

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE PINOSO



Equipo redactor

El documento “*II Plan Municipal de Igualdad de Pinoso*” ha sido elaborado en su totalidad por el equipo técnico de Tindaya Social SL: *David Martínez y Ana Marta Benito*.

Elche, 5 de diciembre de 2022

ÍNDICE

	<i>Página</i>
1. INTRODUCCIÓN	5
2. MARCO METODOLÓGICO	6
3. MARCO NORMATIVO	9
4. DETECCIÓN DE DESIGUALDADES DE GÉNERO	11
4.1. Características sociodemográficas	11
4.1.1. Composición y estructura de la población	11
4.1.2. Población extranjera	14
4.1.3. Nivel formativo	15
4.2. Participación por género en el mercado laboral	16
4.2.1. Estructura productiva municipal	16
4.2.2. Mercado laboral	17
4.2.3. Demanda de empleo	18
4.3. Percepción y sensibilización ante la desigualdad de género	19
4.3.1. La desigualdad de género: perspectiva general	19
4.3.2. La desigualdad de género: perspectiva local	20
4.3.3. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral	22
4.3.4. Comportamientos y actitudes sexistas	23
4.4. Violencia de género	25
4.5. Estrategias adoptadas por el Ayuntamiento de Pinoso para alcanzar la igualdad	26
4.5.1. Importancia atribuida por la ciudadanía respecto al abordaje de la igualdad	29
CONJUNTO DE PROBLEMAS DETECTADOS	32
5. II PLAN DE IGUALDAD	35
6. 6.1. Áreas de intervención, objetivos y acciones	36
6.2. Cronograma de ejecución	42
6.3. Seguimiento y evaluación	43

Índice de tablas	Pág.
Tabla 1. Variación poblacional interanual de Pinoso por género y tasa de feminidad (2021-2011)	11
Tabla 2. Distribución de la población de Pinoso por género y edad (2021)	12
Tabla 3. Evolución de la tasa bruta de natalidad en Pinoso y en la comarca del Vinalopó Medio (2020-2016)	13
Tabla 4. Evolución de la tasa bruta de mortalidad en Pinoso y en la comarca del Vinalopó Medio (2020-2016)	13
Tabla 5. Indicadores de la estructura demográfica de Pinoso, comarca Medio Vinalopó y provincia de Alicante (2021-2016)	14
Tabla 6. Distribución y evolución de la población extranjera empadronada en Pinoso por género (2021-11)	15
Tabla 7. Distribución de la población extranjera empadronada en Pinoso, comarca Medio Vinalopó, provincia de Alicante y Comunidad Valenciana por grandes grupos de procedencia (2021-16)	15
Tabla 8. Distribución población empadronada en Pinoso de 16 o más años por nivel formativo y género (2022)	16
Tabla 9. Distribución de empresas de Pinoso, comarca Medio Vinalopó, provincia de Alicante y Comunidad Valenciana inscritas en la Seguridad Social (2021-16)	16
Tabla 10. Tasa de ocupación por sexo y ámbito territorial (cuarto trimestre de 2021)	17
Tabla 11. Número y evolución porcentual personas afiliadas por sexo a la seguridad social por sector de actividad (2021-16)	17
Tabla 12. Distribución y variación porcentual del número de afiliaciones por sexo a la seguridad social en el régimen especial de trabajadores autónomos (2021-16)	18
Tabla 13. Personas demandantes activas paradas en Pinoso según grandes grupos de edad y género (1º Trim. 2022)	19
Tabla 14. Grado de acuerdo/desacuerdo ante afirmaciones relacionadas con la igualdad de género	20
Tabla 15. Desigualdades de género percibidas a nivel nacional por ámbitos y género (% sobre casos)	20
Tabla 16. Principales problemas y carencias del municipio (% sobre casos)	21
Tabla 17. Problemas que afectan más a las mujeres que a los hombres en Pinoso (% por género)	21
Tabla 18. Grado de percepción de la ciudadanía sobre el tratamiento igualitario entre hombres y mujeres	22
Tabla 19. Percepción sobre la asunción de responsabilidades familiares y domésticas (% columnas)	23
Tabla 20. Percepción sobre los comentarios, comportamientos y/o actitudes machistas por rango de edad (% columnas)	23
Tabla 21. Necesidad de poner en marcha medidas concretas contra el acoso sexual en Pinoso (% columna)	24
Tabla 22. Percepción sobre el uso de lenguaje inclusivo/no sexista (% filas)	24
Tabla 23. Número y evolución de denuncias por violencia de género España / Partido judicial de Novelda / Pinoso 2021-2017	26
Tabla 24. Grado de desarrollo de las acciones incluidas en el I Plan Municipal de Igualdad de Pinoso por área de intervención	27
Tabla 25. Consecución de objetivos por área de intervención	28
Tabla 26. Percepción sobre la transmisión de valores de igualdad de género por parte del Ayuntamiento de Pinoso	29
Tabla 27. Conociendo por parte de la ciudadanía las acciones realizadas por la institución en favor de la igualdad de género	29
Tabla 28. Valoración por parte de la ciudadanía de la situación de igualdad de género en el municipio	30
Gráfico 1. ¿Consideras que el Ayuntamiento de Pinoso debería llevar a cabo más acciones con relación a la igualdad entre hombres y mujeres?	30
Tabla 29. Grado de adecuación ante potenciales acciones a desarrollar para lograr una mayor equidad entre hombres y mujeres (ordenadas de mayor a menor grado de adecuación)	31

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se han producido avances notables en favor de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres así como un importante y profundo cambio social en las relaciones de género en todos los ámbitos y, sobre todo, a partir de la aprobación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo de 2007 que supuso un refuerzo normativo a las actuaciones de las diversas administraciones públicas como agentes directamente implicados, y a su vez, como necesarios garantes del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. A pesar de los logros alcanzados, las mujeres siguen sin tener las mismas cuotas de poder en los ámbitos institucionales, políticos, empresariales o asociativos, el mercado laboral sigue descompensado y el ascensor social en términos de competencias, responsabilidades y salario sube a una velocidad muy limitada en el caso de las mujeres. La violencia machista, lejos de reducirse, se ha cronificado y las conductas y comportamientos sexistas siguen vigentes en nuestra sociedad.

Los responsables políticos y las técnicas y técnicos de las diversas áreas de gestión del Ayuntamiento de Pinoso y sobre todo de la Concejalía de Igualdad, como principal institución pública del municipio, y del conjunto de entidades y agentes involucrados en la transformación social del municipio son conscientes de la situación descrita y en los últimos años han tratado de abordar el fenómeno de la desigualdad de género desde diferentes enfoques y sensibilidades, siendo esta la principal razón que justifica la decisión de la institución por seguir el camino iniciado y poner en marcha el II Plan Municipal de Igualdad.

El II Plan, a diferencia del anterior, tiene un marcado carácter estratégico, debido a que su interés radica en responder a las preguntas de cuál es el estado actual de la situación y dónde se debería encontrar en un tiempo determinado, y su finalidad no es otra que la de consolidar los progresos alcanzados en materia de igualdad y contribuir a seguir reduciendo las desigualdades detectadas para conseguir unas relaciones de género más igualitarias. En este sentido, el Plan se estructura operativamente a partir de los resultados obtenidos de un profundo análisis donde se evalúan las desigualdades, brechas y necesidades existentes entre hombres y mujeres del municipio percibidas como tales por la población y sus representantes, y por los recursos, activos y experiencias desarrolladas por la institución, ofreciendo posteriormente soluciones viables para revertir los puntos críticos detectados mediante la propuesta de objetivos específicos, medidas y acciones a ejecutar atendiendo a las recursos humanos, técnicos y económicos disponibles.

2. MARCO METODOLÓGICO

El proceso de elaboración del II Plan es el resultado de un proceso dinámico y participativo estructurado en seis etapas y cuyos objetivos centrales se concretan en, primer lugar, conocer en profundidad las diferentes condiciones y posiciones sociales de hombres y mujeres del municipio así como identificar los principales factores inhibidores que representan un freno a la igualdad de género y los que propician un acercamiento e implicación de las y los ciudadanos en la conquista de la equidad; en segundo lugar, se persigue detectar las principales fortalezas y debilidades con relación a las políticas y acciones en materia de igualdad desarrolladas hasta la actualidad por la institución y, en última instancia, proponer soluciones y medidas a corto y medio plazo dirigidas a erradicar las desigualdades detectadas.

Etapas de elaboración del II Plan Municipal de Igualdad de Pinoso

Etapa 1.	Recopilar y analizar los activos y recursos disponibles para la igualdad incorporados en los últimos años en el municipio.
Etapa 2	Realizar un completo análisis de toda la información estadística procedente de fuentes secundarias que permita la construcción de indicadores que reflejen la existencia o no de brechas entre géneros.
Etapa 3	Detectar, desde la perspectiva de los agentes implicados en la consecución de la equidad y de los propios ciudadanos y ciudadanas del municipio, la existencia de desigualdades en todos los ámbitos de interrelación social.
Etapa 4	Recopilar, analizar y evaluar las estrategias adoptadas para alcanzar la igualdad por el Ayuntamiento de Pinoso y en especial por parte de la Concejalía de Bienestar Social, Igualdad y Políticas Inclusivas.
Etapa 5	Diseñar y planificar una estrategia de actuación por áreas de intervención que dé respuesta a las necesidades identificadas en la etapa empírica del Plan.
Etapa 6	Construir y describir por áreas de intervención un conjunto de actuaciones, sujetas a un cronograma y a un plan de evaluación objetiva y métrica que abarque un periodo mínimo de cuatro años

Para abordar con rigor las etapas indicadas y dar respuesta a los objetivos planteados es conveniente recurrir a una estrategia metodológica triangular, que combine diferentes enfoques y técnicas de recogida y análisis de información cualitativa y cuantitativa con la finalidad de otorgar mayor validez a los resultados obtenidos. Debido a que nuestro interés radica tanto en proporcionar conocimiento y entendimiento al fenómeno de igualdad como analizar y describir todos los elementos que explican el fenómeno de estudio, el trabajo de campo se ha abordado desde un doble enfoque: exploratorio-descriptivo y una doble dimensión o perspectiva: cualitativa, porque es necesario recoger las perspectivas, interpretaciones y percepciones tanto de los responsables finales de la ejecución del II Plan como de los ciudadanas y ciudadanos proporcionando información sobre las necesidades identificadas, y cuantitativa, porque es necesario cuantificar e interpretar los principales indicadores y su evolución involucrados en el fenómeno como punto de partida para establecer prioridades medibles.

Metodología aplicada

- 1) **Objetivo específico 1:** realizar un análisis en profundidad de la realidad social, demográfica y económica del municipio desagregada por género. Tareas: recopilación y análisis de toda la información estadística procedente de registros de fuentes públicas de información secundaria tanto a nivel interno (Ayuntamiento de Pinoso) como externo (diversas fuentes oficiales de información).

<i>Tablas de indicadores</i>	<i>Fuentes</i>
<i>Variación poblacional interanual por sexo y tasa de feminidad</i>	Estadísticas del padrón continuo INE
<i>Distribución de la población por sexo y edad</i>	
<i>Evolución de la tasa bruta de natalidad</i>	
<i>Evolución de la tasa bruta de mortalidad</i>	
<i>Indicadores de la estructura demográfica: Tasa de dependencia; Índice de envejecimiento; Índice de longevidad; Índice de maternidad; Índice de tendencia; Índice renovación población activa</i>	Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo e INE
<i>Distribución y evolución de la población extranjera</i>	
<i>Distribución y variación porcentual de la población extranjera por grandes grupos de procedencia</i>	
<i>Distribución de la población por nivel formativo y sexo</i>	Censo Municipal de Habitantes de Pinoso
<i>Distribución sectorial y variación porcentual de empresas inscritas en la Seguridad Social</i>	Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM).
<i>Tasa de ocupación por sexo y ámbito territorial</i>	Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
<i>Número y evolución porcentual de personas afiliadas por sexo a la seguridad social por sector de actividad</i>	
<i>Distribución y variación porcentual del número de afiliaciones por sexo a la seguridad social en el régimen especial de trabajadores autónomos</i>	
<i>Personas demandantes activas paradas según grandes grupos de edad y sexo</i>	LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación
<i>Número y evolución de denuncias por violencia de género</i>	Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España

- 2) **Objetivo específico 2:** realizar una descripción de las estrategias, políticas, acciones y/o actividades relacionadas con la igualdad de género. Tareas: recopilación y análisis de todos los informes, acciones formativas, eventos, etc. relacionadas con el objeto de estudio, así como de los diferentes recursos disponibles existentes por la institución.
- 3) **Objetivo específico 3:** conocer la opinión de los principales agentes implicados en la consecución de la erradicación de la desigualdad de género en el municipio. Tareas: entre los meses de septiembre a noviembre de 2022 se han realizado un total de 7 entrevistas en profundidad con las y los técnicos/as y responsables de diversas áreas del Ayuntamiento de Pinoso: Concejalía de Igualdad, técnica de desarrollo local del Ayuntamiento de Pinoso, coordinador municipal de deportes, coordinadora de igualdad del IES José Marhuenda Prats, presidenta de la Asociación Amas de Casa de Pinoso, Policía Local, Plataforma El Pinós contra la Violència de Gènere y médica familiar y comunitaria del Centro de Salud del municipio.

4) Objetivo específico 3: conocer la opinión y percepción de la ciudadanía sobre diversos aspectos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres. Tareas: se ha realizado una encuesta ad hoc dirigida a la población de 16 o más años residente en el municipio. Ficha técnica:

- Población de estudio. Hombres y mujeres con edad igual o superior a 16 años y residentes en Pinoso = 6.898 (Fuente: INE a 1 de enero de 2021).
- Muestra: 100 entrevistas, conduciendo a un error de muestreo de $\pm 9,5$ para datos globales con un nivel de confianza del 95% y bajo la situación de máxima incertidumbre $p=q= 0,5$.
- Técnica: encuesta online recurriendo a diferentes alternativas de contacto, acceso a la encuesta a través de la página oficial del Ayuntamiento de Pinoso y redes sociales (WhatsApp).
- Fecha trabajo de campo: entre el 6 y el 20 de octubre de 2022.
- Software de análisis: paquete estadístico SPSS v26.

3. MARCO NORMATIVO

Conocer el marco legal que regula las competencias y obligaciones de las administraciones locales en materia de igualdad es clave en el diseño de las políticas y los planes municipales. Las competencias asignadas en esta materia resultan determinantes a la hora de establecer las prioridades de actuación que deberán ser abordadas en el marco del II Plan Municipal de Igualdad de Pinoso. El principio de igualdad ocupa un lugar destacado en el ordenamiento jurídico, siendo recogido en diversas normas de ámbito internacional, europeo, estatal y autonómico.

Normas de ámbito internacional

- Carta de las Naciones Unidas de 1945. Reafirma los derechos fundamentales del ser humano y la igualdad de derechos de mujeres y hombres.
- Convenio de las Naciones Unidas de 18 de diciembre de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, ratificado en 1983 por el estado español.

Normas de ámbito europeo

- Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea. Artículo 2. “La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres queda reconocida como una de las misiones esenciales de la Comunidad Europea, (...) que tiene la obligación de intentar eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus actividades”.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 1 de diciembre de 2009. Artículo 8 “La Unión Europea fijará en todas sus acciones el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.
- Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 de la Unión Europea.

Normas de ámbito estatal

- Constitución Española (1978). Artículo 9.2, “Obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”. Artículo 14 “se proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo”.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género donde se aborda la violencia de género de un modo integral y multidisciplinar, priorizando el enfoque preventivo del fenómeno.
- Ley Orgánica 3/2007, que transpone a la legislación española la Directiva 2006/54/CE, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aborda la igualdad de género desde una perspectiva integral y tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en todos los ámbitos de la vida.

- Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.
- Pacto de estado en materia de violencia de género. Aprobado el 28 de septiembre de 2017.

Normas de ámbito autonómico

- Ley 5/1997, de 25 de junio, por la que se regula el Sistema de Servicios Sociales en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley 8/2010, de 23 de junio, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana. Artículo 33 “Los municipios tienen competencias propias, entre otras, en la prestación de los servicios sociales, promoción, reinserción social y promoción de políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres”.
- Ley 7/2012 de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana. Establece que las administraciones públicas de la Comunidad Valenciana garantizarán a las víctimas de violencia sobre la mujer la efectividad de los siguientes derechos: a la información, la protección efectiva, la atención integral y especializada, la asistencia jurídica gratuita, la asistencia sanitaria, al acceso a la vivienda y a la formación y ayuda para facilitar su inserción laboral.
- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana. Tiene por objeto establecer un marco normativo que garantice el derecho de autodeterminación de género de las personas que manifiesten una identidad de género sentida diferente a la asignada en el momento del nacimiento.
- Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista. Compromiso suscrito el 18 de septiembre de 2018 por las instituciones y las organizaciones sociales de la Comunitat Valenciana.
- Ley Valenciana para la Igualdad de las personas LGTB 21 de noviembre de 2018 en vigor desde el 4 de diciembre de 2018.

4. DETECCIÓN DE DESIGUALDADES DE GÉNERO

4.1. Características sociodemográficas

4.1.1. Composición y estructura de la población

A 1 de enero de 2021 la población de la comarca del Medio Vinalopó asciende a 169.898 habitantes y en un periodo de diez años (2011-21) ha experimentado un retroceso de sus recursos poblacionales (-2,0%), aunque inferior al observado en los ámbitos provincial (-2,8%) y regional (-1,2%). Sin embargo, la población de Pinoso ha experimentado un aumento de sus recursos en el último lustro (2017-21) con un crecimiento constante y paulatino: en 2011 registraba 7.904 habitantes y en 2021 8.142, un incremento acumulado del 3,0% y con mayor énfasis entre las mujeres (3,2%). El peso relativo, y su evolución, de las mujeres sobre el total de la población de Pinoso nunca ha alcanzado la paridad y actualmente representan el 49,3% de la población. En este sentido la *tasa de feminidad en 2021*, - que mide la relación entre la población masculina y femenina -, es del 97,3%, mostrando un ligero desequilibrio entre sexos en favor de los hombres en todo el periodo observado, y con un mayor pico en 2016 (99,3%).

Tabla 1. Variación poblacional interanual de Pinoso por género y tasa de feminidad (2021-2011)

Año	Hombres		Mujeres		Total		Tasa de feminidad
	N	Var. %	N	Var. %	N	Var. %	
2021	4.126	1,7	4.016	1,1	8.142	1,4	97,3
2020	4.055	0,7	3.970	0,8	8.025	0,7	97,9
2019	4.026	1,6	3.940	1,4	7.966	1,5	97,9
2018	3.962	1,7	3.883	1,6	7.845	1,6	98,0
2017	3.896	1,8	3.822	0,5	7.718	1,2	98,1
2016	3.826	-1,4	3.801	-0,3	7.627	-0,9	99,3
2015	3.881	0,4	3.814	0,4	7.695	0,4	98,3
2014	3.864	-2,7	3.799	-2,8	7.663	-2,8	98,3
2013	3.969	-0,5	3.905	-0,3	7.874	-0,4	98,4
2012	3.990	-0,6	3.918	0,7	7.908	0,1	98,2
2011	4.014		3.890		7.904		96,9
<i>Total var. % 2011-2021</i>		2,8		3,2		3,0	

*Tasa de feminidad = mujeres/hombres *100 100 = equidad; >100 = feminización; < 100 = infrarrepresentación*

Fuente: elaboración propia a partir de la explotación de las estadísticas del padrón continuo INE

En la distribución de la población por edad y género (Tabla 2) se puede observar que la tasa de feminidad infantil (0 a 4 años) es del 75,3% y, aunque las cifras de nacimiento varían por épocas la norma es que siempre nazcan más niños que niñas en una proporción de 107 en favor de los niños (INE, 2019). El grupo de edad con mayor equilibrio por género se encuentra entre los 10 y 14 años (100,5), seguido del estrato de 5 a 9 años (103,8) y, posteriormente, por las personas entre 65 y 69 años (104,5). Los porcentajes se elevan, sobre todo, en los tramos de edad más longevos (75 años o más), alcanzando su máximo entre las personas de 85 o más años. La mayor presencia de mujeres en los estratos poblacionales superiores responde a diversos factores como son, entre otros, una mayor esperanza de vida y factores vinculados a las

conductas de riesgo y hábitos tóxicos más presentes entre los hombres en edades intermedias como el consumo de alcohol y tabaco o una menor actividad física.

Tabla 2. Distribución de la población de Pinoso por género y edad (2021)

Edad (años)	Hombre		Mujer		Total		Tasa de feminidad
	N	%	N	%	N	%	
De 0 a 4	194	4,7	146	3,6	340	4,2	75,3
De 5 a 9	184	4,5	191	4,8	375	4,6	103,8
De 10 a 14	214	5,2	215	5,4	429	5,3	100,5
De 15 a 19	251	6,1	200	5,0	451	5,5	79,7
De 20 a 24	211	5,1	185	4,6	396	4,9	87,7
De 25 a 29	215	5,2	202	5,0	417	5,1	94,0
De 30 a 34	230	5,6	219	5,5	449	5,5	95,2
De 35 a 39	280	6,8	256	6,4	536	6,6	91,4
De 40 a 44	330	8,0	318	7,9	648	8,0	96,4
De 45 a 49	347	8,4	324	8,1	671	8,2	93,4
De 50 a 54	315	7,6	339	8,4	654	8,0	107,6
De 55 a 59	347	8,4	316	7,9	663	8,1	91,1
De 60 a 64	300	7,3	272	6,8	572	7,0	90,7
De 65 a 69	220	5,3	230	5,7	450	5,5	104,5
De 70 a 74	194	4,7	179	4,5	373	4,6	92,3
De 75 a 79	114	2,8	138	3,4	252	3,1	121,1
De 80 a 84	82	2,0	106	2,6	188	2,3	129,3
De 85 a más	98	2,4	180	4,5	278	3,4	183,7
Total	4.126	100,0	4.016	100,0	8.142	100,0	97,3

Fuente: elaboración propia a partir de la explotación de las estadísticas del padrón continuo INE

La estructura poblacional de Pinoso, aunque guarda ciertas similitudes respecto a la comarca, se caracteriza por un progresivo envejecimiento de la población: en 2021 el 13,4% de la población se concentra en las edades más longevas (más de 70 años) siendo superior entre las mujeres (15,0%). Desde la perspectiva del movimiento natural de la población se observan dos fenómenos complementarios: por un lado, un decremento discontinuo desde el año 2016 de la tasa bruta de natalidad, con diferencias notables por género, y por otro, por un incremento de la esperanza de vida al nacer en la comarca del Vinalopó Medio: en 2020 se situó en 80,3 años para los hombres y 85,3 para las mujeres. En este contexto el índice de longevidad del municipio (Tabla 5), - indicador específico del envejecimiento demográfico de una población determinada y que permite medir la composición y grado de supervivencia de la población mayor de 64 años respecto a la población mayor de 74 años (INE) -, alcanzó en el año 2021 el 46,6% (un punto porcentual inferior al conjunto de la comarca) con un decremento respecto al año 2016 del -7,2%. Por otro lado (Tabla 4), en 2020 la tasa bruta de mortalidad en el municipio atendiendo a todas las edades y causas de muerte se situó en 10,6 defunciones por cada 1.000 habitantes, similar a la comarcal (10,0) e inferior entre las mujeres (9,6).

Tabla 3. Evolución de la tasa bruta de natalidad en Pinoso y en la comarca del Vinalopó Medio (2020-2016)

Año	Pinoso			Medio Vinalopó		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2020	8,9	5,3	7,1	7,0	7,2	7,1
2019	7,7	8,9	8,3	8,1	6,9	7,5
2018	7,8	5,9	6,9	7,7	6,9	7,3
2017	11,6	6,3	8,9	9,1	7,5	8,3
2016	9,1	8,4	8,8	9,3	8,4	8,8

Tasa de natalidad = n° de nacidos vivos * 1.000 / población total

Fuente: elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por la Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo e INE

Tabla 4. Evolución de la tasa bruta de mortalidad en Pinoso y en la comarca del Vinalopó Medio (2020-2016)

Año	Pinoso			Medio Vinalopó		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2020	11,6	9,6	10,6	10,3	9,6	10,0
2019	10,7	9,1	9,9	9,2	8,5	8,8
2018	9,6	8,2	8,9	9,9	8,9	9,4
2017	10,3	7,6	8,9	9,0	8,9	9,0
2016	9,4	6,1	7,7	9,2	8,5	8,8

Tasa de mortalidad = n° de defunciones * 1.000 / población total

Fuente: elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por la Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo e INE

Entre los principales indicadores de la estructura demográfica de Pinoso debemos destacar la *tasa de dependencia* (Tabla 5), - que mide la relación existente entre la población dependiente (menor de 16 y mayor de 65) y la población productiva y que nos permite determinar la carga que supone para la parte productiva de la población mantener a la parte económicamente dependiente -, que es un fiel indicador de los problemas a los que se puede enfrentar un territorio a medio y largo plazo especialmente en lo relativo a su mercado laboral pero también respecto a la importancia en el planeamiento del gasto social local y su posible financiación: a mayor tasa, mayor carga sobre los recursos activos para mantener a los inactivos. En Pinoso la tasa de dependencia en 2021 es del 52,0%, similar al comarcal (53,6%) pero con un decremento anual en el último quinquenio de - 2,8%, mientras que en el Vinalopó Medio la evolución ha sido al alza, experimentando un crecimiento de 3,5. Entre 1997 y 2009, el periodo de mayor bonanza económica reciente vivido por el país, la tasa de dependencia se situó por debajo del 50% e incluso inferior al 48% entre 2004 y 2009 (INE y Abaco 2013). Y un segundo indicador a destacar es el *índice de renovación de la población activa*, - que mide la relación existente entre el tamaño de la población en edad de incorporarse al mercado de trabajo (20 a 29 años) con aquellos que están procediendo a la retirada del mismo (55 a 64 años) y que nos permite establecer cuál puede ser la tendencia en la evolución de la fuerza de trabajo a medio plazo, así como su garantía cuando se sitúa en el 100% o porcentaje superior -, y que en el municipio se sitúa en el 65,8%, habiendo experimentado un decremento pronunciado en el último quinquenio (-24,7) mientras que en los dos ámbitos territoriales de comparación el decremento ha sido inferior situándose en 2021 en el 72,3% en la comarca frente al 73,6% de la provincia.

Tabla 5. Indicadores de la estructura demográfica de Pinoso, comarca Medio Vinalopó y de provincia de Alicante (2021-2016)

Indicador		Pinoso	Vega Baja	Prov. Alicante
Tasa de dependencia	2021	52,0	53,6	54,6
	Var. 21-16	-2,8	3,5	0,9
Índice de envejecimiento	2021	123,9	127,7	132,4
	Var. 21-16	12,4	14,3	11,3
Índice de longevidad	2021	46,6	47,7	46,7
	Var. 21-16	-7,2	-3,6	1,1
Índice de maternidad	2021	20	18,8	18,1
	Var. 21-16	-2,9	-4,6	-8,6
Índice de tendencia	2021	90,7	85,6	82,3
	Var. 21-16	1,6	3,0	-1,7
Índice renovación población activa	2021	65,8	72,3	73,6
	Var. 21-16	-24,7	-17,3	-14,9

Fuente: elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por la Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo e INE

4.1.2. Población extranjera

La primera década del siglo XXI se caracterizó por un incremento muy notable y constante del flujo migratorio que condujo a un incremento llamativo de población extranjera en la comarca y en la provincia de Alicante. El peso de la población extranjera en el municipio (Tabla 6) sobre el total poblacional es significativamente superior al conjunto de la comarca (7,7%) y, aunque ha tenido variaciones a lo largo de la última década, el saldo es positivo alcanzando un incremento del 5,4%. En 2021, el 17% de las personas empadronadas en Pinoso eran extranjeras sin observarse diferencias llamativas entre hombres y mujeres. Actualmente, la mayoría de la población extranjera empadronada en el municipio proviene del Reino Unido (46,7%) sin observarse diferencias significativas por género. El segundo país de procedencia con mayor peso es Marruecos (representando al 11,8% sobre el total de los extranjeros) con una diferencia marginal entre hombres (13,2%) y mujeres (10,2%) y el tercero Países Bajos representa el 5,6% de la población extranjera de Pinoso.

Tabla 6. Distribución y evolución de la población extranjera empadronada en Pinoso por género (2021-11)

Año	Total			Hombre		Mujer	
	N extranjeros	% ext. s.pob.	Var. % anual	% ext. s.pob.	Var. % anual	% ext. s.pob.	Var. % anual
2021	1.382	17,0	5,7	17,0	5,6	16,9	9,2
2020	1.308	16,3	3,5	16,4	4,1	16,2	4,1
2019	1.264	15,9	9,4	15,9	9,4	15,9	11,9
2018	1.155	14,7	8,2	14,7	9,2	14,7	7,3
2017	1.067	13,8	3,7	13,7	5,7	13,9	1,7
2016	1.029	13,5	-5,7	13,2	-7,7	13,8	-3,7
2015	1.091	14,2	1,6	14,1	0,2	14,2	3,0
2014	1.074	14,0	-17,1	14,2	-16,1	13,8	-18,0
2013	1.295	16,4	-0,3	16,4	-1,2	16,5	0,6
2012	1.299	16,4	-0,9	16,5	-2,2	16,3	0,5
2011	1.311	16,6		16,8		16,3	

Fuente: elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por la Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo e INE

Tabla 7. Distribución de la población extranjera empadronada en Pinoso, comarca Medio Vinalopó, provincia de Alicante y Comunidad Valenciana por grandes grupos de procedencia (2021-16)

Ámbito	Población extranjera 2021-16			Nacionalidades Grandes grupos 2021				
	Extranjera		Var. % 2021-16	UE	Europa No UE	África	América	Asia, Oceanía y apátridas
	N 2021	% S /pob. total						
Pinoso	1.382	17,0	34,3	19,9	51,9	14,5	10,3	3,3
Hombre	702	17,0	38,7	19,8	50,4	15,7	10,5	3,6
Mujer	680	16,9	30,0	20,0	53,4	13,4	10,1	3,1
Medio Vinalopó	13.124	7,7	18,1	27,8	25,2	16,6	25,9	4,6
Prov. Alicante	373.423	19,8	9,0	28,7	31,0	18,2	16,3	5,8
Com. Valenciana	751.616	14,9	11,8	33,6	20,0	17,8	21,0	7,6

Fuente: elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por la Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo e INE

4.1.3. Nivel formativo

El 76,9% de las personas de 16 o más años empadronadas en el municipio indica tener una titulación de formación en ESO, EGB o estudios equivalentes y/o inferior, con mayor proporción entre los hombres (79,5%) que entre las mujeres (74,3%). Sin embargo, los porcentajes femeninos son superiores a los masculinos conforme aumenta el nivel formativo, observándose un diferencial marginal en las personas con una titulación de Bachiller, COU o equivalente (el 4,4% de los hombres y el 5,0% de las mujeres) y que se eleva en los estudios universitarios y superiores, alcanzando las mujeres el 7,8% y los hombres el 5,3%, aunque los datos distan mucho del promedio del conjunto de la sociedad española donde el 39,7% de la población en 2020 tiene estudios superiores.

Tabla 8. Distribución de la población empadronada en Pinoso de 16 o más años por nivel formativo y género (2022)

Formación	Hombres		Mujeres		Total		Brecha M/H
	N	%	N	%	N	%	
No sabe leer/escribir	75	2,1	123	3,5	198	2,7	1,4
Sin estudios / sin finalizar estudios primarios	1.544	42,3	1.511	42,4	3.055	42,4	0,1
ESO, EGB o estudios equivalentes completos	1.283	35,2	1.011	28,4	2.294	31,8	-6,8
Bachiller, COU o equivalente	160	4,4	177	5,0	337	4,7	0,6
FP o formación equivalente	354	9,7	379	10,6	733	10,2	0,9
Estudios superiores no universitarios	39	1,1	83	2,3	122	1,7	1,3
Estudios universitarios y posgrado	194	5,3	277	7,8	471	6,5	2,5
Total	3.649	100,0	3.561	100,0	7.210	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la explotación del Censo Municipal de Habitantes Pinoso

4.2. Participación por género en el mercado laboral

4.2.1. Estructura productiva municipal

En el cuarto trimestre del año 2021 el número de empresas inscritas en la Seguridad Social en el municipio es de 278 y con una variación de -3,1% con respecto al mismo trimestre del año 2016: decrecimiento notablemente superior al experimentado en el resto de los ámbitos de estudio.

Tabla 9. Distribución de empresas de Pinoso, comarca Medio Vinalopó, provincia de Alicante y Comunidad Valenciana inscritas en la Seguridad Social (2021-16)

Ámbito	Sector de actividad 2021 (% S. total horiz.)	Sector de actividad 2021 (% S. total horiz.)					Empresas 2021 4ºT (N)
		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total	
Pinoso	% sector	14,4	23,4	9,7	52,5	100,0	278
	Var. % 2021-16	-13,0	3,2	28,6	-7,0	-3,1	
Medio	% sector	5,0	21,0	8,9	65,1	100,0	4.786
Vinalopó	Var. % 2021-16	-4,4	-13,8	29,2	-0,4	-1,8	
Provincia	% sector	3,4	10,0	10,9	75,7	100,0	59.051
de Alicante	Var. % 2021-16	-0,2	-5,9	21,9	1328,1	2,5	
Comunidad	% sector	3,9	10,0	10,5	75,7	100,0	149.341
Valenciana	Var. % 2021-16	-1,4	-3,6	23,9	2,6	3,6	

Fuente: elaboración propia a partir de la información proporcionada de empresas inscritas en la seguridad social en el cuarto trimestre de 2021 y 2016. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM). Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

El primer sector en importancia tanto por número de empresas como de generación de empleo es el de servicios (52,5%) compuesto principalmente por actividades profesionales (consultoría, servicios inmobiliarios, asesoría y/o formación), actividades empresariales orientadas al comercio minorista y mayorista-transporte y hostelería-restauración; el segundo sector es el industrial (23,4%), superando los porcentajes observados a nivel provincial y regional (10,0%); seguido de la

agricultura (14,4%) y quedando la construcción en último lugar (9,7%) aunque con una notable variación positiva en el último quinquenio (28,6%).

4.2.2. Mercado laboral

Uno de los principales indicadores para medir el pulso del mercado de trabajo de un territorio es el número y evolución de las personas afiliadas a la Seguridad Social, en este sentido y atendiendo a todos los tipos de regímenes contemplados en el cuarto trimestre de 2021 2.495 personas empadronadas en Pinoso se encontraban afiliadas a la Seguridad Social. En Pinoso, la (tasa de ocupación¹ (Tabla 10), - indicador que relaciona el número de afiliados a la Seguridad Social respecto a la población potencialmente activa (de 20 a 64 años) -, alcanza el 49,8% superando a la comarca en 5 puntos, pero quedando por debajo de la correspondiente a la provincia (59,4%) y a la Comunidad Valenciana (65,1%). Por género, la brecha entre hombres y mujeres de Pinoso (-7,1) es la menor de las observadas en los territorios de estudio y siendo similar a la provincial (-7,7), por debajo de la regional (-8,9) y distando en más de 5 puntos a la comarcal (-13,2).

Tabla 10. Tasa de ocupación por sexo y ámbito territorial (cuarto trimestre de 2021)

Ámbito	Hombre	Mujer	Total	Brecha Mujer / Hombre
Pinoso	53,3	46,2	49,8	-7,1
Vinalopó Medio	51,4	38,2	44,9	-13,2
Provincia de Alicante	63,2	55,5	59,4	-7,7
Comunidad Valenciana	69,5	60,6	65,1	-8,9

Fuente: elaboración propia a partir de la información proporcionada de empresas inscritas en la seguridad social en el cuarto trimestre de 2021. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM).

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Tabla 11. Número y evolución porcentual de personas afiliadas por sexo a la seguridad social por sector de actividad (2021-16)

Sector	Total	Hombre	Mujer	Brecha	Var. % 2021-16		
	Nº	% Sobre sector		Mujer / Hombre	Total	Hombre	Mujer
Agricultura	218	72,9	27,1	-45,9	3,3	2,6	5,4
Industria	654	67,7	32,3	-35,5	-2,8	-3,3	-1,4
Construcción	182	87,9	12,1	-75,8	55,6	49,5	120,0
Servicios	1.379	42,3	57,7	15,3	19,7	13,0	25,2
Total	2.433	56,4	46,2	-10,2	13,4	9,5	18,5

No se incluyen autónomos

Fuente: elaboración propia a partir de la información proporcionada de empresas inscritas en la seguridad social en el cuarto trimestre de 2021 y 2016. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM). Conselleria de Economía Sostenible, Sectores

Productivos, Comercio y Trabajo

Al observar dichas brechas en el municipio, pero poniendo el foco en las afiliaciones por sector de actividad (Tabla 11), la más elevada se encuentra en construcción (-75,8) como resultado de la tradicional masculinización del sector, aunque cabe destacar la evolución experimentada en el peso femenino durante los últimos cinco años: alcanzando una variación

¹ Tasa de ocupación = afiliados a la seguridad social / Población potencialmente activa (20-64 años) *100

en dicho periodo del 120%. El único sector en el que la proporción de mujeres supera al de los hombres es en servicios donde representan casi al 60% de las afiliaciones.

En cuanto a la contratación anual, en 2021 se formalizaron en el municipio 1.731 contratos. De cada 10 contratos, 7 fueron firmados por hombres, generando así una desigualdad de oportunidad laboral del -40% en favor de los hombres: la mayor ratio de desigualdad laboral observada en los últimos 5 años. La oferta laboral que las empresas locales generan es de una elevada temporalidad - el 78,6% de los contratos firmados en 2021 fueron temporales-, aunque diez puntos porcentuales inferior al promedio comarcal (87,2%) y provincial (88,2%). Desde la perspectiva de los agentes intervinientes consultados la realidad del municipio en términos de desigualdad laboral se detecta, por una parte, en los puestos de dirección que son ocupados mayormente por hombres, y por otra, en el sector del calzado, donde se observan diferencias salariales en favor de los hombres en las ocupaciones de baja cualificación.

“En los menos cualificados, en el sector del calzado, sí se observa diferencias salariales”

Comentarios extraídos de una entrevista a un agente social

Tabla 12. Distribución y variación porcentual del número de afiliaciones por sexo a la seguridad social en el régimen especial de trabajadores autónomos (2021-16)

Ámbito	Total	Hombre	Mujer	Brecha	Var. % 2021-16		
	Nº	% Sobre total		Mujer / Hombre	Total	Hombre	Mujer
Pinoso	637	60,1	39,9	-20,3	7,4	5,2	10,9
Vinalopó Medio	11.148	63,8	36,2	-27,6	5,6	2,0	12,4
Provincia de Alicante	130.044	64,2	35,8	-28,3	10,0	8,1	13,6
Comunidad Valenciana	336.628	63,6	36,4	-27,2	5,0	3,5	7,7

Fuente: elaboración propia a partir de la información proporcionada de empresas inscritas en la seguridad social en el cuarto trimestre de 2021 y 2016. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM). Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Otra de las características del mercado laboral municipal es su grado de emprendimiento medido por el peso que representan las personas autónomas respecto al conjunto de afiliados a la Seguridad Social. En el régimen especial de trabajadores autónomos, Pinoso cuenta con 637 personas: un incremento con respecto al año 2016 del 7,4%. El porcentaje de autónomos/as del municipio es ligeramente inferior a los distintos ámbitos geográficos de estudio y las brechas entre hombres y mujeres autónomos/as, aunque en todos los casos superan el 20%, en el municipio se registra la menor (-20,3%) y representado los hombres al 60% del conjunto autónomos.

4.2.3. Demanda de empleo

La tasa de paro en Pinoso a 31 de marzo de 2022 es del 10,2%: una de las menores tasas registradas situándose cuatro puntos por debajo a nivel comarcal (14,2%) y dos con respecto al conjunto de la provincia de Alicante (12,2%). De las 546 personas demandantes activas paradas en el municipio (Tabla 13) el 62,6% son mujeres y la brecha de paro entre hombres y mujeres asciende a 25,3 puntos porcentuales, incrementándose a 39,2 entre las personas de 25 a 45 años, e invirtiendo la brecha en favor de ellas entre las personas menores de 25 años (-3 puntos porcentuales). La desproporción

en el paro femenino es un fenómeno crónico en el municipio, con variaciones más o menos acentuadas en el último quinquenio en torno al 60%, alcanzando en 2022 el valor más elevado (62,6%), lo que refleja que a pesar de la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral sigue manteniéndose una importante brecha de género atendiendo a todos los indicadores expuestos, teniendo las mujeres, en términos generales, mayores dificultades para acceder al mundo laboral y para mantenerse en el mismo que los hombres.

Tabla 13. Personas demandantes activas paradas en Pinoso según grandes grupos de edad y sexo (1º Trim. 2022)

Edad	Total	Hombre	Mujer	Brecha
	N	% Sobre edad		Mujer / Hombre
Menos 25 años	33	51,5	48,5	-3,0
25-44	204	30,4	69,6	39,2
45 o más	309	40,5	59,5	19,1
Total	546	37,4	62,6	25,3

Fuente: elaboración propia a partir de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación

En cuanto a las personas paradas de larga duración (duración superior a 12 meses) Pinoso registra 302 personas, prácticamente duplicando el porcentaje femenino (66,6%) al masculino (33,4%). Los esfuerzos por parte de la institución y concretamente por los agentes de desarrollo local por paliar, no solo las desigualdades laborales de las mujeres sino también las del conjunto de la población, van directamente dirigidos hacia la formación. En este sentido, se ofertan cursos de formación no reglada y enfocados a conseguir un trabajo y relacionados con la hostelería (camarero/a, carnet de manipulador/a de alimentos, etc.), de celador/a, dependiente/a de supermercado, etc.

4.3. Percepción y sensibilización ante la desigualdad de género

4.3.1. La desigualdad de género: perspectiva general

Tener conciencia sobre las históricas desigualdades de género es el primer paso para afrontar su solución y el 87,5% de las personas entrevistadas en el municipio considera que la *igualdad de género entre mujeres y hombres sigue siendo un tema de interés importante y/o muy importante para la sociedad española* y el 80,0% considera necesario *implantar políticas específicas para alcanzar la igualdad efectiva sin observarse*, en ambas percepciones, diferencias significativas por género o edad. No obstante, al poner el foco en un conjunto de afirmaciones asociadas al debate de la igualdad de género (Tabla 14) se detectan algunas discrepancias entre hombres y mujeres: para el 16,7% de los hombres encuestados actualmente *no existen grandes problemas de discriminación o inequidad para las mujeres en el ámbito laboral* reduciéndose al 7,2% entre las mujeres. Pero también concordancias y puntos de encuentro: para los hombres y mujeres del municipio *ambos sexos deben tener los mismos derechos relativos a la atención de los hijos* y el género de un superior jerárquico en el ámbito laboral *no es un factor determinante de preferencia*.

Tabla 14. Grado de acuerdo/desacuerdo ante afirmaciones relacionadas con la igualdad de género

Afirmaciones	Sexo	Escala de acuerdo-desacuerdo (% filas)					Media
		1	2	3	4	5	
No es necesario que se implanten políticas específicas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	H	33,3	46,7	3,3	13,3	3,3	1,97*
	M	59,4	20,3	5,8	4,3	10,1	1,50*
En la actualidad no existen grandes problemas de discriminación o inequidad para las mujeres en el ámbito laboral	H	43,3	40,0	6,7	10,0		1,83*
	M	62,3	23,2	5,8	1,4	7,2	1,42*
Los hombres deben tener derechos relativos a la atención de los hijos e hijas similares a los que tienen las mujeres.	H	13,3	10,0	23,3	43,3	10,0	3,07
	M	15,9	14,5	26,1	33,3	10,1	2,85
Preferiría tener a un hombre como jefe que a una mujer	H	53,3	10,0	13,3		23,3	1,48
	M	49,3	23,2	4,3		23,2	1,42

1 = totalmente en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = de acuerdo; 4 = totalmente de acuerdo; 5 = no sabe/no contesta

*Prueba U de Mann-Whitney para un nivel de significación $\leq 0,05$

Fuente: elaboración propia

En la percepción que tanto hombres como mujeres tienen sobre en qué ámbitos de actuación se perciben mayores desigualdades por género a nivel nacional las opiniones son coincidentes en los tres ámbitos principales atribuyendo mayor importancia, y sin apenas diferencias significativas, a la necesidad de *equilibrar las responsabilidades familiares y domésticas, acceder a empleos en condiciones laborales aceptables, y permitir a las mujeres a acceder a puestos de decisión*. Sin embargo, llama la atención como los hombres apenas perciben desigualdades por género en los ámbitos del ocio, el deporte y la cultura.

Tabla 15. Desigualdades de género percibidas a nivel nacional por ámbitos y género² (% sobre casos)

Ámbitos	Hombre	Mujer	Total	Brecha M/H
Responsabilidades familiares y domésticas	76,7	85,5	82,8	8,8
Acceso al empleo y condiciones laborales	56,7	78,3	71,7	21,6
Acceso a puestos de decisión	73,3	66,7	68,7	-6,7
Ocio y Deporte	16,7	18,8	18,2	2,2
Formación y Educación	10,0	10,1	10,1	0,1
Cultura		1,4	1,0	1,4
Acceso a servicios públicos		1,4	1,0	1,4
No hay desigualdad	6,7		2,0	-6,7

Fuente: elaboración propia

4.3.2. La desigualdad de género: perspectiva local

Centrando la atención en los problemas y/o carencias del municipio (Tabla 16) y en aquellos aspectos que se perciben que afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres (Tabla 17) se pueden observar diferentes perspectivas dependiendo del género.

² P6. En general, ¿en cuál de los siguientes ámbitos considera usted que actualmente hay en España más desigualdad entre mujeres y hombres?

Las dos principales carencias del municipio detectadas, - con un porcentaje superior al 50% de importancia atribuida -, son la *falta de transporte público* y de *una mayor oferta laboral*, siendo en ambos casos problemas de mayor preocupación para las mujeres. En un segundo estadio de preocupación (entre el 20 y el 30% de importancia atribuida) destaca la *falta de limpieza* del municipio, - sin diferencias de percepción por género -, los *accesos* y la *necesidad de mejorar los equipamientos públicos como el centro de salud o los centros deportivos*: en este caso con brechas de opinión en favor de los hombres. Con respecto a la percepción de *inseguridad y delincuencia*, con un porcentaje inferior al 15% de importancia, la opinión entre hombres y mujeres no difiere con respecto a la *seguridad*, pero si en cuanto a la *delincuencia*: con una mayor percepción negativa por parte de los hombres.

Tabla 16. Principales problemas y carencias del municipio³ (% sobre casos)

Carencias	Hombre	Mujer	Total	Brecha M/H
Transporte público	53,3	73,9	67,7	20,6
Empleo	43,3	55,1	51,5	11,7
Limpieza	30,0	29,0	29,3	-1,0
Accesos	26,7	18,8	21,2	-7,8
Centros de salud, centro deportivo...	26,7	18,8	21,2	-7,8
Seguridad	13,3	13,0	13,1	-0,3
Iluminación	6,7	14,5	12,1	7,8
Delincuencia	16,7	7,2	10,1	-9,4
Parques o zonas verdes	13,3	7,2	9,1	-6,1
Servicios (comercios, restaurantes...)	6,7	4,3	5,1	-2,3

Fuente: elaboración propia

En cuanto a los aspectos que más afectan a las mujeres del municipio, las percepciones de mujeres y hombres son, salvo en dos aspectos en el que coinciden plenamente: *falta de formación* y *percepción de inseguridad*, diametralmente opuestas y las mujeres consideran que se ven más afectadas que los hombres en no disponer de *más tiempo personal*, *falta de recursos económicos* y de *reconocimiento social*.

Tabla 17. Problemas que afectan más a las mujeres que a los hombres en Pinoso⁴ (% por género)

Problemas	Más a las mujeres		Ambos por igual		Más a los hombres	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Falta de formación	16,7	13,0	70,0	62,3	6,7	8,7
Falta de tiempo personal	46,7	78,3	33,3	10,1	10,0	
Falta de dinero	26,7	49,3	66,7	40,6	3,3	
Falta de reconocimiento social	43,3	63,8	40,0	23,2	6,7	
Percepción de inseguridad	66,7	69,7	20,0	15,9		

Fuente: elaboración propia

³ P7. ¿Cuáles son las principales carencias que en tu opinión afectan más a Pinoso?

⁴ P8. En su opinión, del siguiente conjunto de problemas, ¿cuál considera usted que afecta más a las mujeres que a los hombres residentes en Pinoso?

Las diferentes percepciones sobre los problemas de afectación se relacionan directamente con el grado de percepción que tanto hombres como mujeres tienen sobre el tratamiento igualitario en el ámbito público y el privado: en el ámbito público se observan divergencias significativas por género y el 75% de los hombres considera que tanto hombres como mujeres son tratados de manera igualitaria en el municipio, reduciéndose al 67% en el caso de las mujeres; mientras que en el ámbito privado (en los hogares) tanto hombres como mujeres coinciden en su percepción y ocho de cada diez considera que son tratados de manera igualitaria.

Tabla 18. Grado de percepción de la ciudadanía sobre el tratamiento igualitario entre hombres y mujeres

Tratamiento de género	Sexo	Escala de nada-mucho (% filas)				Media
		1	2	3	4	
Tanto hombres como mujeres son tratados de manera igualitaria en el municipio Pinoso	H		17,9	57,1	25,0	3,07*
	M	8,2	24,6	59,0	8,2	2,67*
Tanto hombres como mujeres son tratados de manera igualitaria en sus propios hogares	H	3,6	14,3	35,7	46,4	3,25
	M	2,9	11,6	46,4	39,1	3,22

1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho

*Prueba U de Mann-Whitney para un nivel de significación $\leq 0,05$

Fuente: elaboración propia

La tendencia hacia la igualdad entre hombres y mujeres en el municipio y en sus hogares es, en general, positiva, y a menor edad y mayor formación de los hombres la sensibilización respecto a la paridad de oportunidades se incrementa. No obstante, aún queda camino por recorrer y todavía prevalecen estereotipos de género muy arraigados:

“Los puestos de responsabilidad laboral son ocupados mayormente por hombres (...) y los hombres cobran en cadenas de producción, en el calzado más que las mujeres”

“Entre las mujeres de origen árabe o sudamericanas se observan más desigualdades. Nunca ha visto a hombres llevando a los niños al colegio. También entre las mujeres de 65 años o más, ya que han recibido otra educación, han cuidado a los hijos y ahora a los nietos, y son mujeres que incluso tienen formación académica y han trabajado.”

Comentarios extraídos de las entrevistas en profundidad a agentes intervinientes

4.3.3. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral se define como la *participación equilibrada entre hombres y mujeres de su vida familiar y de sus propias vidas y es una forma de organizarse en el entorno familiar y laboral que facilita a hombres y mujeres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares, así como de su desarrollo personal*. En este sentido, solicitamos a la muestra de estudio (Tabla 19) que diesen su opinión sobre quien asumía un mayor grado de *responsabilidad para atender las tareas domésticas y las necesidades de sus hijos e hijas u otros familiares* y el 47,5% (33,3% de los hombres y el 53,6% de las mujeres) afirmaba que *las mujeres en mayor proporción que los hombres*. Entre los que respondieron que no había diferencias (34,3% de la muestra) y que *tanto hombres y mujeres asumían las mismas competencias se detectan divergencias significativas: 50,0% entre los hombres frente al 27,5% de las mujeres: esta brecha de 22 puntos se reduce o incrementa en función de la edad y el nivel formativo y, a mayor edad (sobre todo a partir de los 50 años) y*

menor nivel de formación (por debajo de estudios secundarios) la percepción de la asunción de un equilibrio en la realización de las tareas tiende a aceptarse como norma entre los hombres, mientras que entre las mujeres la edad se reduce por debajo de los 40 años y con un nivel formativo superior y/o secundaria.

Tabla 19. Percepción sobre la asunción de responsabilidades familiares y domésticas⁵ (% columnas)

Grado de implicación	Hombre	Mujer	Total	Brecha M/H
Las mujeres en mayor proporción que los hombres)	33,3	53,6	47,5	20,3
Los hombres y mujeres por igual	50,0	27,5	34,3	-22,5
Las mujeres totalmente	16,7	18,8	18,2	2,2
Total	100.0	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

“No hay un reparto equitativo de las responsabilidades familiares y domésticas, son las mujeres las que se encargan de las tareas domésticas, de los niños, ...proporcionalmente: 80% mujeres frente al 20%, hombres”.

Comentarios extraídos de las entrevistas en profundidad a agentes intervinientes

4.3.4. Comportamientos y actitudes sexistas

El 87,5% de los entrevistados/as (83% entre los hombres y 90% entre las mujeres) reconoce que en el municipio observa comportamientos, comentarios y/o actitudes machistas y el 73,3% de las mujeres indica que estos comportamientos son “habituales”. Al desagregar los resultados obtenidos por género se observa que la percepción de los hombres coincide con el de las mujeres en prácticamente todos los segmentos de edad y estos comportamientos emanan, sobre todo, por parte de todos los hombres independientemente de su edad y en segundo lugar por parte de hombres entre 18 y 64 años. Del análisis del 13,3% de los hombres y del 10% de las mujeres que indican no observar este tipo de comportamiento se desprende que únicamente la variable edad ayuda a entender su percepción: en el caso de los hombres son menores de 35 años y en el caso de mujeres entre 40 y 49 años.

Tabla 20. Percepción sobre los comentarios, comportamientos y/o actitudes machistas por rango de edad⁶ (% columnas)

Segmento poblacional	Hombre	Mujer	Total	Brecha M/H
Todos por igual, no hay diferencia por rango de edad	40,0	43,5	42,4	3,5
Los hombres entre 18 y 64 años	26,7	30,4	29,3	3,8
Los hombres mayores de 65 años	16,7	14,5	15,2	-2,2
Los hombres menores de edad	3,3	1,4	2,0	-1,9
No sabe	13,3	10,1	11,1	-3,2
Total	100,0	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

⁵ P11. En su hogar, ¿quién asume las responsabilidades familiares y domésticas?

⁶ P13. En Pinoso los comportamientos, comentarios y/o actitudes machistas son más frecuentes entre ...

“Entre los jóvenes las conductas machistas se dan más entre los chicos españoles, se cosifica cada vez más a las mujeres en las redes sociales”.

Comentarios extraídos de las entrevistas en profundidad a agentes intervinientes

En cuanto a la percepción del acoso sexual, seis de cada diez personas entrevistadas (63,3% de los hombres y el 58,0% de las mujeres) consideran necesario que en el municipio se pongan en marcha medidas concretas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, sobre todo, por parte de mujeres de cualquier edad, que viven solas con o sin hijos, con estudios secundarios y/o superiores y en situación de desempleo.

Tabla 21. Necesidad de poner en marcha medidas concretas contra el acoso sexual en Pinoso⁷ (% columna)

Opción	Hombre	Mujer	Total	Brecha M/H
Si	63,3	58,0	59,6	-5,3
No	20,0	11,6	14,1	-9,6
No sabe	16,7	30,4	26,3	13,7
Total	100,0	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Uso del lenguaje inclusivo

El lenguaje no sexista o lenguaje inclusivo⁸ representa aquel uso del lenguaje en el cual no se reconoce al género masculino como genérico de la humanidad, siendo una práctica que se realiza sólo cuando se refiere a personas, no así cuando se habla de cosas o animales (Chenlo, 2014). A pesar de que gramaticalmente la utilización de las palabras que abarcan personas de distintos géneros son términos no-marcados, existen investigaciones que indican que el uso de masculino genérico promueve la transmisión de estereotipos y discriminación a través del lenguaje (Sczesny, Formanowicz y Moser, 2016; Vervecken, Hannover y Wolter, 2013, y que su uso no sólo representa una forma más precisa para expresarse, sino que tendría efectos positivos como herramienta para reducir la brecha entre géneros. En este sentido, solicitamos a la población de estudio que nos transmitiera su opinión sobre si el uso de un lenguaje inclusivo, tanto oral como escrito, colaboraría a erradicar la discriminación de las mujeres y el 50,7% de las mujeres y al 53,3% de los hombres considera que su uso contribuiría entre “mucho y bastante”.

Tabla 22. Percepción sobre el uso de lenguaje inclusivo/no sexista⁹ (% filas)

Afirmación	Sexo	Escala de nada-mucho (% filas)					Media
		1	2	3	4	9	
El uso de lenguaje inclusivo/no sexista (oral y escrito) colaboraría en la erradicación de la histórica discriminación de las mujeres	H	16,7	26,7	33,3	20,0	3,3	2,59
	M	14,5	17,4	29,0	21,7	17,4	2,70

1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho; 9 = No sabe

Fuente: elaboración propia

⁷ P14. ¿Considera que es necesario poner en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en Pinoso?

⁸ Pesce A. y Etchezahar E. (2019) “The effects of sexism, implicit stereotypes and gender-fair language in the gender gap”. Anuario de Investigaciones, vol. XXVI

⁹ P15. ¿Considera que el uso de lenguaje no sexista colaboraría en la erradicación de la histórica discriminación de las mujeres?

4.4. Violencia de género

La violencia ejercida contra las mujeres en todas sus manifestaciones ya sea física, sexual, psicológica o económica es un atentado contra la dignidad e integridad de las mujeres y en la mayoría de los estudios realizados en todos los ámbitos territoriales se muestra, cada vez más, como la mayoría social española asume como natural y necesaria la igualdad entre hombres y mujeres, aunque todavía hay muchos hombres de todos los estratos socioeconómicos que mantienen comportamientos sexistas y violentos contra las mujeres.

En la última encuesta¹⁰ realizada sobre la violencia de género en España se constata que la violencia de género contra las mujeres sigue siendo un grave problema de nuestra sociedad: el 32,4% de las mujeres de 16 o más años residentes en España indica que ha sufrido al menos un tipo de violencia de la pareja actual o de parejas pasadas en algún momento de su vida.

Con la finalidad de cuantificar este dramático fenómeno en el contexto del municipio se ha recurrido al análisis de dos fuentes de información: (1) por un lado se ha realizado una explotación actualizada de las estadísticas sobre denuncias por violencia de género interpuestas en los Juzgados de Violencia Contra la Mujer de los partidos judiciales nacionales y que en el caso que nos ocupa son los referidos al partido judicial de Novelda: donde se registran las denuncias interpuestas por mujeres residentes en Pinoso, y (2) por la información facilitada por los miembros de la Policía Local del municipio.

En el año 2021 se registraron en el partido judicial de Novelda 237 denuncias por violencia de género, lo que supone una tasa de incidencia (*número de denuncias por violencia de género por cada 100.000 habitantes de 16 o más años*) de 327,8 casos por cada 100.000 personas, marginalmente inferior a la tasa de incidencia registrada a nivel nacional, aunque en el año 2020 la tasa fue de 362,6 casos frente a los 279,7 casos a nivel nacional. En Pinoso, y a partir de la información facilitada por la Policía Local, la tasa de incidencia se sitúa en 159,5 casos por cada 100.000 personas (un promedio de 11 casos anuales), notablemente inferior a las tasas registradas tanto en el partido judicial de Novelda como a nivel nacional. Es necesario destacar el notable decremento de denuncias experimentado con respecto al año 2020 donde se registró el número más alto de denuncias (24 casos) de la serie disponible y siendo un caso anómalo en comparación con el promedio nacional que experimentó un decremento significativo de -32,4% debido principalmente al efecto covid19: el confinamiento en los hogares redujo significativamente las opciones de presentar una denuncia.

El perfil de la mujer denunciante de casos de violencia de género de Pinoso corresponde principalmente con el de una española (80%) con una edad entre 30 y 45 años.

¹⁰ Macroencuesta de violencia de la mujer 2019. Delegación del gobierno contra la violencia de género.
<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/home.htm>

Tabla 23. Número y evolución de denuncias por violencia de género España / Partido judicial de Novelda / Pinoso 2021-2017

Año	España			Partido judicial Novelda			Pinoso		
	Nº denuncias	Var%	Tasa incidencia	Nº denuncias	Var. %	Tasa incidencia	Nº denuncias	Var. %	Tasa incidencia
2021	162.848	43,3	405,1	237	-8,8	327,8	11*	-54,2	159,5
2020	113.615	-32,4	279,7	260	-19,3	362,6	24*	71,4	354,7
2019	168.168	0,7	418,9	322	27,3	453,6	14*		209,4
2018	166.961	0,4	419,6	253	76,9	359,3			
2017	166.260		419,8	143		204,7			

Tasa incidencia: número de denuncias por violencia de género por cada 100.000 habitantes de 16 o más años

*Información aportada por la Policía Local de Pinoso

Fuente: elaboración propia a partir de la información reportada a 15 de noviembre de 2022 por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España y por los informes remitidos por la Policía Local de Pinoso.

4.5. Estrategias adoptadas por el Ayuntamiento de Pinoso para alcanzar la igualdad

El II Plan Municipal de Igualdad de Pinoso no parte de cero, sino que pretende seguir con el camino iniciado hace cuatro años (I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Pinoso 2017-20) desde el conocimiento, la responsabilidad y las experiencias adquiridas. Por ello, en este apartado del diagnóstico resulta imprescindible realizar una revisión sobre qué se ha hecho y cómo se ha hecho y cuáles han sido los principales problemas que han supuesto un freno a la plena de igualdad.

I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Pinoso 2017-2020

El I Plan de Pinoso se elaboró con la finalidad de disponer de una herramienta que contribuyese a la detección y eliminación de todas aquellas formas de discriminación basadas en el género. Su elaboración se sustentó en las conclusiones extraídas de un diagnóstico realizado en el año 2016 y cuya finalidad se centró en conocer la realidad del municipio en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Para ello se recurrió a la recopilación y análisis de diferentes fuentes de información primaria y secundaria, así como de diferentes técnicas de investigación social cualitativas y cuantitativas:

- (1) La recopilación y análisis de datos secundarios, procedentes de fuentes oficiales de información, pero especialmente del INE, permitió esbozar ligeramente la situación de desigualdad entre hombres y mujeres a través de un análisis sobre las principales características sociodemográficas y sociolaborales sexo, edad, nivel de estudios, evolución del desempleo y el paro, etc.
- (2) La información primaria se recopiló y analizó recurriendo a dos técnicas de investigación social: 1) una encuesta dirigida a la población y 2) entrevistas en profundidad a toda la corporación local.

Durante los meses de julio a septiembre de 2022 se llevó a cabo una evaluación del I Plan a través de un trabajo de auditoría realizado por una empresa externa con el objetivo de establecer el grado de ejecución del Plan y detectar las dificultades encontradas en su desarrollo, y más concretamente se realizó una evaluación del proceso de diagnóstico y de

las necesidades detectadas en el municipio, una evaluación de procesos y finalmente una evaluación de resultados. Las conclusiones más importantes alcanzadas en la evaluación fueron:

- (1) Desde la perspectiva del *proceso de diagnóstico* y de las necesidades detectadas, Los datos recopilados no permitieron identificar correctamente las diferencias y las desigualdades existentes en ese momento entre los hombres y las mujeres del municipio, entre otros motivos porque no se analizaban las interrelaciones existentes entre los datos analizados, no alcanzando, por lo tanto, a generar un mapa de necesidades y/o prioridades actualizado sobre las que se debería incidir el Plan. Al no identificar correctamente las necesidades reales del municipio, se percibe que para subsanar este déficit en el diseño del Plan se optó por una estrategia acumulativa: tratando de dar respuesta a todas las posibles deficiencias en desigualdad reales y potenciales a partir de la elaboración de un número excesivo de objetivos específicos (20) agrupados en ocho áreas de intervención, algunas de ellas solapadas entre sí, y de *actuaciones, medidas y/o acciones* (75) y, pese al esfuerzo de los técnicos responsables en su ejecución y desarrollo y a la prórroga concedida, con un reducido grado de cumplimiento.
- (2) Desde la perspectiva *cuantitativa*, de las 75 acciones incluidas en el Plan se alcanzó a ejecutar el 56% (43 acciones) y con un grado de desarrollo por áreas de intervención dispar y desequilibrado, donde únicamente tres de las ocho áreas de intervención superaron el 75 de ejecución total o parcial: *Administración local, Comunicación y Violencia de género*.

Tabla 24. Grado de desarrollo de las acciones incluidas en el I Plan Municipal de Igualdad de Pinoso por área de intervención

Áreas de intervención	% ejecución
Administración local	75,0
Formación, empleo y economía	54,5
Conciliación y corresponsabilidad	10,0
Cultura, educación y deporte	54,5
Violencia de género	90,0
Urbanismo, medio ambiente y transporte	55,6
Participación, cooperación y asociacionismo	45,5
Comunicación	80,0
Total	56,0

Fuente: Informe de Evaluación I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Pinoso 2017-20. Tindaya Social

- (3) En cuanto a la consecución de los objetivos del Plan (Tabla 23), los resultados de la evaluación fueron moderadamente satisfactorios con un porcentaje general de consecución del 53,1% “*Parcialmente conseguido*”. Únicamente se alcanzó un porcentaje superior al 50% de consecución en las áreas “*Administración local*” (70%); “*Cultura, educación y deporte*” (60,0%); “*Violencia de género*” (85%) y “*Comunicación*” (70,0%) y el área de “*Conciliación y corresponsabilidad*” no alcanzó el porcentaje mínimo exigible (10%)

(4) Desde la perspectiva cualitativa, la opción de una estrategia acumulativa cuya finalidad era la de tratar de dar respuesta a todas las posibles deficiencias detectadas no fue la más adecuada. Se confluó en un número desproporcionado de acciones y que, tras la revisión pormenorizada de cada una de ellas, ofreció un saldo de ejecución, desarrollo y finalmente de consecución muy limitado. Los principales problemas argumentados de esta situación fueron, entre otros:

- Un reducido presupuesto
- Carencia de recursos humanos, técnicos y materiales
- La necesidad de contar con la figura de un técnico/a especializado/a en igualdad, así como una mejor estructura organizativa del trabajo que implicase a más trabajadores/as de la institución, todo ello con la premisa fundamental de alcanzar la plena igualdad de oportunidades.

Tabla 25. Consecución de objetivos por área de intervención

Áreas de intervención	Objetivos generales	% cons.	Evaluación final
Administración local	Promover un compromiso por parte de la corporación política y técnica del ayuntamiento en la incorporación de la perspectiva de género en la política municipal	70,0	Parcialmente conseguido ($\geq 50\%$)
Formación, empleo y economía	Mejorar la empleabilidad y calidad del empleo de las mujeres a través de la formación y la ruptura de estereotipos de género	45,0	Pendiente de logro (49-20%)
Conciliación y corresponsabilidad	Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal	10,0	No conseguido ($< 19\%$)
Cultura, educación y deporte	Promover la transversalidad de género en la cultura, la educación y el deporte	60,0	Parcialmente conseguido ($\geq 50\%$)
Violencia de género	Unir fuerzas y estrategias para combatir la violencia de género desde todas las Instituciones posibles, gubernamentales y no gubernamentales	85,0	Parcialmente conseguido ($\geq 50\%$)
Urbanismo, medio ambiente y transporte	Incorporar la transversalidad de género en las políticas urbanísticas, medioambientales y de transporte municipales	45,0	Pendiente de logro (49-20%)
Participación, cooperación y asociacionismo	Promover una participación de hombres y mujeres en la vida social en el municipio de Pinoso	40,0	Pendiente de logro (49-20%)
Comunicación	Comunicar las acciones desarrolladas	70,0	Parcialmente conseguido ($\geq 50\%$)
Total		53,1	Parcialmente conseguido ($\geq 50\%$)

Fuente: Informe de Evaluación I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Pinoso 2017-20. Tindaya Social

4.5.1. Importancia atribuida por la ciudadanía respecto al abordaje de la igualdad

Los recursos humanos, técnicos y materiales que el Ayuntamiento de Pinoso en general y la Concejalía de Bienestar Social, Igualdad y Políticas Inclusivas en particular, como principal agente, han puesto a disposición de la ciudadanía tienen como finalidad alcanzar un modelo igualitario de convivencia. Para ello, un requisito básico para evaluar el esfuerzo dedicado por sus representantes es conocer y evaluar la importancia atribuida que la ciudadanía concede a este esfuerzo. En este sentido, solicitamos a la muestra de estudio que nos facilitara su opinión sobre tres aspectos: *transmisión de una imagen que fomente los valores de igualdad por parte de la institución, nivel de conocimiento de la ciudadanía respecto a las acciones emprendidas y requerimientos por parte de la ciudadanía de seguir trabajando en favor de la igualdad de género.*

- (1) Con respecto a la imagen (Tabla 26) que trata de transmitir la institución sobre su voluntad de divulgar los valores de la igualdad de género, el nivel de conocimiento de la ciudadanía es notablemente alto (97% de las personas consultadas) y la valoración que hacen sobre la imagen transmitida es muy positiva: con una valoración de 3,0 (“Bastante”) en una escala de cuatro grados y solo el 20% de los hombres y el 15,9% de las mujeres otorgan una valoración de “Nada o poco”.

Tabla 26. Percepción sobre la transmisión de valores de igualdad de género por parte del Ayuntamiento de Pinoso¹¹

Afirmación	Sexo	Escala de nada-mucho (% filas)					Media
		1	2	3	4	9	
La imagen, tanto externa como interna, que transmite el Ayuntamiento de Pinoso fomenta los valores de igualdad entre mujeres y hombres	H	6,7	13,3	46,7	26,7	6,7	3,00
	M	8,7	7,2	58,0	24,6	1,4	3,01

1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho; 9 = no sé

Fuente: elaboración propia

- (2) En cuanto al nivel de conocimiento que tiene la ciudadanía sobre las acciones y/o actuaciones emprendidas por la institución relacionadas con la búsqueda de la equidad, no se observan excesivas divergencias significativas entre hombres y mujeres: el 75,4% de las mujeres y el 66,7% de los hombres indican conocer qué trabajos ha realizado o está realizando la institución en favor de la igualdad como son entre otras acciones: “*Volteta a peu per la igualtat*”, *actos en el día internacional de la mujer, charlas, cursos de formación sobre igualdad, lenguaje inclusivo, campañas ciudadanas y educativas, exposiciones culturales, actos de repulsa contra la violencia de género, puntos violetas, etc.*

Tabla 27. Conociendo por parte de la ciudadanía las acciones realizadas por la institución en favor de la igualdad de género

Preguntas	Sexo	% filas			Total
		Si	No	No sabe	
¿Sabe si el Ayuntamiento de Pinoso ha realizado o está realizando actuaciones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres?	H	66,7	33,3		100,0
	M	75,4	24,6		100,0

Fuente: elaboración propia

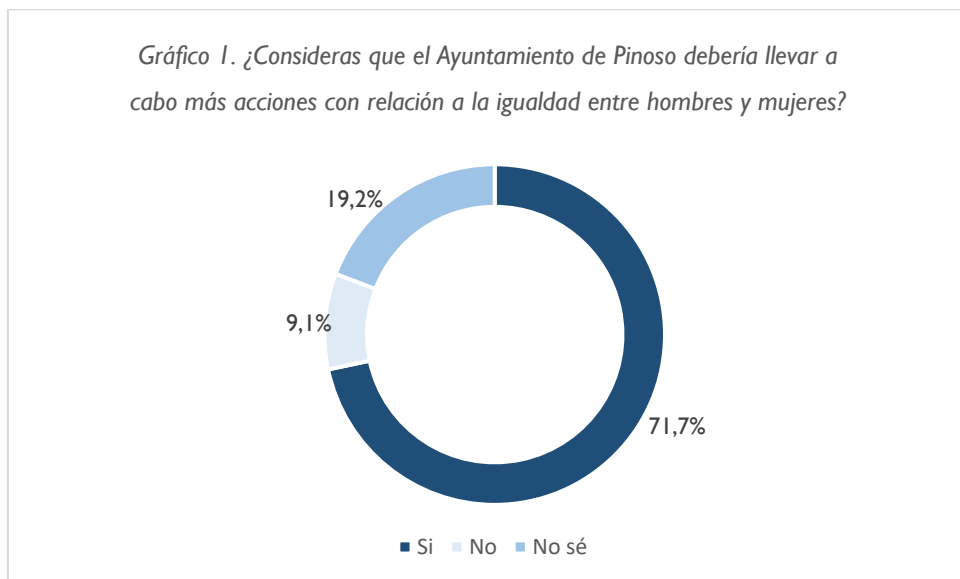
¹¹ P12. ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna que transmite el Ayuntamiento de Pinoso, transmite los valores de igualdad entre mujeres y hombres?

El elevado nivel de conocimiento de la ciudadanía sobre las acciones emprendidas por la institución en favor de la igualdad se traduce en que prácticamente cinco de cada diez mujeres y cuatro de cada diez hombres consideran que algo ha cambiado en el municipio tras la finalización del periodo de ejecución del I Plan en el tránsito hacia una sociedad más igualitaria. No obstante, cuatro de cada tres personas entrevistadas consideran que *no ha cambiado nada o no sabe si algo ha cambiado*, lo que sin duda refrenda la opinión de la ciudadanía en la necesidad de seguir trabajando en la misma línea: siete de cada diez personas entrevistadas, sin diferencias por género, consideran que la institución debería llevar a cabo más acciones con relación a la igualdad entre hombres y mujeres en el municipio.

Tabla 28. Valoración por parte de la ciudadanía de la situación de igualdad de género en el municipio

Preguntas	Sexo	% filas				Total
		No ha cambiado nada	Ha cambiado algo	Ha cambiado mucho	No sé	
¿Consideras que, en los últimos cuatro años, tras la finalización del I Plan de Igualdad, la sociedad de Pinoso se ha vuelto más igualitaria?	H	23,3	43,3	6,7	26,7	100,0
	M	21,7	55,1	1,4	21,7	100,0

Fuente: elaboración propia



- (3) En tercer lugar, solicitamos a la muestra de estudio que indicase de un conjunto de potenciales acciones sugeridas (Tabla 27), en qué medida, a partir de una escala de adecuación de cuatro grados, cuáles consideraban eran necesarias implementar. Las nueve acciones sugeridas obtuvieron en general un alto grado de aceptación lo que sin duda refleja el interés de todos y todas por mejorar la situación actual y avanzar por la plena equidad. Al ordenar las acciones de mayor a menor grado de adecuación se observa cómo en las siete primeras el grado de adecuación es notable (superior al 70% de adecuación) y solo dos acciones bajan por debajo 66%.

Tabla 29. Grado de adecuación ante potenciales acciones a desarrollar para lograr una mayor equidad entre hombres y mujeres (ordenadas de mayor a menor grado de adecuación)

Afirmación	Sexo	Escala de adecuación (% filas)				Media
		1	2	3	9	
Sensibilizar a los más jóvenes sobre los aspectos negativos de cosificar a las mujeres.	H	10,0	13,3	73,3	3,3	2,66*
	M	4,3	2,9	81,2	11,6	2,87*
Informar y asesorar desde las primeras etapas educativas a niños y niñas sobre la necesidad de convivir en una sociedad igualitaria.	H	10,0	13,3	76,7		2,67
	M	10,1	1,4	79,7	8,7	2,76
Realizar campañas de sensibilización sobre el reparto de tareas domésticas y responsabilidades familiares.	H	10,0	13,3	70,0	6,7	2,64
	M	7,2	2,9	79,7	10,1	2,81
Informar y asesorar a las mujeres sobre los servicios públicos existentes sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	H	13,3	10,0	76,7		2,63
	M	7,2	5,8	76,8	10,1	2,77
Adoptar medidas para que Pinoso sea un municipio más seguro: iluminación, vigilancia, transporte público, etc.	H	6,7	20,0	70,0	3,3	2,66
	M	11,6	2,9	79,7	5,8	2,72
Organizar todos los servicios, actos públicos, fiestas locales, etc., favoreciendo, aún más, la seguridad de las mujeres.	H	16,7	16,7	63,3	3,3	2,48*
	M	2,9	8,7	76,8	11,6	2,84*
Realizar campañas de comunicación a favor de la igualdad en general.	H	13,3	10,0	73,3	3,3	2,62
	M	8,7	10,1	69,6	11,6	2,69
Reconocer públicamente la labor de mujeres que hayan destacado en algún ámbito de la vida diaria.	H	13,3	23,3	60,0	3,3	2,48
	M	7,2	10,1	68,1	14,5	2,71
Impulsar la presencia de noticias protagonizadas por mujeres en medios de comunicación y redes sociales.	H	13,3%	26,7%	50,0%	10,0%	2,41*
	M	8,7%	8,7%	66,7%	15,9%	2,69*

1 = nada adecuada; 2 = poco adecuada; 3 = adecuada; 9 = no sé

*Prueba U de Mann-Whitney para un nivel de significación $\leq 0,05$

Fuente: elaboración propia

Sin embargo, se observan brechas significativas por género en tres de ellas, siendo el grado de adecuación entre los hombres sensiblemente inferior al de las mujeres:

- Sensibilizar a los más jóvenes sobre los aspectos negativos de cosificar a las mujeres.
- Organizar todos los servicios, actos públicos, fiestas, etc., favoreciendo la seguridad de las mujeres.
- Impulsar la presencia de noticias protagonizadas por mujeres en medios de comunicación y redes sociales

Además de lo expuesto, de las conversaciones mantenidas con los agentes implicados y de las aportaciones espontáneas de los ciudadanos y las ciudadanas, se constata la necesidad de trabajar cada vez más en edades más tempranas con los niños y niñas, adolescentes, pero también con las familias y los centros educativos en la generación de propuestas que contemplen actividades continuas y transversales de sensibilización sobre la igualdad de género como: (1) charlas, talleres y/o ponencias sobre educación afectivo-sexual, cosificación de la mujer y violencia de género, (2) también sensibilizar y formar más aún a los trabajadores públicos y empresarios/as del municipio en igualdad de género y de oportunidades e (3) intensificar las campañas de información y sensibilización a lo largo de todo el año.

5. CONJUNTO DE PROBLEMAS DETECTADOS

Exponemos a continuación los principales problemas, necesidades y desigualdades detectados en el proceso de diagnóstico que servirán de sustento conector para el planteamiento de las líneas estratégicas del II Plan.

A. Perspectiva sociodemográfica

A1. El peso relativo, y su evolución, de las mujeres sobre el total de la población de Pinoso en los últimos 10 años nunca ha alcanzado la paridad y actualmente representan el 49,3% de la población.

A2. Progresivo envejecimiento de la población: en 2021 el 13,4% de la población se concentra en las edades más longevas (más de 70 años) siendo superior entre las mujeres (15,0%).

A3. Decremento discontinuo desde 2016 de la tasa bruta de natalidad y con diferencias notables por género.

A4. Decremento continuo de la tasa de dependencia que alcanza en 2021 el 52%: a mayor tasa mayor carga sobre los recursos activos para mantener a los inactivos: especialmente en mujeres de 65 o más años.

A5. El índice de renovación de la población activa permite establecer cuál puede ser la tendencia en la evolución de la fuerza de trabajo a medio plazo, así como su garantía cuando se sitúa en el 100% o porcentaje superior: en Pinoso se sitúa en el 65,8%.

A6. El 17% de las personas empadronadas en el municipio son extranjeras sin observarse diferencias llamativas entre hombres y mujeres. Principalmente provienen del Reino Unido (46,7%) y con menor representación de Marruecos (11,8%) y Países Bajos (5,6%).

A7. El 76,9% de las personas de 16 o más años empadronadas tiene una titulación de formación en ESO, EGB o estudios equivalentes y/o inferior, con mayor proporción de hombres (79,5%) que de mujeres (74,3%): conforme aumenta el nivel formativo se observan diferencias significativas por género en favor de las mujeres.

B. Brechas de género en la estructura productiva, laboral y empresarial

B1. Con una tasa de ocupación del 49,8% y con un diferencial entre hombres y mujeres de 7 puntos porcentuales en favor de los hombres, Pinoso registra una tasa 5 puntos superior a la comarcal (44,9%).

B2. Atendiendo al sector en el que las personas están afiliadas a la seguridad social se observan brechas laborales de género en favor de los hombres en todos los sectores a excepción de servicios, sector tradicionalmente feminizado y donde el peso de las mujeres es 15,3 puntos porcentuales superior al de los hombres. En el resto de los sectores, las brechas en favor de los hombres son notablemente superiores: construcción (75,8), agricultura (45,9) e industria (35,5).

B3. La desigualdad de oportunidad laboral (contrataciones anuales) es de -40% en favor de los hombres: la mayor ratio de desigualdad laboral observada en los últimos 5 años.

B4. La oferta laboral que las empresas locales generan es de una elevada temporalidad: el 78,6% de los contratos firmados en 2021 fueron temporales.

B5. Desde la perspectiva de los agentes consultados la realidad del municipio en términos de desigualdad laboral se detecta, por una parte, en los puestos de dirección que son ocupados mayormente por hombres, y por otra, en el sector del calzado, donde se observan diferencias salariales a favor de los hombres en las ocupaciones de baja cualificación.

B6. El 60% de las personas inscritas en la Seguridad Social como autónomas son hombres, generando una brecha de desigualdad de emprendimiento femenino de -20,3%: la menor registrada de entre los ámbitos territoriales de estudio.

B7. La tasa de paro a 31 de marzo de es del 10,2% (una de las tasas más bajas de la provincia). La brecha de paro entre hombres y mujeres asciende a 25,3 puntos porcentuales, incrementándose a 39,2 entre los 25 y 44 años. La desproporción en el paro femenino es un fenómeno crónico en el municipio, con variaciones más o menos acentuadas en el último quinquenio en torno al 60%, alcanzando en 2022 el valor más elevado (62,6%) lo que refleja, a pesar de la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, que se sigue manteniendo una importante brecha de género atendiendo a todos los indicadores expuestos.

B8. Con 302 personas paradas de larga duración el paro femenino (66,6%) duplica el masculino (33,4%).

C. Percepción y sensibilización sobre la igualdad de género

C1. Elevado interés por parte de la ciudadanía por avanzar hacia una sociedad más igualitaria.

C2. El 80,0% de hombres y mujeres consideran necesario seguir implantando políticas para alcanzar la igualdad.

C3. El 85% de las mujeres percibe que existen grandes problemas de discriminación e inequidad en el ámbito laboral.

C4. Tanto hombres como mujeres coinciden en la necesidad de que ambos deben tener los mismos derechos relativos a la atención de los hijos e hijas.

C5. Tanto hombres como mujeres coinciden en la necesidad de tratar de equilibrar las responsabilidades familiares y domésticas, permitir a las mujeres a acceder a puestos de decisión y acceder a empleos y condiciones laborales aceptables.

C6. Los hombres apenas perciben desigualdades por género en los ámbitos del ocio, el deporte y la cultura.

C7. Entre los problemas que se perciben que afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres del municipio destacan: no disponer de más tiempo personal, falta de recursos económicos y de reconocimiento social.

C8. Las dos principales carencias del municipio detectadas, - con un porcentaje superior al 50% de importancia atribuida -, son la *falta de transporte público y de una mayor oferta laboral*, siendo en ambos casos problemas de mayor preocupación para las mujeres.

C9. El 75% de los hombres considera que tanto hombres como mujeres son tratados de manera igualitaria en el municipio, reduciéndose al 67% en el caso de las mujeres; mientras que en el ámbito privado (en los hogares) tanto hombres como mujeres coinciden en su percepción y ocho de cada diez considera que son tratados de manera igualitaria.

C10. La tendencia hacia la igualdad entre hombres y mujeres en el municipio y en sus hogares es, en general, positiva, y a menor edad y mayor formación de los hombres la sensibilización respecto a la paridad de oportunidades se incrementa.

C11. Las mujeres dedican más tiempo y esfuerzo a conciliar la vida profesional y familiar. A mayor edad (sobre todo a partir de los 50 años) y menor nivel de formación (por debajo de estudios secundarios) la percepción de la asunción de un equilibrio en la realización de las tareas tiende a aceptarse como norma entre los hombres, mientras que entre las mujeres la edad se reduce por debajo de los 40 años y con un nivel formativo superior y/o secundaria.

D. Comportamientos, conductas y lenguaje sexista

D1. Nueve de cada diez personas consultadas reconocen que en su día a día observa comportamientos, comentarios y/o actitudes machistas en todos los estratos de edad y el 73,3% de las mujeres indica que estos comportamientos son “habituales”.

D2. Seis de cada diez entrevistados consideran necesario que el Ayuntamiento de Pinoso ponga en marcha medidas concretas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, sobre todo por parte de las mujeres de cualquier edad, que viven solas con o sin hijos, con estudios secundarios y/o superiores y en situación de desempleo.

D3. Cinco de cada diez hombres y mujeres consideran que el uso de un lenguaje inclusivo o no sexista, tanto oral como escrito, contribuiría a mejorar la igualdad entre hombres y mujeres en el municipio.

E. Violencia de género

E1. La tasa de incidencia de violencia de género en 2021 (denuncias) en Pinoso es de *159,5 casos por cada 100.000 personas* (un promedio de 11 casos anuales), notablemente inferior a las tasas registradas tanto en el partido judicial de Novelda como a nivel nacional. Es necesario destacar el notable decremento de denuncias experimentado con respecto al año 2020 donde se registró el número más alto de denuncias (24 casos) de la serie disponible y siendo un caso anómalo en comparación con el promedio nacional que experimentó un decremento significativo de -32,4% debido principalmente al efecto covid19: el confinamiento en los hogares redujo significativamente las opciones de presentar una denuncia.

E2. El 80% de los casos de denuncias por violencia de género, con mayor peso de denuncias por violencia psicológica que física, son interpuestos por mujeres de origen español y con una edad comprendida entre los 30 y 45 años.

F. Importancia atribuida a las estrategias a implementar para erradicar las desigualdades de género

F1. El nivel de conocimiento de la ciudadanía sobre si la institución trata de transmitir los valores de la igualdad de género es notablemente alto (97% de las personas consultadas) y la valoración que hacen sobre la imagen transmitida es muy positiva con una valoración de 3,0(“Bastante”) en una escala de cuatro grados: solo el 20% de los hombres y el 15,9% de las mujeres otorgan una valoración de “Nada o poco”

F2. El 75,4% de las mujeres y el 66,7% de los hombres indican conocer qué trabajos ha realizado o está realizando la institución en favor de la igualdad.

F3. Cinco de cada diez mujeres y cuatro de cada diez hombres consideran que algo ha cambiado en el municipio tras la finalización del periodo de ejecución del I Plan en el tránsito hacia una sociedad más igualitaria

F4. Siete de cada diez personas entrevistadas, sin diferencias por género, consideran que la institución debería llevar a cabo más acciones con relación a la igualdad entre hombres y mujeres en el municipio.

6. II PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL

6.1. Áreas de intervención, objetivos y acciones

A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, y en coherencia con las estrategias adoptadas en los anteriores planes y teniendo en cuenta el ámbito competencial del actual marco normativo, se ha considerado adecuado establecer cinco grandes áreas y/o ámbitos de intervención en torno a los cuales se articulan las acciones previstas a desarrollar indicando en cada una de ellas las principales desigualdades, brechas y necesidades identificadas vinculadas a los objetivos generales y específicos planteados

- Institucional
- Empleo y formación
- Conciliación y corresponsabilidad
- Prevención y actuación frente a la violencia de género
- Sensibilización y comunicación

Para alcanzar los objetivos específicos de cada una de las áreas se proponen a continuación un conjunto de acciones con sus respectivos indicadores de resultado que se desarrollarán a lo largo del periodo de vigencia del Plan, incluyendo el organismo/s y entidades de los que depende su ejecución de manera directa (agentes intervinientes), aunque, como ocurrirá en la mayoría de las acciones la ejecución será compartida con otros agentes. Es necesario destacar que en la estrategia planteada no se incluyen las acciones que de forma longitudinal ha venido desarrollando y seguirá desarrollando la institución como son entre otros: la ubicación de puntos violetas en la celebración de fiestas locales y/o agrupaciones de gran afluencia de personas, la celebración de días específicos como el día de la Violencia de género, etc. Ante lo expuesto, y en términos cuantitativos, el II Plan se vertebra en torno a *cinco objetivos generales, nueve objetivos específicos y veintiuna acciones*. Todas las acciones propuestas se han ajustado técnica, humana, económica y temporalmente (cronograma) atendiendo a los recursos disponibles por parte de la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Pinoso.

Cuadro resumen II Plan Municipal de Igualdad de Pinoso 2023-26

Área de intervención	Objetivo general	Objetivo específico	Acc.
Institucional	Conseguir que el municipio de Pinoso sea un referente en materia de igualdad de género y de oportunidades.	Favorecer la implementación de las políticas de igualdad en el ámbito municipal. Impulsar a los agentes intervinientes en la participación activa en favor de la igualdad de género	3
Formación y empleo	Impulsar la formación, el acceso y la promoción del empleo de las mujeres del municipio, introduciendo la perspectiva de género en todas las acciones propuestas.	Fomentar la incorporación de las mujeres en situación de desempleo al mercado laboral, pulsando las necesidades del tejido empresarial local y formando a las mujeres de Pinoso en competencias digitales y actitudinales. Apoyar y promover el acceso al autoempleo femenino y la creación de empresas locales en especial en aquellos subsectores tradicionalmente masculinizados.	4
Conciliación y corresponsabilidad	Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y fomentar la corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres de Pinoso.	Sensibilizar a la opinión pública en general y al tejido empresarial en particular acerca de la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral y las medidas existentes para favorecerla.	4
Prevención y actuación frente a la violencia de género	Tratar de erradicar la violencia contra las mujeres impulsando la prevención y el apoyo en la atención a las víctimas de violencia de género y transmitiendo a la población la importancia de erradicar las conductas sexistas que pueden derivar en acoso sexual y en acoso por razón de sexo.	Dotar de herramientas a todos los empleados públicos para facilitar la prevención y actuación frente al acoso sexual y la violencia de género, así como para asesorar y acompañar a las víctimas de violencia de género de Pinoso. Sensibilizar a la población sobre la importancia de abordar y eliminar la desigualdad de trato interpersonal y las conductas machistas.	5
Sensibilización y comunicación	Sensibilizar a la población de Pinoso sobre la igualdad de género y de oportunidades.	Eliminar el contenido sexista de todas las comunicaciones emitidas por la institución en todos los canales utilizados. Concienciar a la población sobre la necesidad de alcanzar la plena igualdad a través de la realización de una campaña de sensibilización y comunicación.	5
5 áreas	5 objetivos generales	9 objetivos específicos	21

I. Institucional

Porcentaje de consecución alcanzado en el I Plan municipal de Igualdad de Pinoso en el área de Administración Local: Parcialmente conseguido ($\geq 50\%$)

Desigualdades detectadas: C1, C2, F1, F2, F3 y F4

Objetivo general Conseguir que el municipio de Pinoso sea un referente en materia de igualdad de género y de oportunidades.

Objetivos específicos

- Favorecer la implementación de las políticas de igualdad en el ámbito municipal
- Impulsar a los agentes intervinientes en la participación activa en favor de la igualdad de género.

Acciones / medidas

- I.1 Incorporación de un/a técnico de igualdad en el área de Servicios Sociales e Igualdad de la institución.
- I.2 Incluir cláusulas administrativas en los pliegos de la contratación del Ayuntamiento sobre la preferencia en la adjudicación, en caso empate, a la proposición presentada por aquella empresa que cumpla con las directrices relativas a la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.
- I.3 Creación de una comisión de igualdad formada por representantes de todos los agentes intervinientes de Pinoso.

Indicadores de resultado

- ¿Se ha incorporado un/a técnico de igualdad?: Sí/No. Fecha de incorporación.
- Número de pliegos con cláusulas establecidas. Número de adjudicaciones realizadas en las que se haya aplicado la preferencia.
- ¿Se ha creado una comisión de igualdad?: Sí/No. Fecha de creación. Número de reuniones y participantes, desagregado por sexo.

Agentes intervinientes Todas las áreas municipales

2. Formación y Empleo

Porcentaje de consecución alcanzado en el I Plan municipal de Igualdad de Pinoso en el área de Formación, Empleo y Economía: Pendiente de logro (49-20%)

Desigualdades detectadas: B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8 y C3

Objetivo general Impulsar la formación, el acceso y la promoción del empleo de las mujeres del municipio, introduciendo la perspectiva de género en todas las acciones propuestas.

Objetivos específicos

- Fomentar la incorporación de las mujeres en situación de desempleo al mercado laboral, pulsando las necesidades del tejido empresarial local y formando a las mujeres de Pinoso en competencias digitales y actitudinales.
- Apoyar y promover el acceso al autoempleo femenino y la creación de empresas locales en especial en aquellos subsectores tradicionalmente masculinizados.

Acciones / medidas

- 2.1 Realizar un estudio sobre el nivel de formación y habilidades profesionales demandadas por las empresas locales para identificar aquellos puestos de trabajo que potencialmente puedan ocupar las mujeres del municipio.
- 2.2 Realización de una acción formativa anual (online y/u offline) sobre inteligencia emocional y empoderamiento para mujeres en situación de vulnerabilidad social y económica.
- 2.3 Realización de un concurso bianual de ideas de emprendimiento entre las mujeres del municipio.
- 2.4 Convocatoria de premios bianuales para empresas locales que introduzcan la perspectiva de género en sus estrategias de prevención de riesgos laborales.

Indicadores de resultado

- ¿Se ha realizado el estudio sobre las demandas de empleo de las empresas locales de Pinoso?
- ¿Se ha realizado la acción formativa anual? Sí/No. / Número de mujeres asistentes por año.
- ¿Se ha realizado el concurso bianual?: Sí/No. / Número de participantes por concurso desagregado por sexo.
- ¿Se han convocado los premios bianuales?: Sí/No. / Número de empresas participantes por convocatoria.

Agentes intervinientes Área de Fomento y Desarrollo Local, área de Servicios Sociales e Igualdad y empresas locales

3. Conciliación y corresponsabilidad

Porcentaje de consecución alcanzado en el I PMIO de Pinoso en el área de Conciliación y corresponsabilidad: No conseguido (< 19%)

Desigualdades detectadas: C4, C5, C6, C7, C9, C10, C11 y C12

Objetivo general Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y fomentar la corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres de Pinoso.

Objetivos específicos Sensibilizar a la opinión pública en general y al tejido empresarial en particular acerca de la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral y las medidas existentes para favorecerla.

Acciones / medidas

- 3.1 Difusión pública de las medidas de conciliación, derechos, permisos y beneficios relacionados con la paternidad y maternidad a través de todos los canales institucionales (página web y redes sociales).
- 3.2 Elaboración de un programa, en colaboración con las empresas locales y asociaciones sectoriales, de acciones de sensibilización (seminarios y/o talleres) sobre el concepto de nuevas masculinidades y de corresponsabilidad doméstica dirigidas a la población de 35 años o más.
- 3.3 Desarrollo de una actividad lúdica anual (cuentacuentos, obras de teatro, muestra de cortos, etc.) que gire en torno a la corresponsabilidad en el hogar realizado por artistas locales.
- 3.4 Celebración de una jornada gastronómica anual donde hombres y mujeres elaboren platos típicos de sus distintas culturas y compartan para su degustación entre los/las asistentes.

Indicadores de resultado

- Número de inserciones y/o publicaciones en los canales institucionales, desagregado por año.
- Número de acciones de sensibilización sobre nuevas masculinidades y corresponsabilidad doméstica. Número de horas. Número de participantes por acción, desagregado por sexo.
- ¿Se ha desarrollado una actividad lúdica con relación a la sensibilización sobre la corresponsabilidad en el hogar? Número de actividades por año. Número de participantes y asistentes a cada actividad, desagregado por sexo.
- ¿Se ha celebrado la jornada gastronómica?: Sí/No. Número de asistentes por año, distribuido por sexo y país de procedencia.

Agentes intervinientes Servicios Sociales e Igualdad, centros de enseñanza públicos, AMPAS, Asociaciones sectoriales y Asociaciones culturales locales

4. Prevención y actuación frente a la violencia de género

Porcentaje de consecución alcanzado en el I PMIO de Pinoso en el área de Violencia de género: Parcialmente conseguido ($\geq 50\%$)

Desigualdades detectadas: D1, D2, E1 y E2

Objetivo general Tratar de erradicar la violencia contra las mujeres impulsando la prevención y el apoyo en la atención a las víctimas de violencia de género y transmitiendo a la población la importancia de erradicar las conductas sexistas que pueden derivar en acoso sexual y en acoso por razón de sexo.

Objetivos específicos

- Dotar de herramientas a todos los empleados públicos para facilitar la prevención y actuación frente al acoso sexual y la violencia de género, así como para asesorar y acompañar a las víctimas de violencia de género de Pinoso.
- Sensibilizar a la población sobre la importancia de abordar y eliminar la desigualdad de trato interpersonal y las conductas machistas.

Acciones / medidas

- 4.1 Implantación y difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista y la violencia de género en la el Ayuntamiento de Pinoso, ya elaborado por la institución.
- 4.2 Realización de dos reuniones anuales sobre la situación de la igualdad en el municipio con la participación de todos los agentes intervinientes.
- 4.3 Realización de una sesión formativa dirigida a toda la población, y en especial a los agentes de seguridad, salud y educación, en materia de violencia de género, que incluya la detección de situaciones de desigualdad y violencia.
- 4.4 Difusión pública de un documento que recoja los conceptos relacionados con las conductas y los comportamientos machistas, formas de trato interpersonal, usos del lenguaje sexista y violencia de género a través de todos los canales de comunicación disponibles.
- 4.5 Elaboración junto a los centros educativos y ampas de una programación escolar transversal que una la violencia de género y los ODS.

Indicadores de resultado

- ¿Se ha difundido el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista y la violencia de género?: Sí/No. N.º de mensajes y medios utilizados.
- ¿Se han realizado las reuniones? Sí/No. / Número de reuniones y participantes por año.
- ¿Se ha realizado la sesión formativa al personal trabajador de las áreas indicadas? Sí/No. N.º de participantes, desagregado por área y sexo.
- ¿Se ha difundido el documento informativo?: Sí/No. / Número de canales de difusión y número de mensajes difundidos.
- ¿Se ha creado el programa escolar uniendo la violencia de género con los ODS?: Sí/No

Agentes intervinientes Servicios Sociales e Igualdad, Educación, Policía local, Centro de Salud, Centros educativos y AMPAS.

5. Sensibilización y comunicación

Porcentaje de consecución alcanzado en el I PMIO de Pinoso en el área de Comunicación: Parcialmente conseguido ($\geq 50\%$)

Desigualdades detectadas: C1 y D3

Objetivo general	Sensibilizar a la población de Pinoso sobre la igualdad de género y de oportunidades.
Objetivos específicos	<input type="checkbox"/> Eliminar el contenido sexista de todas las comunicaciones emitidas por la institución en todos los canales utilizados. <input type="checkbox"/> Concienciar a la población sobre la necesidad de alcanzar la plena igualdad a través de la realización de una campaña de sensibilización y comunicación.
Acciones / medidas	<p>5.1 Revisión y modificación de los contenidos (texto e imagen) de la información publicada en los canales de comunicación institucionales (web y redes sociales, entre otros) para evitar cualquier contenido sexista.</p> <p>5.2 Presentación oficial del II Plan en un acto abierto a toda la población.</p> <p>5.3 Publicación del II Plan en todos los canales de comunicación de la institución (web oficial, redes sociales, etc.) así como de todas las acciones recogidas durante y después de su desarrollo.</p> <p>5.4 Difusión de la guía ya elaborada por la institución sobre el uso de lenguaje no sexista realizando, al menos, un envío anual a todos los medios de comunicación local.</p> <p>5.5 Realización de un curso sobre lenguaje inclusivo dirigida a toda la población y a todas las áreas municipales.</p>
Indicadores de resultado	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de modificaciones realizadas en la información institucional publicada para erradicar el contenido sexista. ➤ ¿Se ha realizado la presentación oficial?: Sí/No. Número de asistentes, desagregado por sexo. ➤ ¿Se ha publicado el II Plan?: Sí/No. Número de canales de difusión. ¿Se han publicado de manera continua las acciones incluidas en el presente plan, antes, durante y después de su desarrollo: Sí/No. ➤ ¿Se ha realizado la difusión?: Sí/No. ➤ ¿Se ha realizado el curso de formación?: Sí/No. N.º de asistentes desagregado sexo.
Agentes intervinientes	Todas las áreas municipales y medios de comunicación local.

6.2. Cronograma de ejecución de las acciones propuestas

En el siguiente cuadro se indican los hitos temporales del II Plan desagregados en cuatro trimestres por año, señalando el marco temporal estimado de inicio de cada una de las acciones incluidas.

Cronograma de ejecución de las acciones del II Plan Municipal de Igualdad de Pinoso

Áreas	Acciones	2023				2024				2025				2026			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Área 1	1.1.																
	1.2.																
	1.3.																
Área 2	2.1.																
	2.2.																
	2.3.																
	2.4.																
	2.5.																
Área 3	3.1.																
	3.2.																
	3.3.																
	3.4.																
Área 4.	4.1.																
	4.2.																
	4.3.																
	4.4.																
	4.5.																
Área 5.	5.1.																
	5.2.																
	5.3.																
	5.4.																
	5.5.																

6.3. Seguimiento y evaluación del Plan

En todo plan es necesario establecer mecanismos de evaluación que permitan determinar tanto sus logros generales, como los resultados obtenidos en las distintas áreas de intervención, y los procesos de implantación de las acciones. La evaluación es clave en la planificación, ya que esta mirada crítica permite revisar y reorientar las actuaciones. También es una estrategia que hace posible la toma de decisiones con relación a los distintos aspectos de la planificación: objetivos, programas, acciones, procedimientos, asignación de recursos, etc. La evaluación es una herramienta fundamental a la hora de formular políticas efectivas, ya que ayudan a garantizar que tengan el efecto deseado, a que no se den consecuencias negativas imprevistas y a que proporcionen una buena relación coste-efectividad.

Por otra parte, la evaluación permite rendir cuentas a la sociedad sobre el uso de recursos públicos aumentando de esta manera, la transparencia y la participación social. También ayuda a saber más acerca de los efectos de las acciones llevadas a cabo y de los mecanismos que los explican, fomentando el uso de la evidencia y las buenas prácticas, y, de forma paulatina, la eficacia y la eficiencia de las actuaciones emprendidas. En este sentido, se necesita incorporar mecanismos de seguimiento y evaluación del plan que permita establecer el grado de ejecución de las actuaciones incluidas en él, así como detectar las dificultades encontradas en su desarrollo. Los objetivos generales de la evaluación del presente Plan son:

- Alcanzar progresos significativos en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Fomentar la transversalidad, en todas las fases del Plan, implicando a la totalidad de las áreas municipales, entidades y colectivos presentes en el municipio.
- Asegurar la participación en la evaluación de todas de todos los agentes internos y externos implicados en el Plan.

Metodología de la evaluación

Para el desarrollo del seguimiento y de la evaluación del Plan es recomendable utilizar una metodología objetiva y de calidad que permita:

- 1) Identificar qué se va a evaluar.
- 2) Combinar de forma equilibrada la necesidad de conocimiento con los recursos disponibles: dando prioridad a los indicadores calculables con los sistemas de información actualmente existentes en el municipio.
- 3) Contar con la participación de todos los agentes y habitantes de Pinoso involucrados.

Esta metodología se enfocará en *la evaluación de procesos y en la evaluación de resultados*.

A. Evaluación de procesos

En la evaluación de procesos se pretende conocer y analizar cómo se ha hecho y la forma en que se han desarrollado los componentes esenciales de cada una de las actuaciones incluidas en cada una de las áreas de intervención del plan:

- Grado de ejecución y nivel de desarrollo de las actuaciones previstas.

- Cumplimiento del calendario propuesto.
- Grado de dificultad detectado en su ejecución y desarrollo.

Para realizar la evaluación de procesos, la Concejalía de Igualdad, como responsable principal de la ejecución de las acciones diseñadas, cumplimentará una ficha por acción donde se recogerá la siguiente información:

1. Denominación de la acción.
2. Área de intervención.
3. Objetivo general.
4. Objetivos específicos.
5. Persona/s responsable/s de su ejecución.
6. Acciones desarrolladas: tareas y/o productos.
7. Calendarios: fecha/s de realización.
8. Grado de ejecución de la actuación: 1 = no iniciada; 2 = en proceso; 3 = finalizada.
9. Grado de desarrollo de la actuación: 1 = no realizada; 2 = realizada parcialmente; 3 = realizada.
10. Tipo y grado de problemas detectados en el desarrollo de la acción.

B. Evaluación de resultados

En la evaluación de resultados, se pretende conocer y analizar qué se ha hecho, identificando y verificando la relación entre los objetivos específicos y los resultados obtenidos en cada acción, y estos a su vez con los objetivos generales de cada área de intervención. La evaluación de resultados es un aspecto determinante en el proceso general de evaluación del Plan debido a que, por un lado, permitirá valorar la eficiencia de las acciones ejecutadas, y por otro, en función de las aportaciones de los responsables de su ejecución, reconducir a futuro aquellas que no hayan obtenido los resultados esperados. También permitirá identificar nuevas necesidades no detectadas previamente que servirán, en última instancia, como elementos metodológicos en la planificación de un nuevo plan. En concreto se pretende comprobar si los objetivos se han cumplido, o no, a partir de la observación, medición y valoración cuantitativa y cualitativa de los indicadores de evaluación. En este sentido se incluyen:

- Grado de cumplimiento de los indicadores de resultados.
- Grado de cumplimiento de los objetivos específicos y generales.

Para realizar la evaluación de resultados, la/s persona/s responsable/s de la ejecución de las acciones cumplimentarán una ficha por acción, donde se incluirá la siguiente información:

1. Información cuantitativa del indicador/es de resultados obtenidos en cada acción
2. Información cualitativa aportada por los responsables y agentes intervinientes de cada acción y por los destinatarios a quienes va dirigida a través de una encuesta de satisfacción.