeres y hombres y de prevención de violencias machistas.	Educación, juventud e igualdad	- Núm. de talleres. - Núm. de aulas. - Núm. de centros.
17. Diseñar un programa de sensibilización para la comunidad educativa, de prevención de las violencias trabajando la inteligencia emocional, donde las reflexiones sobre género como principio de organización social esté presente de manera transversal.	Educación, juventud e igualdad	-Implementación efectiva del programa. -Núm. de talleres y temática. -Núm. de incidencias violentas.
18. Ofrecer formación y apoyo al profesorado para la inclusión de la perspectiva de género de manera transversal a sus clases.	Igualdad	Núm. de formaciones y asesoramientos.
19. Ofrecer formación y apoyo a las asociaciones de familiares para el trabajo dentro del ámbito del hogar, la prevención de las violencias machistas.	Educación, juventud e igualdad	Núm. de formaciones y asesoramientos.
20. Potenciar los patios inclusivos, sobre todo en primaria, aprovechando los recreos para trabajar la igualdad y la coeducación de manera lúdica.	Educación e igualdad	Núm. de centros implicados. Núm. de acciones.

OBJETIVO: Promover la reflexión sobre la igualdad de género de manera lúdica entre la población de todas las edades y especialmente la adolescente y joven

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES
21. Organizar conciertos con cantantes y música feminista.	Fiestas, Juventud e igualdad	- Núm. asistentes. -Edades asistentes
22. Organizar monólogos feministas en el contexto de las noches lúdicas del hogar joven.	Juventud e igualdad	- Núm. asistentes. -Edades asistentes.
23. En las sensibilizaciones que se hacen en los centros educativos desde las áreas de juventud, educación e igualdad, incorporar formatos lúdicos, como talleres teatrales, audiovisuales, monólogos, etc. con perspectiva de género.	Educación, juventud e igualdad	-Núm. de talleres. -Núm. adolescentes
24. Dotar a los centros públicos de infantil de material y formación para trabajar en sus aulas con juguetes no sexistas y no violentos.	Igualdad y educación	-Material repartido. -Formación realizada. -Núm. de criaturas sensibilizadas en la igualdad y la no-violencia.



<p>25. Promocionar los puntos violeta dentro de cada falla y de cada asociación cultural que organice conciertos o actividades multitudinarias.</p>	<p>Igualdad, Fallas y Fiestas</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Núm. de formaciones. -Material facilitado. -Núm. de fallas y asociaciones formadas. -Núm. de puntos violeta.
<p>26. Realizar formaciones en igualdad a las asociaciones del municipio y dar ideas para presentar proyectos con perspectiva de género que sean puntuables en las subvenciones de concurrencia competitiva, asumibles por otras subvenciones como El Pacto de Estado Contra la Violencia de género o candidatables para el Reconocimiento de los Premios Igualdad.</p>	<p>Igualdad y Participación</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Núm. de formaciones. -Material facilitado. -Núm. de fallas y asociaciones formadas. -Núm. actividades de las asociaciones hechas en colaboración con el área de igualdad. -Núm. de candidatura as al Reconeixement per la Igualtat.

DEPORTE Y SALUD

OBJETIVO: Dar a conocer la perspectiva de género en la salud

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES
---------	--------------	-------------



<p>27. Programar una segunda jornada de Mujeres y salud, con la participación de las asociaciones del pueblo que trabajan la salud.</p>	<p>Igualdad, salud y participación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. asistentes. - Núm. de formaciones. - Núm. asociaciones
<p>28. Hacer una campaña para dar visibilidad a las consecuencias para la salud que tiene la sobrecarga de trabajo de cuidados y del hogar que asumen las mujeres.</p>	<p>Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de la campaña. - Difusión de la campaña.
<p>29. Hacer una campaña y una formación para ayudar a tomar conciencia de las repercusiones diferenciadas por género que tiene el estrés y los diferentes mecanismos de afrontamiento de mujeres y hombres, así como las diferentes conductas adictivas que se derivan</p>	<p>Igualdad y UPCCA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de la campaña. - Difusión de la campaña. - Realización de la formación
<p>30. Fomentar la presencia de hombres en las actividades de gimnasia y dieta saludable programadas por los servicios sociales</p>	<p>Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de la campaña. - Difusión de la campaña.

OBJETIVO: Potenciar las prácticas deportivas y de bienestar en hombres y mujeres, ofreciendo referentes positivos a las niñas para que su empoderamiento físico se iguale al de los niños.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES
---------	--------------	-------------



31. Potenciar el deporte en mujeres y en hombres como medida para rebajar el estrés, romper las rutinas y socializar en espacios saludables.	Deportes	- Realización de una campaña. - Difusión de la campaña. -N.º de personas que se inscriben después de la campaña. Aumento de uso de las instalaciones deportivas respecto del año anterior
32. Ofrecer talleres de técnicas de relajación en mujeres y en hombres como medida para rebajar el estrés, romper las rutinas y socializar en espacios saludables.	Salud	- Realización de la campaña. - Difusión de la campaña. -N.º de personas que acuden a los talleres.
33. Desagregar los datos de las personas usuarias de los deportes, por género.	Deportes	-N.º de personas que acuden a las instalaciones deportivas, desagregadas por sexo.
34. Continuar con las tecnificaciones deportivas, dando más énfasis a la participación del sexo infrarrepresentado.	Deportes	-N.º de personas que acuden a las tecnificaciones, desagregadas por sexo.



<p>35. Promocionar la práctica de deportes con equipos mixtos y ofrecer un deporte colaborativo y no competitivo.</p>	<p>Deportes e igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de la campaña. - Difusión de la campaña. - N.º de participantes en equipos mixtas cada año - N.º de participantes en deporte colaborativo.
<p>36. Programar el documental Campeonas, para dar a conocer referentes positivos del mundo del deporte a los niños y las niñas.</p>	<p>Deportes, Cultura e igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pase del documental. - Núm. de participantes.
<p>37. Reglamento de usos de las instalaciones deportivas para formalizar la igualdad en el acceso de los equipos masculinos y femeninos.</p>	<p>Deportes</p>	<p>-Publicación del reglamento</p>
<p>38. Dar más puntos en las subvenciones municipales a los clubes que fomentan la participación del sexo infrarrepresentado. Y conminar a los que no intentan que participen mujeres y hombres, a justificarlo para optar a las mismas.</p>	<p>Deportes</p>	<p>-Modificación de las normativas</p>

SERVICIOS SOCIALES

OBJETIVO: Promover la salud psicosocial de la población con perspectiva de género e interseccional, trabajando para desvincular los servicios sociales de la idea de población marginal.

MESURES	RESPONSABLES	INDICADORS
---------	--------------	------------



39. Ofrecer talleres para el fomento de la autoestima, la autonomía y los buenos tratos.	Servicios sociales	- Núm. de talleres. - Núm. de participantes.
40. Crear espacios de encuentro de mujeres y hombres de diferentes culturas, etnias y orientaciones sexuales y de género para el fomento del respeto y la cultura de la no violencia.	Servicios sociales	- Núm. de espacios. - Núm. de participantes. - Diversidad de las personas que participan.
41. Edición de folletos informativo de los recursos disponibles en servicios sociales con indicación de los criterios de inclusión	Servicios sociales	- Edición de los folletos.

VIOLENCIA DE GÈNERO

OBJETIVO: Mejorar la coordinación intra e interinstitucional para la atención de la violencia de género

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES
42. Seguir convocando las mesas de coordinación interinstitucional para la atención de la violencia de género.	Igualdad	- Núm. de personas. - Núm. de reuniones anuales.
43. Hacer formaciones continuadas a las y los profesionales que atienden a las víctimas.	Igualdad	- Núm. de personas. - Núm. de formaciones.
44. Incluir en las planificaciones de	Todas de áreas	- Núm. de puntos



actos multitudinarios desde cualquier área del Ayuntamiento, un punto violeta si se prevén comportamientos de riesgo de agresiones.		violeta. - Área implicada.
---	--	-------------------------------

OBJETIVO: Promover la sensibilización ante las violencias machistas

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES
45. Seguir conmemorando el 25 de noviembre, con actividades y campañas de sensibilización dirigidas a toda la ciudadanía.	Igualdad	- Núm. de personas sensibilizadas. - Núm. actividades. - Núm. de campañas.
46. Programar o continuar programando actividades desde diferentes departamentos para reforzar el compromiso municipal con las víctimas.	Igualdad, juventud, educación, deportes, cultura, mayores, comercio	- Núm. actividades. - Núm. áreas que participan.
47. Realizar talleres para el empoderamiento de niñas y mujeres, para dar a conocer los recursos del municipio y para enseñar a actuar en caso de riesgo propio o de mujeres conocidas.	Igualdad, juventud, educación	- Núm. de personas sensibilizadas. - Núm. de talleres.
48. Realizar talleres y campañas para proporcionar modelos alternativos de masculinidad a los niños y hombres del municipio.	Igualdad, juventud, educación	- Núm. de personas sensibilizadas. - Núm. de talleres. - Núm. de campañas.
49. Realizar talleres para proporcionar herramientas emocionales para la resolución no violenta de conflictos, así como para la mejora de la expresión de los sentimientos.	Igualdad, juventud, educación	- Núm. de personas sensibilizadas. - Núm. de talleres.



50. Hacer un cuestionario dirigido a la población poblana para detectar la violencia de género en las parejas y sus formas de manifestación, incidiendo especialmente en quien acude a los recursos municipales.	Igualdad	- Núm. de personas encuestadas.
51. Dirigir al vecindario y entorno de las víctimas de violencia de género, una campaña para informa de cómo actuar y de los recursos disponibles	Igualdad	-Material editado

OBJETIVO: Facilitar el acceso al trabajo remunerado de las víctimas de violencia de género

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES
52. Continuar puntuando los certificados de violencia de género para los programas de trabajo de la ADL.	ADL	- Núm. de víctimas en los talleres. - Núm. de talleres.
53. Continuar promoviendo conexiones con las empresas locales y comarcales para la inserción laboral de las víctimas.	ADL	- Núm. de víctimas insertadas laboralmente. - Núm. empresas en conexión.

CONCILIACIÓN

OBJETIVO: Promoción de la cultura de la corresponsabilidad de las tareas del hogar y de las personas dependientes, igualitaria entre mujeres y hombres.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES
54. Realizar una campaña de sensibilización sobre la corresponsabilidad y la conciliación personal y laboral.	Igualdad	- Realización de la campaña. - N.º de medios para su difusión.





55. Diseñar un programa de ludotecas que faciliten la conciliación y la participación de la población en las actividades municipales fuera del horario lectivo de sus criaturas..	Igualdad y educación	-Núm. de ludotecas. -Núm. de criaturas asistentes. -Núm. y área de Ayuntamiento que la usa.
56. Continuar con las escoletas vacacionales y la programación de actividades extraescolares.	Educación	-Núm. actividades programadas
57. Editar una guía de derechos de conciliación de la vida personal y laboral, que llegue a la ciudadanía y al empresariado.	Igualdad y ADL	-Edición de la guía -Núm. ejemplares repartidos

URBANISMO

OBJETIVO: Promover el urbanismo con perspectiva de género.

MESURES	RESPONSABLES	INDICADORS
58. Hacer una jornada formativa sobre urbanismo con perspectiva de género.	Igualdad y urbanismo	- Realización de la jornada. - Núm. de personas formadas.
59. Paseo por la Pobla de Vallbona poniendo en práctica los conocimientos de la jornada de urbanismo.	Igualdad	- Realización del paseo. - Núm. de personas participantes

TEMPORALIZACION

ACCIO	2023	2024	2025	2026
1		x		





2	X			
3		x		
4			x	
5		x		
6			x	
7		x		
8	X			
9	X			
10		x		
11	X			
12	X	x	x	x
13	X	x	x	x
14		x		
15	X	x	x	x
16	X	x	x	x
17	X	x	x	x
18	X	x	x	x
19			x	
20				x
21	X	x	x	x
22	X	x	x	x
23	X	x	x	x
24	X	x	x	x
25	X			
26		x		
27			x	
28				x
29				x
30		x		
31	X	x	x	x
32				x
33	X			
34	X	x	x	x
35				x
36				x
37			x	
38		x		
39	X	x	x	x
40				x
41		x		



42	X	x	x	x
43	X		x	
44	X	x	x	x
45	X	x	x	x
46	X		x	
47		x		x
48		x		x
49			x	
50			x	
51	X			
52	X	x	x	x
53		x		x
54			x	
55				x
56	X	x	x	x
57			x	
58			x	
59			x	

Seguimiento y evaluación

La finalidad fundamental de cualquier planificación es conseguir los cambios que propone en sus objetivos. Y para medir la consecución de los objetivos es necesario hacerse una idea del impacto real de las acciones llevadas a cabo.

Para conocer la efectividad y la eficacia de los planes y realizar los replanteamientos de las acciones que no funcionan para conseguir los objetivos marcados, hay que hacer un seguimiento y evaluación de los mismos.

La importancia de realizar un seguimiento del plan municipal de igualdad reside en que permite obtener la información necesaria sobre el impacto de las diferentes acciones que se desarrollan gradualmente, comprobando la efectividad y, en su caso, hacer los reajustes pertinentes para lograr los objetivos establecidos. Además, mediante este proceso también se conocerá la opinión y percepciones de los diferentes agentes involucrados en cada una de las acciones implementadas.

Para realizar este seguimiento contaremos con una serie de indicadores que ayudarán a examinar el impacto real de las acciones que se van implantando, sus resultados y efectividad, así como el grado de implementación del propio plan.

El seguimiento del PIOM se hará con una revisión intermedia y una final, donde se recogerán las recomendaciones y propuestas de la comisión de seguimiento, formada por el Consejo de Igualdad. Las propuestas de mejora basadas en la experiencia del I y II PIOM ayudarán a la elaboración del III PIOM, con las medidas necesarias para seguir avanzando hacia la igualdad de género en nuestro municipio.

Los resultados derivados de este proceso se recogerán en un Informe de Evaluación formado por una memoria de las acciones implementadas durante el periodo de referencia, los resultados y nivel de satisfacción de éstas, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y, en caso de ser necesarias, las propuestas de mejora. Los indicadores, se basan en criterios de racionalidad, coherencia, calidad, impacto, y transversalidad, como:

- Adecuación entre la acción programada y la acción realizada.
- Coherencia entre la acción programada y realizada y los problemas y/o necesidades detectadas en el diagnóstico de situación.
- Calendarización de las acciones programadas y realizadas en función de los problemas y/o necesidades detectadas.
- Número de personas beneficiarias de la acción, tanto directas, como estimación de las indirectas.
- Nivel de incidencia de la acción en el ámbito de la igualdad de género.
- Áreas municipales implicadas en la acción.
- Agentes sociales y otros actores implicados en la acción.

PLAN DE COMUNICACIÓN

Se establece un periodo de un mes desde la aprobación del Plan en el Pleno para realizar una presentación pública a la ciudadanía de éste.

De este modo el Ayuntamiento da a conocer ampliamente su compromiso hacia la igualdad de género, y de qué manera trabajará para conseguirla.

Al mismo tiempo, la presentación del PIOM permite sensibilizar a la ciudadanía poblana en materia de igualdad de género, marcando en la agenda pública la importancia de tales acciones y sirve también para informar a la población de las actividades esperables desde la diferentes áreas.

Con la implicación del consejo de igualdad como ejemplo, se animará a quién lo desee a formar parte de éste, y sugerir las mejoras que estime oportunas.



Se elaborará una versión resumida, con los objetivos, áreas y líneas de acción para dar a conocer el Plan en la población y promover un acontecimiento de lanzamiento del PMIO.

Como indicadores de esta acción se proponen: El certificado del Plenario de la aprobación del PMIO y su versión resumida para la consulta de la ciudadanía. Medio y número de difusiones.

Fuentes consultadas

Ajuntament de la Poble de Vallbona. Lapobladevallbona.es. Recuperado en enero de 2022, de <https://www.lapobladevallbona.es/va/inici>

Banco de datos territorial - Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana - Generalitat Valenciana. Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana. Recuperado en febrero de 2022, de <https://pegv.gva.es/es/bdt>

INE. Instituto Nacional de Estadística. INE. Recuperado entre enero y diciembre de 2022, from <https://www.ine.es/>

Informe Salud y género 2006. Gob.es. Recuperado el 16 de junio de 2022, de <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/proteccionSalud/mujeres/docs/informeSaludGenero2006.pdf>

Instalaciones deportivas: porcentaje de usuarios por género en 2020. (s/f). Statista. Recuperado el 17 de noviembre de 2022, de <https://es.statista.com/estadisticas/1101223/distribucion-porcentual-de-los-usuarios-de-instalaciones-deportivas-en-espana-por-genero/>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - Mujeres en Cifras - Conciliación - Usos del tiempo. Gob.es. Recuperado el 17 de junio de 2022, de <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/UsosdelTiempo.htm>

Lifona, D. G. (2021, marzo 24). La DGT que demuestra que las mujeres son mejores conductoras que los hombres con este dato. Marca. <https://www.marca.com/coches-y-motos/trafico/2021/03/24/605b28ff46163f53308b45aa.html>

Ministerio de Educación y Formación Profesional. Gob.es. Recuperado en octubre de 2022, de <https://www.educacionyfp.gob.es/portada.html>

Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana - Generalitat Valenciana. Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana. Recuperado en 15 de mayo de 2022, de <https://pegv.gva.es/es/>

SEPE. Estadísticas. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado entre enero y diciembre de 2022 de <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas.html>

Solicitud de información estadística a medida - Generalitat Valenciana. Gva.es. Recuperado en marzo 2022, de <https://labora.gva.es/es/estadisticas/solicitud-de-estadistica-a-medida>

