



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ayuntamiento de Gójar

ÍNDICE:

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. JUSTIFICACIÓN**
- 3. MARCO NORMATIVO**
- 4. DIAGNÓSTICO**
- 5. PRINCIPIOS RECTORES Y METODOLOGÍA**
- 6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN, OBJETIVOS, ACTUACIONES E INDICACIONES**
- 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**
- 8. VIGENCIA**
- 9. ANEXO I. GLOSARIO DE TÉRMINOS**
- 10. ANEXO II. DIAGNÓSTICO ELABORACIÓN II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

EDITA

EXMO AYUNTAMIENTO DE GOJAR

Área de Igualdad, 2026

Concejala delegada de las Áreas de Personal, Igualdad, Formación, Empleo,
Desarrollo, Emprendimiento, Concertación y Subvenciones

Mercedes Garzón Ruíz

Elaboración del Plan

Belina López Pérez, Agente para la Igualddad Ayuntamiento de Gójar

AGRADECIMIENTOS A TODAS LAS PERSONAS QUE HAN CONTRIBUIDO
CON SUS APORTACIONES A LA ELABORACIÓN DE ESTE II PLAN
MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE GOJAR

PRESENTACIÓN

El Pleno del Ayuntamiento de Gójar, en su sesión ordinaria del 30 de abril, aprobó por mayoría el II Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Gójar, dando así un paso importante para consolidar las políticas de igualdad como una prioridad dentro de la acción municipal. La aprobación de este Plan supone mucho más que la puesta en marcha de nuevas actuaciones. Representa la renovación de un compromiso político e institucional y la firme voluntad de asumir la igualdad como una responsabilidad compartida por todas las áreas municipales y por el conjunto de la sociedad.

El Plan ha sido concebido como una herramienta estratégica para la acción municipal, incorporando la perspectiva de género de manera transversal en las diferentes áreas de gestión del Ayuntamiento. Para ello, establece objetivos, actuaciones e indicadores que permitirán realizar un seguimiento continuo y evaluar los avances alcanzados durante su periodo de vigencia.

Quiero expresar mi agradecimiento a todas las personas y entidades que han contribuido a la elaboración de este II Plan, y especialmente a las vecinas y vecinos de Gójar que han participado y aportado sus opiniones, propuestas y experiencias. Su participación ha sido fundamental para conocer las necesidades de nuestro municipio y para construir un Plan cercano a la realidad de nuestra ciudadanía.

Este II Plan Municipal de Igualdad es, por tanto, un proyecto de todos y todas. Un compromiso con el presente y, sobre todo, con el futuro de Gójar, para seguir avanzando hacia un municipio donde la igualdad de oportunidades sea una realidad y donde todas las personas puedan desarrollar sus proyectos de vida en condiciones de igualdad.

Seguimos avanzando juntos y juntas por un Gójar más igualitario, más justo y libre de discriminación.

José Joaquín Prieto Mora

Alcalde de Gójar

1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Gójar, a través de su Concejalía de Igualdad, presenta el **II Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2026–2030)**, en adelante II PMIMH, reafirmando su compromiso con la promoción de la igualdad real y efectiva como principio esencial para el desarrollo democrático, social y económico del municipio.

Este II PMIMH da continuidad al trabajo iniciado con el I Plan Municipal de Igualdad (2021–2024), del que se han obtenido importantes avances en sensibilización, formación, corresponsabilidad, participación ciudadana y prevención de la violencia de género. Los resultados y aprendizajes derivados de aquel primer proceso constituyen la base sobre la que se construye esta nueva etapa, que busca consolidar los logros alcanzados y afrontar los nuevos retos detectados en el diagnóstico actualizado.

La igualdad entre mujeres y hombres no es solo un principio jurídico, sino también una condición necesaria para el bienestar colectivo y la cohesión social. Por ello, este II PMIMH se concibe como una herramienta estratégica de transformación local, orientada a integrar la perspectiva de género en todas las políticas municipales y a garantizar que el desarrollo de Gójar sea inclusivo, sostenible y justo para todas las personas.

La elaboración del presente II PMIMH ha contado con la participación activa de la ciudadanía, del personal técnico y político del Ayuntamiento, de las asociaciones y colectivos locales, y del Consejo Local de Igualdad de Gójar, que ha actuado como espacio de diálogo y colaboración. Esta participación plural ha permitido diseñar un documento realista, ajustado a las necesidades del municipio y alineado con los marcos normativos estatal y autonómico en materia de igualdad de género.

El II PMIMH se articula en torno a una serie de áreas estratégicas que abarcan los principales ámbitos de la vida local: educación y sensibilización, participación ciudadana, empleo y corresponsabilidad, prevención de la violencia de género y transversalidad institucional. En cada una de ellas se establecen objetivos, actuaciones e indicadores que orientarán la acción municipal durante los próximos cuatro años, garantizando un seguimiento y evaluación continuos.

Agradecemos la colaboración de la Diputación de Granada, a través de su Delegación de Igualdad, por el apoyo técnico y económico brindado en la elaboración de este II

PMIMH, así como la implicación del conjunto de vecinas y vecinos de Gójar, sin cuyo compromiso la igualdad no sería una realidad alcanzable.

Este II Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres es, en definitiva, una invitación colectiva a continuar construyendo un municipio más equitativo, participativo y libre de violencias, donde la igualdad entre mujeres y hombres sea un valor compartido y visible en todos los ámbitos de la vida pública y privada.



2. JUSTIFICACIÓN

El Ayuntamiento de Gójar, en su compromiso con los valores democráticos y los derechos fundamentales, asume la igualdad entre mujeres y hombres como un principio esencial para el desarrollo social, económico y cultural del municipio. Este II PMIMH nace con la voluntad de avanzar hacia una sociedad más justa, inclusiva y cohesionada, donde todas las personas, independientemente de su sexo o condición, puedan ejercer plenamente sus derechos y participar en igualdad de condiciones en la vida comunitaria.

A pesar de los avances normativos y sociales alcanzados en las últimas décadas, persisten desigualdades que se manifiestan en distintos ámbitos de la vida local: la

participación ciudadana, el acceso al empleo, la corresponsabilidad en los cuidados, la presencia en los espacios de decisión o la incidencia de la violencia de género. Estas brechas evidencian la necesidad de una intervención pública estructurada y sostenida que promueva la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

El presente II PMIMH (2026–2030) se construye a partir de la experiencia y los resultados obtenidos durante la ejecución del I Plan Municipal de Igualdad (2021–2024). La evaluación de dicho plan ha permitido identificar los avances logrados en materia de sensibilización, coeducación, participación ciudadana y prevención de la violencia de género, así como las áreas en las que es necesario seguir profundizando. Entre los principales aprendizajes destacan la importancia de reforzar la transversalidad en todas las áreas municipales, potenciar la implicación del tejido asociativo y consolidar la perspectiva de género como eje permanente de la gestión pública local.

Este nuevo II PMIMH de Gójar, por tanto, no parte de cero, sino que se apoya en una base sólida de trabajo institucional y comunitario. Su finalidad es dar continuidad y sostenibilidad a las políticas de igualdad iniciadas, adaptándolas a los cambios sociales, económicos y culturales del municipio, e incorporando los retos emergentes detectados en el diagnóstico actualizado.

El II PMIMH constituye, por tanto, una herramienta estratégica para coordinar y orientar las políticas municipales con perspectiva de género, incorporando la igualdad como eje transversal en todas las áreas de gestión local. Su finalidad es doble: por un lado, eliminar las discriminaciones existentes; y por otro, promover un cambio cultural y estructural que consolide la igualdad como valor permanente en la vida del municipio.

El diseño de este II Plan se fundamenta en los **principios rectores** que guían la acción municipal:

- **Igualdad de género**, entendida como la base sobre la que se analizan y transforman los roles y relaciones entre mujeres y hombres.
- **Reconocimiento de la diversidad y enfoque interseccional**, valorando las diferencias personales y sociales como fuente de enriquecimiento colectivo.
- **Participación ciudadana**, favoreciendo la implicación activa de vecinas y vecinos en la planificación, ejecución y evaluación de las acciones.

- **Buen trato, cuidado y felicidad**, orientando las políticas hacia el bienestar individual y comunitario, la prevención de la violencia y la promoción de relaciones igualitarias.

En coherencia con estos principios, el II PMIMH combina tres enfoques metodológicos complementarios: las **acciones positivas**, dirigidas a corregir desigualdades de hecho mediante medidas específicas y temporales; la **transversalidad de género**, que implica integrar la perspectiva de igualdad en todas las políticas, programas y servicios municipales, asegurando así su permanencia en el tiempo y su incidencia estructural; y la **metodología participativa y evaluativa**, donde el proceso de elaboración, ejecución y seguimiento del II Plan se apoyará en la participación activa de la ciudadanía y del personal técnico municipal.

El documento se articula en torno a cinco **áreas de intervención prioritarias** que reflejan los principales ámbitos de actuación local:

1. **Sensibilización, educación, cultura, deporte y tecnología.**
2. **Participación ciudadana, asociacionismo y bienestar.**
3. **Empleo y corresponsabilidad.**
4. **Violencia de género.**
5. **Transversalidad.**

Estas áreas se desarrollan a través de objetivos específicos, actuaciones concretas e indicadores que permitirán evaluar el grado de cumplimiento del II PMIMH durante su periodo de vigencia de cuatro años. La evaluación continua garantizará la mejora y adaptación de las medidas a la realidad cambiante del municipio.

En definitiva, el II Plan Municipal de Igualdad de Gójar se concibe como un compromiso firme de la Corporación Municipal y de toda la ciudadanía con la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y el bienestar común. Su implementación contribuirá a construir un municipio más equitativo, participativo y solidario, donde la igualdad entre mujeres y hombres sea un principio real, visible y compartido.

3. MARCO NORMATIVO

El II Plan Municipal de Igualdad de Gójar se enmarca dentro del conjunto de normas, estrategias y planes que, a nivel internacional, estatal, autonómico y local, promueven la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género. Este marco jurídico y político constituye la base que legitima y orienta las actuaciones previstas en el presente documento.

3.1. MARCO INTERNACIONAL

- *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1984.
- *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)*, que establece compromisos mundiales para lograr la igualdad de género en todas las esferas de la vida pública y privada.
- *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015)*, especialmente el *Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*, así como su integración transversal en el resto de los ODS.
- *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011)*, ratificado por España en 2014, que obliga a los poderes públicos a desarrollar políticas integrales de prevención, protección y sanción.

3.2. MARCO ESTATAL

- *Constitución Española de 1978*, que consagra en su artículo 14 el principio de igualdad ante la ley, y en el artículo 9.2 el mandato a los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.
- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, norma básica que establece las medidas para garantizar la igualdad en todos los ámbitos, y que impulsa la elaboración de planes de igualdad en las administraciones públicas.

- ***Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre***, de medidas de protección integral contra la violencia de género, que define la violencia de género como una manifestación de la desigualdad y obliga a las administraciones públicas a prevenir, proteger y asistir a las víctimas.
- ***Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2017)***, actualizado a febrero de 2025, que refuerza el compromiso institucional y dota de recursos a las entidades locales para el desarrollo de políticas de igualdad y prevención.
- ***Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre***, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, cuyo objetivo es proteger integralmente el derecho a la libertad sexual y erradicar todas las violencias sexuales.
- ***III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025***, se configura como el principal instrumento del Gobierno para orientar los cambios institucionales y sociales que se requiere poner en marcha para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.
- ***Estrategia Estatal para Combatir las Violencias Machistas 2022-2025***, constituye un instrumento de planificación y ordenación de actuaciones en el ámbito de las políticas públicas para contribuir de forma decidida a la prevención, detección, erradicación, y reparación de todas las violencias contra todas las mujeres

3.3. MARCO AUTONÓMICO (ANDALUCÍA)

- ***Estatuto de Autonomía para Andalucía*** (Reforma de 2007), que en su artículo 15 reconoce el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y en el artículo 37.1.2 establece la igualdad de género como principio rector de las políticas públicas.
- ***Ley 12/2007, de 26 de noviembre***, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que impulsa la transversalidad de la perspectiva de género en todas las políticas autonómicas y locales.
- ***Ley 13/2007, de 26 de noviembre***, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía.
- ***I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2022–2028)***, aprobado por el Instituto Andaluz de la Mujer, que constituye el

marco de referencia de las políticas públicas de igualdad en el ámbito autonómico.

- ***IV Plan de Igualdad de la Diputación de Granada, II Estrategia Provincial por la Igualdad de Género 2021-2025***, cuya finalidad es convertirse en un instrumento útil y efectivo que permita eliminar desigualdades sociales y de género, vigentes todavía hoy.
- ***Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Local de Igualdad de Gójar***, como órgano participativo de coordinación y consulta en materia de igualdad.
- ***Reglamentos y ordenanzas municipales*** que incorporan criterios de igualdad en sus disposiciones, así como las políticas locales de empleo, cultura, educación, deporte y bienestar social.
- ***Compromiso institucional del Ayuntamiento de Gójar*** con los valores democráticos, la equidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se materializa en la aprobación e implementación del presente II Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

4. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico constituye la base fundamental sobre la que se sustenta el II PMIMH. Su finalidad es ofrecer una visión clara, objetiva y actualizada de la situación real del municipio en materia de igualdad entre mujeres y hombres, identificando tanto los avances logrados como las desigualdades y necesidades que aún persisten.

Este análisis previo resulta imprescindible para orientar la planificación de políticas públicas eficaces, ajustadas a la realidad social, económica y cultural de Gójar. A través de él se detectan las brechas existentes, se reconocen las potencialidades del entorno y se establecen los ámbitos prioritarios de actuación que darán contenido a las diferentes líneas del II PMIMH.

El diagnóstico se ha elaborado a partir de la recopilación y análisis de información cuantitativa y cualitativa procedente de diversas fuentes: estadísticas oficiales, registros municipales, informes autonómicos y nacionales, así como la participación directa de la ciudadanía y del personal técnico municipal. Esta combinación de datos ha permitido

obtener una panorámica amplia y contextualizada de la situación de mujeres y hombres en el municipio.

La metodología empleada ha estado guiada por el principio de transversalidad de género, considerando cómo las diferencias entre mujeres y hombres influyen en el acceso, uso y beneficio de los recursos municipales. Asimismo, se han tenido en cuenta los factores que atraviesan la realidad local —edad, situación laboral, nivel educativo, responsabilidades familiares, participación social, lugar de procedencia entre otros— para garantizar una lectura interseccional de las desigualdades.

El diagnóstico aborda los diferentes ámbitos de la vida municipal y se estructura conforme a las áreas de intervención definidas en este II PMIMH: sensibilización y educación; participación y bienestar; empleo y corresponsabilidad; violencia de género; y transversalidad. De este modo, permite detectar los retos específicos en cada área y establecer una base sólida para diseñar objetivos, actuaciones e indicadores que respondan a las necesidades reales de la población de Gójar.

En definitiva, el diagnóstico del II Plan Municipal de Igualdad de Gójar no solo constituye un ejercicio técnico de análisis, sino también un proceso participativo y de reflexión colectiva sobre el presente y el futuro del municipio. Representa el punto de partida para avanzar hacia una Gójar más igualitaria, cohesionada y comprometida con el bienestar y la justicia social.

Este estudio diagnóstico del se incorpora como documento Anexo II , formando parte esencial del mismo. Su finalidad es proporcionar la base analítica sobre la que se sustentan las actuaciones y medidas recogidas en este documento.

5. PRINCIPIOS RECTORES Y METODOLOGÍA DEL PLAN

El II Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Gójar se sustenta en un conjunto de principios rectores que guían todas las actuaciones municipales y garantizan la coherencia técnica, política y social de las medidas que se implementen. Estos principios establecen el marco conceptual y ético desde el cual se articula la metodología del Plan y se orienta su desarrollo práctico.

5.1. Principios rectores

1. Principio de igualdad de género: Partimos de la premisa de que existen desigualdades entre hombres y mujeres dado que socialmente se otorgan papeles, expectativas y trato diferente.

El Ayuntamiento de Gójar asume el principio de igualdad de género como eje central de sus políticas públicas, comprometiéndose a identificar, visibilizar y eliminar las causas que originan dichas desigualdades, así como a promover una nueva cultura basada en la equidad y el respeto mutuo.

2. Reconocimiento de la diversidad y enfoque interseccional: El Plan reconoce la diversidad como un valor social y cultural que enriquece la convivencia. Se adopta una mirada interseccional, considerando que las desigualdades no afectan a todas las personas por igual, sino que se combinan con otros factores como la edad, el origen, la orientación sexual, la discapacidad, la situación familiar o el nivel socioeconómico.

Este enfoque permite diseñar políticas más inclusivas y adaptadas a las distintas realidades que conviven en el municipio, garantizando la atención a colectivos especialmente vulnerables.

3. Participación ciudadana: La participación activa de la ciudadanía constituye un pilar fundamental del Plan. Se fomentará el diálogo y la colaboración entre el Ayuntamiento de Gójar, las asociaciones, el tejido social y la población en general, promoviendo la corresponsabilidad en la definición, ejecución y evaluación de las políticas de igualdad.

El Consejo Local de Igualdad de Gójar actuará como órgano de consulta, coordinación y seguimiento de estas actuaciones.

4. Principio del buen trato, el cuidado y la felicidad: El Ayuntamiento de Gójar promueve el bienestar individual y colectivo mediante el fomento del buen trato, la empatía, la corresponsabilidad y el cuidado mutuo. Este principio impulsa relaciones basadas en el respeto, la autonomía personal y la prevención de la violencia, como fundamentos para una comunidad más saludable, igualitaria y cohesionada.

5.2. Metodología del Plan

Para el desarrollo del II Plan Municipal de Igualdad se aplican tres herramientas metodológicas complementarias:

1. Acciones positivas: Medidas específicas y temporales orientadas a eliminar desigualdades de hecho que afectan a las mujeres, fomentando su participación en condiciones de igualdad. Estas actuaciones serán razonables y proporcionales al objetivo perseguido, y se aplicarán mientras subsistan las desigualdades detectadas.

2. Transversalidad o mainstreaming de género: Consiste en integrar la perspectiva de género en todas las fases de la gestión municipal —desde la planificación hasta la evaluación—, de modo que cualquier actuación pública tenga en cuenta sus posibles impactos diferenciados sobre mujeres y hombres.

La transversalidad supone, por tanto, un cambio estructural y permanente en la manera de diseñar las políticas públicas, que requiere compromiso político, formación técnica y mecanismos de coordinación interdepartamental.

3. Metodología participativa y evaluativa: El proceso de elaboración, ejecución y seguimiento del Plan se apoya en la participación activa de la ciudadanía y del personal técnico municipal. Se prevé la constitución de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, integrada por representantes del Ayuntamiento, del Consejo Local de Igualdad y de entidades sociales, que garantizará la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora continua del Plan.

Asimismo, se aplicarán indicadores de proceso, resultado e impacto que permitan medir el grado de cumplimiento de los objetivos y el avance hacia la igualdad efectiva en Gójar.

6. AREAS DE INTERVENCIÓN, OBJETIVOS, ACTUACIONES E INDICADORES

El II Plan Municipal de Igualdad de Gójar se configura como el documento estratégico que orienta la política pública local en esta materia.

Supone un firme compromiso de la Corporación Municipal, en el que se establecen los objetivos, ámbitos de actuación y medidas necesarias para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en todos los espacios de la vida municipal.

Parte de un objetivo general claro: coordinar el conjunto de acciones municipales destinadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres, así como a eliminar cualquier forma de discriminación por razón de género, contribuyendo al desarrollo de una ciudadanía más justa e igualitaria en Gójar.

Este objetivo general se concreta en una serie de objetivos específicos, cada uno de ellos acompañado de resultados previstos que permitan medir su grado de cumplimiento.

Para ello, se contará con la implicación de distintas áreas de intervención, en las que se definirán actuaciones concretas y coordinadas. El plan tendrá una vigencia de cuatro años, periodo durante el cual se llevará a cabo un seguimiento continuo que permita evaluar su desarrollo, comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos y, en su caso, introducir las modificaciones necesarias para mejorar su eficacia.



6.1. SENSIBILIZACIÓN, EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTE Y TECNOLOGÍAS

Objetivos:

- Concienciar a los vecinos y las vecinas de Gójar de la discriminación que existe entre mujeres y hombres, así como de la necesidad de mejorar los modelos de convivencia social estableciendo relaciones de igualdad que valoren y respeten las diferencias individuales de cada persona.
- Generar un estado de opinión crítico y formado en relación a la perpetuación de estereotipos y roles tradicionales de género, y las consecuencias reales que general en la vida de las personas.
- Fomentar la coeducación en el ámbito educativo municipal.
- Incorporar la igualdad al ámbito cultural, deportivo y de las tecnologías
-

Actuaciones	Organiza	Dirigido a	Indicadores
Campañas de sensibilización en materia de igualdad y prevención de violencia, y que muestren: cultura de igualdad y buen trato, cuidados, corresponsabilidad, empoderamiento femenino, referentes masculinos positivos de todas las edades, etc.	Igualdad, Educación, AAMM, Consejo de Igualdad	Ciudadanía en general.	Nº de campañas, temática, objetivos, público destinatario objetivo desagregado por sexo.
Coordinación con el Plan de centro del CEIP Virgen de la Paz.	Igualdad, Dirección y coordinación Plan de Igualdad del Centro		Comunicaciones, reuniones, actas y diseño de programación
Talleres formativos de coeducación para AMPA y profesorado.	Igualdad, CEIP	Igualdad, CEIP, AMPA. Toda la comunidad educativa	Nº de talleres realizados Destinatarios/as desagregados por sexo Memoria resumen de la acción
Talleres formativos de coeducación para monitoras y monitores actividades municipales (deportivas, culturales, TIC)	Igualdad, Cultura, Deporte	Personal municipal que imparte y diseña actividades municipales	Nº de talleres realizados Destinatarios/as desagregados por sexo Memoria resumen de la acción
Certámenes y concursos juveniles e infantiles que promuevan la igualdad en el ámbito cultural	Igualdad, Cultura	Juventud e infancia	Bases del concurso Nº de participantes desagregados por sexo. Memoria resumen de la acción
Actividades que fomenten la igualdad en el deporte, y visibilicen referentes positivos de mujeres y hombres en deportes tradicionalmente masculinos y femeninos, respectivamente.	Igualdad, Deporte	Deportistas, clubes, asociaciones	Tipo de actividad y nº de participantes desagregados por sexo, edad y disciplina deportiva.
Capacitación en TIC's a colectivos de mujeres que presenten brecha digital por razón de género	Punto Vuela, Igualdad	Asociaciones y colectivos de mujeres	Nº de actuaciones. Participantes desagregados por edad y ámbito de aplicación de las TIC (p.e. comunicación y redes entre mujeres, acceso al empleo, trámites burocráticos, capacitación plataformas educativas, etc.)

Objetivos:

- Impulsar el Consejo Local de Igualdad de Gójar como órgano participativo de la ciudadanía gojareña en materia de igualdad.

- Apoyar, dinamizar y consolidar las asociaciones de mujeres existentes en el municipio.
- Potenciar redes de apoyo y cuidado.
- Asesorar y capacitar al resto de tejido asociativo para que incorpore la igualdad como principio transversal

Actuaciones	Organiza	Dirigido a	Indicadores
Activación, coordinación, consulta y difusión del Consejo Local de Igualdad	Consejo Local Igualdad	Toda la ciudadanía, especial en colectivos y asociaciones	Nº de reuniones y asistentes. Actas. Cumplimiento del reglamento. Grado de cumplimiento de acuerdos y proyectos.
Atención y asesoramiento a asociaciones de mujeres: funcionamiento, tramites, ayudas y subvenciones, actividades, etc.	Servicio de Igualdad y Atención a la mujer (CMIM)	AAMM	Nº de atenciones y tipología
Encuentros municipales y supramunicipales entre colectivos de mujeres	Igualdad y AAMM	Mujeres en general	Nº de encuentros, tipología de los mismos, lugar de celebración, número de asistentes.
Asesoramiento a otras asociaciones en materia de igualdad	Servicio de Igualdad y Atención a la mujer (CMIM)	Ciudadanía	Nº de atenciones y tipología de la consulta Tipo de colectivo / asociación
Formación continua en feminismo. Escuela de Igualdad.	Igualdad Consejo Local	Ciudadanía y colectivos del Consejo	Nº y tipo de actuaciones Si estas son promovidas por el mismo municipio o se trata de convocatoria externa. Participantes en la Escuela, desagregado por sexo y edad.
Actividades de información y atención a la salud de las mujeres desde el enfoque de género: física y emocional.	Igualdad	Ciudadanía en general y mujeres en particular	Nº y tipo de actuaciones Personas que asisten desagregadas por sexo y edad. Resumen de la actuación
Talleres de educación afectivo sexual	Igualdad	Ciudadanía en general, adolescencia y juventud en particular	Nº y tipo de actuación Participantes desagregados por sexo y edad.
Acompañamiento psicológico, sanitario, asistencial.	Servicio de Igualdad y Atención a la mujer (CMIM)	Mujeres que han sufrido discriminación por razón de género.	Nº atenciones y consultas.

6.2. EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivos:

- Mejorar la empleabilidad de las mujeres de Gójar, su autonomía e independencia.
- Estimular la actividad empresarial de mujeres.
- Fomentar una cultura empresarial igualitaria.
- Promover la corresponsabilidad en los cuidados de las personas y el trabajo doméstico.

Actuaciones	Organiza	Dirigido a	Indicadores
Mantener el Servicio de orientación y preformación para el empleo, el asesoramiento empresarial y al autoempleo	Servicio de Igualdad y Atención a la mujer (CMIM)	Vecinas de Gójar	Nº de atenciones Tipología
Campañas de promoción de la cultura empresarial igualitaria (flexibilidad, conciliación, prevención acosos y violencia, incentivos a la contratación de mujeres, etc.)	Igualdad / Empleo	Empresariado del municipio	Nº de campañas anuales Temática Público destinatario, desagregado por sexo.
Asesoramiento en Planes de Igualdad y Conciliación a empresas	Servicio de Igualdad y Atención a la mujer (CMIM)	Empresariado del municipio	Nº de atenciones Tipología
Galardón anual Igualdad empresa gojareña. Visibilidad de buenas prácticas en materia de igualdad entre el empresariado	Consejo Local / Igualdad	Empresas del municipio	Sector productivo o de actividad de la empresa Tipología buena práctica
Eventos de promoción del empresariado y emprendizaje de mujeres. Municipal y supramunicipal	Igualdad / Empleo	Ciudadanía, empresariado y mujeres emprendedoras y empresarias	Nº y tipo de eventos. Participantes desagregados por sexo. Visitantes: estimación desagregada por sexo.
Impulso de servicios públicos y municipales a la conciliación: bancos del tiempo, escuelas de verano y tiempo libre, etc.	Ayuntamiento / Organismos públicos	Ciudadanía, prioridad mujeres en situación de precariedad laboral y dificultades de conciliación	Tipo de servicio. Personas beneficiarias directas e indirectas, desagregadas por sexo.
Talleres de corresponsabilidad y cuidados	Igualdad. Consejo Local	Vecinos de Gójar	Nº de talleres y fecha Nº de hombres y edad.

6.3. VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos:

- Garantizar la atención integral a las mujeres que sufren violencia de género, a sus hijas e hijos.
- Fortalecer la coordinación institucional e interprofesional
- Prevenir las diferentes formas en que se manifiesta la violencia de género.
- Realizar actuaciones de sensibilización y prevención

Actuaciones	Organiza	Dirigido a	Indicadores
Mantener la atención especializada individual a las mujeres, sus hijas e hijos	Servicio de Igualdad y Atención a la mujer (CMIM)	Mujeres, sus hijos e hijas, que sufren violencia de género	Nº de atenciones y consulta. Tipología de la consulta
Consolidar la Comisión Local contra la violencia de Género de Gójar, así como activar y dinamizar su protocolo.	Igualdad, Centro de salud, Educación, Servicios Sociales Comunitarios, Policía Local, Guardia Civil, Subdelegación del Gobierno	Profesionales de estos ámbitos institucionales	Frecuencia de las reuniones. Grado de comunicación fluida
Formación continua en el marco de la Comisión Local	Igualdad, Centro de salud, Educación, Servicios Sociales Comunitarios, Policía Local, Guardia Civil, Subdelegación del Gobierno	Profesionales de estos ámbitos institucionales	Nº y tipología de las formaciones. Ámbito de los y las profesionales asistentes
Actuaciones en materia de sensibilización y prevención específicas: materiales divulgativos sobre qué hacer, dónde acudir, cómo detectar, etc.	Igualdad, AAMM, Consejo Local	Población en general. Algún colectivo que lo necesite o demande, en particular.	Nº y temática de las campañas Población a la que va dirigida, desagregada por sexo.
Talleres de formación continuos sobre acoso y violencia en RRSS e internet	FFCCSS, Igualdad	Población en general. Mujeres y juventud en particular	Nº de talleres Participantes desagregados por edad y género
Punto violeta en festejos, ferias, etc., donde se informe y visibilice la atención a posibles casos.	Igualdad – Juventud, AAMM, Consejo Local, Policía Local, Protección civil	Población en general. Mujeres y personas jóvenes en particular	Presencia punto violeta en celebraciones importantes Tipo de consultas recibidas, desagregadas por sexo

6.4. TRANSVERSALIDAD

Objetivos:

- Dar a conocer este Plan y sus actuaciones.
- Introducir el principio de igualdad en las diversas áreas de trabajo municipal.
- Mejorar la atención y servicio al municipio.

Actuaciones	Organiza	Dirigido a	Indicadores
Presentación y difusión del Plan Municipal	Igualdad / Alcaldía	Ciudadanía	Presentado y difundido
Realizar informes periódicos de pertinencia al género de cada área municipal, en relación a sus funciones y actividades principales	Todas las concejalías	Ayuntamiento	Realizado los informes. Área municipal.
Introducir, progresivamente, un informe anual de impacto de género en los presupuestos y programaciones	Todas las concejalías	Ayuntamiento	Realizado los informes. Frecuencia. Área municipal.
Lenguaje e imágenes inclusivas. Establecer un patrón de comunicación no sexista en cartas, correos electrónicos, impresos, documentación, reuniones, convocatorias, etc.; tanto en la comunicación interna como externa. Revisar la RPT y adaptando su lenguaje. Uso de una comunicación / imágenes no sexistas en web, redes sociales, cartelería, bolsas de empleo, etc. De cualquiera de los ámbitos municipales.	Todas las concejalías	Ayuntamiento y Ciudadanía	Incluida la comunicación e imagen. Corregida la RPT.
Introducción de cláusulas de igualdad en las contrataciones, ayudas y subvenciones.	Empleo/Economía/ Desarrollo/ Planificación	Ayuntamiento Proveedores. Beneficiarios y Beneficiarias de ayudas Colectivos	Introducidas las cláusulas. Tipo de cláusulas y en qué subvenciones, ayudas o contrataciones.
Prevención de la segregación ocupacional por razón de género en convocatorias de empleo y formación municipal.	Empleo/Economía/ Desarrollo/ Planificación	Ciudadanía	Nº contrataciones y ocupación, desagregada por sexo.

			Tipo de formación y sector ocupacional, desagregada por sexo.
Programa de formación continua en materia de transversalizar el enfoque de género en las áreas municipales	Igualdad - Todas las concejalías	Personal municipal	Nº de sesiones formativas y contenidos de la misma. Participantes desagregados por sexo y por ámbito municipal/ocupación
Elaboración de un Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Gójar, que aborde segregación horizontal y vertical, mejoras en los RRHH, conciliación, detección de brecha salarial, etc.	Igualdad Todas las concejalías	Personal municipal	Edición del Plan

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para garantizar el cumplimiento de los objetivos de este II PMIMH se necesita un seguimiento permanente que favorezca un proceso de evaluación continua. Por ello, en este II PMIMH incorporamos un sistema de seguimiento y evaluación, cuya finalidad es:

- Mejorar la planificación y la gestión del II PMIMH.
- Medir los resultados y estimar el impacto del II PMIMH sobre las mujeres y sobre el avance de la igualdad.
- Fortalecer la organización y fomentar el aprendizaje institucional.

7.1. Indicadores de seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del II PMIMH se apoyará en los siguientes tipos de indicadores:

- **Indicadores de realización o seguimiento:** se aplicarán a cada una de las actuaciones previstas en el Plan para comprobar su ejecución.
- **Indicadores de resultados:** permitirán evaluar el grado de cumplimiento de cada objetivo específico.

- **Indicadores de impacto o contexto:** analizarán la aplicación y el alcance de los objetivos generales del Plan.

7.2. Momentos de seguimiento y evaluación

El proceso de seguimiento y evaluación se llevará a cabo en distintos momentos estratégicos:

1. **Inicio del Plan:** se establecerá la línea de base, que recogerá los resultados iniciales de los indicadores relacionados con los cambios que se desean medir. Esta línea de base servirá como punto de partida para la evaluación final.
2. **Evaluación anual:** cada año se realizará una evaluación continua basada en los indicadores de las actuaciones, con el objetivo de verificar el grado de cumplimiento, valorar los avances en los objetivos planteados y detectar nuevos retos a futuro.
3. **Evaluación intermedia:** se realizará un balance del desarrollo de las actuaciones, que permitirá conocer el grado de ejecución del Plan hasta ese momento. Para ello, se tendrán en cuenta los informes de seguimiento anuales.
4. **Evaluación final:** se llevará a cabo al finalizar la vigencia del Plan y proporcionará información sobre los resultados e impactos alcanzados, evaluando la consecución de los objetivos específicos y generales.

8. VIGENCIA

El II Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Gójar tendrá una duración de 4 años, de 2026 a 2030.

ANEXO I. GLOSARIO DE TÉRMINOS

El presente glosario tiene como finalidad facilitar la comprensión de los conceptos clave que sustentan el II Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Gójar, así como promover un uso común, riguroso y coherente del lenguaje técnico en materia de igualdad de género dentro de la administración local.

Acción positiva: Medida específica, temporal y proporcionada orientada a corregir desigualdades de hecho que afectan a un grupo determinado —habitualmente a las mujeres— con el objetivo de garantizar la igualdad real de oportunidades. Se mantiene vigente mientras persistan dichas desigualdades.

Agente de igualdad: Profesional especializado en la incorporación de la perspectiva de género en políticas públicas, programas y servicios, participando en el diseño, desarrollo y evaluación de actuaciones dirigidas a alcanzar la igualdad efectiva.

Brecha de género: Diferencia sistemática entre mujeres y hombres en ámbitos como el empleo, los ingresos, la participación, el acceso al poder, la educación o los cuidados, que evidencia desigualdades estructurales en el acceso a recursos y oportunidades.

Coeducación: Enfoque educativo que promueve la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando estereotipos y roles de género, y fomentando valores de respeto, equidad y corresponsabilidad.

Corresponsabilidad: Distribución equitativa de las tareas domésticas, los cuidados y las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, así como entre familias, comunidad e instituciones públicas.

Diversidad: Reconocimiento y valoración de las diferencias individuales —como sexo, edad, origen, orientación sexual, identidad de género, capacidad o situación socioeconómica— como elemento enriquecedor y base para la justicia social.

Empoderamiento: Proceso mediante el cual las mujeres fortalecen su autonomía personal, económica, social y política, adquiriendo capacidad de decisión, acceso a recursos y participación activa en la sociedad.

Enfoque o perspectiva de género: Marco de análisis que permite identificar y comprender las desigualdades entre mujeres y hombres derivadas de los roles, responsabilidades y oportunidades asignados socialmente, facilitando la formulación de políticas públicas más justas e igualitarias.

Igualdad de género: Situación en la que mujeres y hombres disfrutan de los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades en todos los ámbitos de la vida, sin discriminación por razón de sexo o género.

Interseccionalidad: Enfoque que reconoce la interacción entre la desigualdad de género y otras formas de discriminación (edad, origen, discapacidad, orientación sexual, nivel socioeconómico, entre otras), generando experiencias diversas de desigualdad o privilegio.

Lenguaje inclusivo: Uso del lenguaje que visibiliza de forma equitativa a mujeres y hombres, evitando expresiones sexistas o excluyentes.

Mainstreaming o transversalidad de género: Estrategia que integra la perspectiva de género en todas las políticas, programas, presupuestos y acciones, de modo que la igualdad se convierta en una responsabilidad compartida por todas las áreas.

Participación ciudadana: Implicación activa de la población en la toma de decisiones públicas, especialmente en aquellas relacionadas con la igualdad de oportunidades, a través de mecanismos de consulta, representación y colaboración.

Plan de igualdad: Instrumento de planificación que define objetivos, medidas y recursos para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en un ámbito determinado.

Roles de género: Conjunto de normas, expectativas y comportamientos socialmente asignados a mujeres y hombres en función de su sexo, que influyen en su desarrollo personal, social y profesional. Son construcciones sociales susceptibles de cambio.

Segregación laboral: Distribución desigual de mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Puede ser horizontal (concentración en sectores o profesiones distintas) o vertical (menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad).

Violencia de género: Manifestación extrema de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres, ejercida contra las mujeres por el hecho de serlo, basada en relaciones de poder y control. Incluye violencia física, psicológica, sexual, económica y simbólica, tanto en el ámbito público como privado.

Este glosario acompaña al II Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Gójar (2025–2029) como herramienta de apoyo para su correcta interpretación, aplicación y evaluación.

Fuentes de referencia: Elaboración propia a partir de definiciones del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España y la Diputación de Granada.

ANEXO II

Estudio diagnóstico para la elaboración del II Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres

Ayuntamiento de Gójar

1. INTRODUCCIÓN

El diagnóstico de la situación entre mujeres y hombres en el municipio de Gójar, se configura como un instrumento técnico imprescindible en el proceso de elaboración del Plan de Igualdad , en tanto que permite realizar un análisis sistemático, objetivo y basado en evidencias de la situación de mujeres y hombres en el municipio

El objetivo fundamental del diagnóstico es identificar, analizar y visibilizar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el ámbito local, así como los factores estructurales, sociales, culturales y económicos que las generan o perpetúan, con el fin de orientar de manera fundamentada el diseño de medidas y actuaciones que permitan avanzar hacia la igualdad real y efectiva.

El análisis se realiza desde una perspectiva de género interseccional, teniendo en cuenta la diversidad de situaciones vitales, edades, roles sociales y condiciones socioeconómicas de la población gojareña.

Para la elaboración del diagnóstico se ha aplicado una metodología mixta, cuantitativa y cualitativa, que permite obtener una visión integral de la realidad social del municipio.

1. MARCO NORMATIVO Y ESTRATÉGICO

El presente diagnóstico constituye la base analítica previa para la elaboración del II Plan Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gójar, de conformidad con la ***Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres***, que constituye el principal instrumento normativo. Esta ley establece el principio de igualdad de trato y de oportunidades como eje transversal de la actuación de todos los poderes públicos (art. 15), así como la obligación de integrar la perspectiva de género en todas las políticas públicas. Asimismo, recoge medidas específicas en ámbitos como el empleo, la educación, la participación política y la prevención de la violencia de género, y establece la necesidad de elaborar planes de igualdad tanto en el ámbito público como privado.

En materia de violencia de género, resulta fundamental la ***Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género***, que articula un enfoque integral basado en la prevención, protección y atención a las víctimas, e implica a las administraciones locales en la coordinación de recursos y servicios.

La ***Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local***, reconoce en su artículo 25, las competencias propias del municipio en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, así como contra la violencia de género. Asimismo, el artículo 22.2 atribuye al Pleno la competencia para la aprobación de planes y acuerdos de carácter estratégico y de planificación general, así como aquellos que afecten a la organización y directrices de la política municipal.

En el ámbito autonómico, el ***Estatuto de Autonomía para Andalucía*** recoge la igualdad de género como principio rector de las políticas públicas. La ***Ley 12/200, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía***, dispone la obligación de los poderes públicos andaluces, incluidas las entidades locales, de integrar el principio de igualdad de género en el ejercicio de sus competencias, promoviendo planes estratégicos y actuaciones específicas para la eliminación de desigualdades.

Por su parte, la ***Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas para la prevención y protección integral contra la violencia de género***, atribuye a las entidades locales funciones en materia de prevención, sensibilización, coordinación y atención frente a la violencia de género, reforzando la necesidad de planificación estratégica municipal en esta materia.

Asimismo, la Ley 9/2016 incorpora el enfoque de género como principio rector del sistema público de servicios sociales, reforzando la intervención local con perspectiva de igualdad.

2. METODOLOGÍA

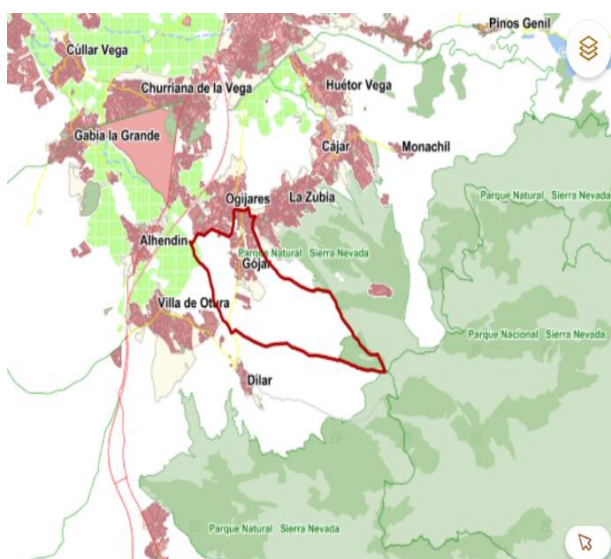
Las principales técnicas utilizadas han sido:

- **Análisis documental y estadístico, a partir de fuentes secundarias como:**

- ✓ Padrón Municipal del Ayuntamiento de Gójar.
 - ✓ Instituto Nacional de Estadística (INE).
- **Análisis cualitativo del contexto histórico, social y cultural** del municipio.
Revisión de recursos municipales.
 - **Análisis cualitativo de las políticas de igualdad** en el municipio
 - **Encuesta digital dirigida a la ciudadanía de Gójar**, orientada a recoger percepciones, experiencias y valoraciones en materia de igualdad de género.

3. CONTEXTUALIZACIÓN TERRITORIAL, HISTÓRICA Y SOCIAL

Gójar es un municipio de la provincia de Granada, con una extensión de 12 km² y situado a 8,6 kilómetros de la capital. Su origen histórico se remonta a época íbera o romana, consolidándose posteriormente como alquería rural durante la Edad Media.



El urbanismo del municipio conserva una clara herencia de su pasado musulmán, lo que ha condicionado históricamente la organización de los espacios y su uso diferenciado por mujeres y hombres. En lo que al núcleo central se refiere, nuestro urbanismo es heredero de este origen musulmán:

/../Notables señores ziríes debieron asentar sus almunias o huertas de recreo y producción en este núcleo. La mano de obra para cultivarlas la obtuvieron de entre un pequeño grupo de labradores establecidos en la zona que hoy conocemos como Las Callejas o Calle de los Jardines, nombre atribuido a los pequeños huertos que debieron tener junto a sus casa. /.../ Mezquita (actual iglesia); un Aljibe (actualmente el Pilar); La Casa del Alfaquí; Numerosos cementerios o Macáber en las Eras Altas; una Rábita o ermita musulmana; un Serrallo; Dos Hornos (uno en la Calle Real y otro junto a la antigua mezquita); Dos Molinos Harineros

(Vedril y Ampuero); un sistema de riego con dos Acequias: Alta y Baja./../¹

Desde una perspectiva de género, se constata que el espacio público y productivo ha estado tradicionalmente masculinizado, mientras que las mujeres han desarrollado una parte fundamental de su actividad en espacios invisibilizados, vinculados al trabajo doméstico, comunitario y de cuidados.

El análisis histórico evidencia que determinados espacios del municipio han estado asociados de forma tradicional a las mujeres, como fuentes, lavaderos, calles de trabajo artesanal o trayectos rurales para tareas de subsistencia. Estos espacios funcionaron no solo como lugares de trabajo, sino también como espacios de socialización femenina, transmisión de saberes, apoyo comunitario, y estrategias de resistencia²:

- Toda la actividad relacionada con el abastecimiento de agua para trabajos domésticos de subsistencia era tarea de las mujeres. “Ir a por agua (y a hacer las filas) a las fuentes, especialmente a El Pilar”.
- Lavaderos en la acequia baja y el canal alto, con sendos espacios donde secar la ropa sobre la vegetación (“cuidado con lo que dices que *hay ropa tendía*”)
- Espacios de bordadoras de tul, como la Calle Divina Pastora, donde las jóvenes sacaban un jornal.
- Trayectos a pie La Zubia a por (dos arrobas a cuestras de) lino para elaborar sogas que luego vendían.
- *Desfarfollar* las panochas para mullir los colchones.
- Pastoreo de pavos que da lugar al gentilicio popular de nuestro pueblo: las “paveras”.
- De ir al campo a espigar trigo
- Recogida de la aceituna en el suelo
- Engalanamiento de calles y placetas.
- /.../

¹ Javier García Benítez

² Paseo urbano con perspectiva de género. Testimonios vecinales. Concejalía de Igualdad. 6 de agosto de 2020.

Por el contrario, otros espacios históricos han estado vinculados casi exclusivamente a los hombres, como las faenas agrícolas con animales, las tabernas, la comunidad de regantes o la caza, reflejando una división sexual del trabajo profundamente arraigada.

Este legado cultural sigue influyendo, en mayor o menor medida, en los roles de género actuales y en la percepción social del espacio público.

El diagnóstico pone de manifiesto una desigual visibilización histórica de las figuras masculinas frente a las femeninas en el relato local.

Como ejemplo masculino, *José Genaro Villanova*,

*“Señores eclesiásticos y laicos de Granada pasaron a ocupar las mejores tierras y fincas de la alquería, gran cantidad de ellas las poseía Diego Fernández de Córdoba, señor de Guadalquivir y en el S.XIX pasaron a manos de José Genaro Villanova, un agricultor a renta que amasó una gran fortuna, la compra incluía la sede marqués, La Casa Grande, cuya parte más antigua data de los siglos XV-XVI y todavía se conserva junto al palacete construido en el S.XIX.”*³

Como ejemplo femenino, *Isabel Roma Rattazzi Bonaparte Wyse*, biznieta de un hermano de Napoleón,

/.../Una mujer sencilla que mucho distaba de la personalidad de su madre, la princesa Leticia Bonaparte». Al nacer, dicen sus familiares, «adquirió el título 'ficticio' de princesa Rattazzi, pues el emperador Napoleón dejó dicho que todos los descendientes de la dinastía deberían ostentar los títulos de príncipes y princesas». Al quedar viuda, aun siendo muy joven, se trasladó a vivir al municipio gojareño, del que era gran amante, y se dedicó por entero al cuidado de sus tres hijos, pues nada quiso saber de las reuniones de alta sociedad. Su nieta política dice que «en una ocasión, la Reina María Cristina llamó a Isabel para que estuviera en contacto con los trajes del reino, pero ella declinó».

³ Javier García Benítez. Historiador.

Al morir Isabel, en el año 1943, fue enterrada en el panteón familiar de la iglesia gojareña. Dos de sus hijos fijaron su residencia en la capital, aunque finalmente, sólo quedaría aquí la hija mediana, Leticia, cuyos descendientes todavía viven en Granada./.../

También a día de hoy, el callejero refleja una figura femenina relevante para el municipio, siendo la avenida principal que atraviesa Gójar: Avenida Carmen Morcillo, maestra de la posguerra muy querida por toda la población, y que impulsó públicamente la educación en favor de las niñas.

3.1. Estructura poblacional

En el año 2025, Gójar tiene una población de 6. 371 habitantes⁴, con un crecimiento del 1,27%. La distribución por sexo es equilibrada de un 50,23 % hombres y de un 49,77 % mujeres.

La edad media de la población de Gójar se sitúa en torno a los 40 años, concentrándose el mayor volumen de población en el tramo comprendido entre los 40 y los 60 años. Atendiendo a la distribución por sexo, se observa una composición equilibrada en la mayoría de los grupos de edad. No obstante, a partir de los 60 años se aprecian diferencias significativas. En la década de los sesenta, los varones presentan una ligera mayoría, representando el 54 % de la población de ese grupo de edad. Esta tendencia se invierte progresivamente a partir de los 70 años, momento en el que comienza a observarse una mayor presencia de mujeres (53 %), fenómeno que se intensifica en las edades más avanzadas.

La feminización del envejecimiento resulta especialmente significativa entre la población con 90 años, donde las mujeres alcanzan el 66 %, duplicando prácticamente la presencia masculina en este tramo de edad. Esta realidad tiene importantes implicaciones desde una perspectiva de género, especialmente en relación con las necesidades de cuidados, la atención sociosanitaria y la dependencia, ámbitos en los que las mujeres son, a la vez, mayoritariamente receptoras y proveedoras de cuidados.

⁴ Fuente INE

3.2. Natalidad y maternidad

Los datos sobre nacimientos reflejan que la maternidad se concentra mayoritariamente entre los 30 y 39 años, en línea con las tendencias provinciales. Este retraso en la edad de maternidad se relaciona con factores como la inserción laboral, la conciliación, la estabilidad económica y la corresponsabilidad en los cuidados.

Edad de la madre residente en Gójar (nacimientos en 2024)							
De 15 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 34 años	De 35 a 39 años	De 40 a 44 años	De 45 a 49 años	TOTAL
1	5	6	13	12	3		40

Elaboración Propia. Fuente Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

	De 15 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 34 años	De 35 a 39 años	De 40 a 44 años
	2024	2024	2024	2024	2024	2024
Granada	7,02	27,44	51,72	73,38	76,44	16,43

Elaboración Propia. Fuente Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

3.3. Educación y formación

En relación al nivel de estudios de la población gojareña, subrayaremos sólo aquellas titulaciones en las que encontramos una diferencia d entre hombres y mujeres, siendo en el resto paritarias (no más de representación del 60 %, ni menos del 40 %)

En la titulación de Arquitectura/Ingeniería técnica, encontramos una representación del 86 % de hombres. Siendo mayor la presencia de mujeres en las titulaciones de:

- Licenciaturas Universitarias. Grado universitario, 59%, así como
- Diplomaturas en Escuelas Universitarias (Empresariales, profesorado, etc.) con una presencia del 63% de las mujeres.
- Otras titulaciones medias (Auxiliar de Clínica, Secretariado, Programación de informática, auxiliar de vuelo, Artes y Oficios, etc.).

-

3.4. Mercado de trabajo y cuidados

El paro registrado en mujeres en el año 2025 es de 252, frente al paro registrado en hombres que es de 159, siendo la tasa de desempleo en el año 2024 del 15,8%.

De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) para el municipio de Gójar (2024), el índice de dependencia, es decir, el porcentaje de población menor de 16 años o mayor de 65 años respecto a la población en edad activa (16 a 65 años),

refleja la importancia de considerar estas tareas no remuneradas y su impacto en la estructura económica y social local.

Territorio	Índice de dependencia global
Gójar	43,84

Elaboración Propia. Fuente INE

4.5. Equipamientos públicos

Centros Educativos

- ✓ Centro Infantil Mariló
- ✓ Colegio de Educación Infantil y Primaria Virgen de la Paz

Centros de Salud

- ✓ Consultorio Gójar, en C/ Iglesia, 1, 18150. Teléfono 958 508483

Equipamientos Municipales

- ✓ Ayuntamiento de Gójar, en Plaza de la Constitución, 1 Tlfno 958 509152
- ✓ Oficina de Información y Registro, en el Edificio de Usos Múltiples en C/ Eras Altas, 6
- ✓ Edificio de Usos Múltiples en C/ Eras Altas, 6
- ✓ Biblioteca Pública, en el Edificio de Usos Múltiples en C/ Eras Altas, 6
- ✓ Teatro Municipal Cervantes, en C/ Eras Altas, 6
- ✓ Campo de Fútbol municipal en Camino de la Fábrica, s/n
- ✓ Pabellón Deportivo Municipal en Camino de la Fábrica, s/n
- ✓ Pista de Pádel Pabellón Deportivo en Camino de la Fábrica, s/n
- ✓ Pista de Pádel Fenicios en Urbanización Fenicios
- ✓ Pista Polideportiva Fenicios en Urbanización Fenicios
- ✓ Pista Polideportiva Entrealmendros, en C/ Málaga s/n
- ✓ Pista Cubierta Arco de las Cañadas en Polígono Industrial Arco de las Cañadas
- ✓ Polideportivo Municipal de Gójar en C/ Iglesia s/n
- ✓ Pista Polideportiva Florida Sur en Urbanización Florida Sur
- ✓ Pistas Municipales de Petanca en Recinto Ferial de Gójar
- ✓ Pistas Municipales de Voley Playa en Recinto Ferial de Gójar

Servicios Municipales

- ✓ Centro Municipal de Información a la Mujer, en el Edificio de Usos Múltiples en C/ Eras Altas, 6, Teléfono 628125101
- ✓ Policía Local en Plaza de la Constitución, 1
- ✓ Protección Civil en Plaza de la Constitución
- ✓ Servicios Sociales Comunitarios en Plaza de la Constitución, 1
- ✓ Oficina de registro y padrón en el Edificio de Usos Múltiples en C/ Eras Altas, 6 y en Plaza de la Constitución, 1
- ✓ Punto Vuela en Edificio de Usos Múltiples en C/ Eras Altas, 6
- ✓ Información trámites y gestiones carne joven, bono cultural joven
- ✓ Servicio de Coedoteca Edificio de Usos Múltiples en C/ Eras Altas, 6
- ✓ Oferta de actividades culturales, deportivas, de envejecimiento activo, dirigidas a la población de mayores, población en general, a infancia y a adolescencia en Edificio de Usos Múltiples en C/ Eras Altas, 6

Otros servicios

- ✓ Juzgado de Paz en C/ Alhambra, 23
- ✓ Punto Limpio, teléfono 699 672262
- ✓ Guardia Civil- La Zubia 958 590019
- ✓ Oficina de Correos en Avda Carmen Morcillo, 8

4.6. Elecciones

En la gráfica se muestran los resultados electorales en el municipio de Gójar, de las elecciones municipales celebradas el 28 de mayo de 2023.

2023 Resultados Electorales			
Partidos	Concejales	Votos	Porcentaje
 PSOE-A	8	1.518	51,73%
 PP	3	720	24,53%
 VOX	1	316	10,77%
 PARA LA GENTE	1	257	8,75%
CS	0	85	2,89%

Fuente. Ministerio del Interior

4.7. Corporación Municipal

Alcaldía Partido Socialista Obrero Español- Andalucía

Tabla1. Composición de la Corporación Municipal

Nombre	Alcaldía/Presidencia/Concejalía/Delegación
José Joaquín Prieto Mora	Alcalde-Presidente. Urbanismo Obras y Servicios, Agricultura y Policía Local
Antonio Jesús Hernández Castro	Primer teniente de Alcalde. Concejal delegado de las Áreas de Educación, Economía, Transparencia y Comunicación
Mercedes Garzón Ruiz	Segunda teniente Alcalde. Concejala delegada de las Áreas de Personal, Igualdad, Formación, Empleo, Desarrollo y Emprendimiento, Concertación y Subvenciones
Manuela Jiménez Fernández	Tercera teniente alcalde. Concejala delegada de las Áreas de Deportes, Contratación y Coordinación
Rubén Melgarejo Fernández	Cuarto teniente Alcalde. Concejal delegado de las Áreas de Cultura, Juventud, Seguridad y Participación Ciudadana
María Isabel Yáñez Martín	Concejala delegada de las Áreas de Comercio, Fiestas y Bienestar Social
Víctor José Requena Carrión	Concejal delegado de las Áreas de Medioambiente, Avance Tecnológico, Planificación y Seguimiento
Raquel Carretero Blanco	Concejala delegada de las Áreas de Salud y Mayores

4.8. Participación social y proyectos con perspectiva de género

Asociacionismo y Consejo Local de Igualdad

En el municipio hay dos asociaciones de mujeres: Tejedoras de Gójar y El Taharí. Ambas están comprometidas con la igualdad de oportunidades en sus estatutos y objetivos, y desarrollan diversas actuaciones a lo largo del año, encaminadas a cumplir con esos fines entre las mismas socias y la ciudadanía. También participan muy activamente en propuestas del área de igualdad, y hay una buena relación y trabajo en red.

Asimismo, se constituye, el Consejo Local de Igualdad. Cuya creación y reglamento ha sido también refrendada por el Pleno municipal. Siendo un órgano muy importante para el diseño y consulta en materia de igualdad a nivel municipal. En el Consejo tienen presencia la corporación municipal, las asociaciones de mujeres, así como otras asociaciones y colectivos que tienen en sus reglamento el principio de igualdad y la defensa del feminismo. Las funciones del Consejo Local de Igualdad de Gójar, son:

- Promover la representación y participación de mujeres, así como de políticas de igualdad en nuestro municipio.
- Órgano consultivo y asesor de participación, control, y propuesta del área de igualdad del ayuntamiento.
- Transversalidad de género: estudios, informes y propuestas para hacer efectivo el principio de igualdad, en el Ayuntamiento y en el municipio.
- Órgano de participación ciudadana.
- Proponer actividades del área de igualdad.
- Cualquier otra función relacionada con la problemática de las mujeres en el entorno social, laboral, cultural, económico y político, etc.

El municipio de Gójar cuenta, asimismo, con un tejido asociativo diverso y activo que contribuye al desarrollo económico, social y comunitario del municipio. Entre estas entidades destaca la Asociación de Comercio, Hostelería y Empresas de Gójar (ASOCOHE), cuyo objetivo principal es la promoción y dinamización del tejido empresarial local, así como la puesta en valor de la oferta de productos y servicios existentes en el municipio, fomentando el consumo de proximidad entre la ciudadanía. SINERGIAS, Asociación para la Promoción de la Cultura, que impulsa iniciativas

culturales y participativas orientadas al fortalecimiento de la vida cultural local, así como la Asociación de Mayores “La Voluntad”, que desempeña un papel fundamental en la promoción del envejecimiento activo, la participación social y el bienestar de las personas mayores del municipio.

Proyectos con perspectiva de género. El Ayuntamiento de Gójar, desde el área de Igualdad, ha impulsado diversas iniciativas participativas con perspectiva de género, entre las que destaca el proyecto “*Huellas*”, desarrollado en el marco del Programa de Concertación de la Diputación Provincial de Granada. Es un espacio de recuperación, reconocimiento y difusión de la memoria colectiva de las mujeres del municipio de Gójar. A través de un proceso participativo, el proyecto ha permitido identificar y poner en valor las trayectorias vitales de mujeres del municipio, su contribución al desarrollo social, cultural y comunitario, así como los espacios y lugares significativos vinculados a sus experiencias. Esta iniciativa responde a la necesidad de visibilizar el papel histórico y social de las mujeres, tradicionalmente relegado a un segundo plano en los relatos oficiales, contribuyendo así a la construcción de una memoria local más igualitaria, diversa e inclusiva, en coherencia con los principios de igualdad de género y participación ciudadana.

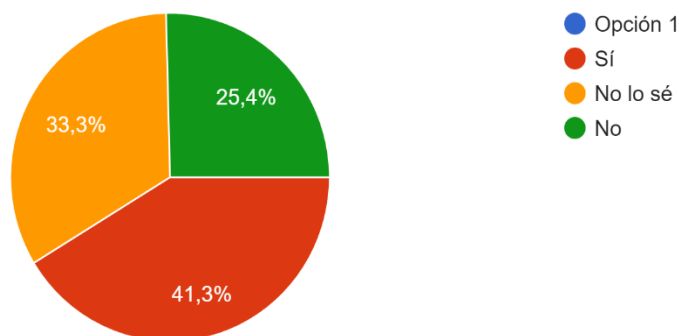


Imagen del acto homenaje a “Las Paveras”. Mural de cerámica en reconocimiento a su memoria y aportación a la historia de Gójar

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS ENCUESTA DIGITAL

Para completar estos y otros datos, se ha elaborado un cuestionario anónimo⁵ dirigido a la ciudadanía gojareña en los meses de junio, julio y septiembre de 2025, sobre la percepción de cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio, conciliación de la vida familiar, laboral y personal, violencia de género, etc. No obstante, hay que señalar determinadas limitaciones inherentes al presente análisis. En primer lugar, el tamaño de la muestra no permite garantizar la plena representatividad estadística respecto del conjunto de la población municipal. En segundo lugar, la naturaleza voluntaria de la participación puede conllevar la existencia de sesgos de autoselección. Asimismo, el formato de difusión digital puede haber condicionado la participación de determinados sectores de población, especialmente aquellos con menores niveles de acceso o competencias digitales. Por último, el carácter perceptivo de la información recabada implica que los resultados deben interpretarse como un complemento cualitativo al análisis de carácter cuantitativo.

Gráfica: ¿Consideras que en Gójar existe igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

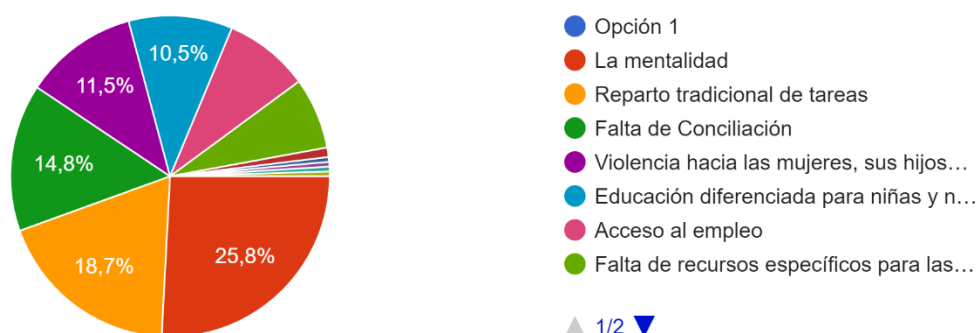


En respuesta a la pregunta “¿Consideras que en Gójar existe igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?”, un 41,3% de las personas encuestadas considera que sí existe igualdad, mientras que un 25,4% opina que no. Un 33,3% restante indica que no sabe o no tiene una opinión clara al respecto.

⁵ <https://forms.gle/HPUjZ2jNAmzM6ELA6>. Se han recogido 80 respuestas de vecinos y vecinas de Gójar.

Los ámbitos en los que se percibe una mayor desigualdad son, en primer lugar, el reparto de responsabilidades entre la vida familiar y laboral, con un 68,3% de los encuestados señalando este aspecto como un problema relevante. Le sigue el ámbito del empleo, donde un 31,7% percibe desigualdad, en el deporte un 30,2%, en la violencia un 27%, en la participación social un 23,8% y un 1,6% considera que no existe desigualdad.

Gráfica: ¿Que problemas/dificultades cree que existen para conseguir la igualdad real de mujeres y hombres?



En respuesta a la pregunta “¿Qué problemas o dificultades considera que existen para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres?”, un 25,8% de los encuestados señala que el principal obstáculo es la mentalidad de la sociedad, un 18,7% menciona el reparto tradicional de tareas, y un 8,6% destaca el acceso al empleo como una barrera importante.

Entre las actividades o acciones que se podrían desarrollar para mejorar la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, el 83,9% de las personas encuestadas señala que la educación en igualdad para niñas y niños es una de las principales medidas a implementar. Asimismo, un 67,7% considera importante llevar a cabo actividades de sensibilización sobre el reparto de responsabilidades en la vida familiar, personal y laboral y un 49,2% creen que hay falta de conciliación. A la pregunta “¿conoce asociaciones que trabajan para fomentar la igualdad en Gójar?”, un 52,4% dice conocer alguna frente a un 44,4% que dice no conocer a ninguna.

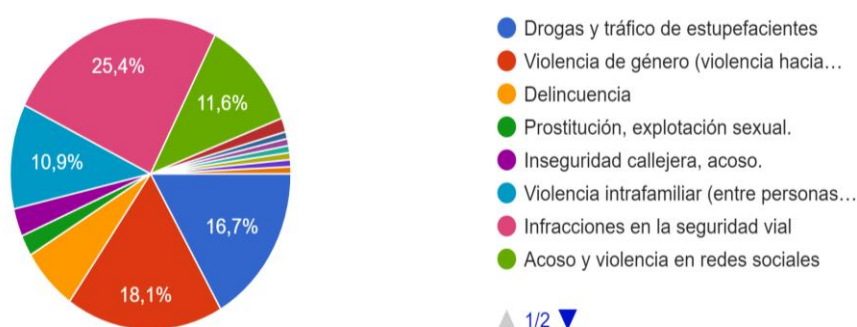
En el ámbito de la participación social, un 50,8% de los encuestados afirma que las actividades organizadas en el municipio responden a sus gustos, inquietudes y preferencias, mientras que un 28,6% considera que no es así. Un 73% de las personas

encuestadas participa en las actividades de tipo cultural, deportivo y festivo que se organiza en Gójar.

A la pregunta "*¿encuentra obstáculos a la hora de participar en cualquiera de las actividades del municipio?*", un 50,8% de las personas encuestadas, señala que la principal dificultad radica en compatibilizar los horarios de las actividades con sus responsabilidades. Además, un 73% indica no participar en actividades formativas o culturales, como clases de pintura, teatro, baile, o en la escuela de adultos. Las personas que sí participan, lo hacen principalmente en lugares como el pabellón, el teatro, el edificio de usos múltiples, la casa de la cultura o la biblioteca. En cuanto a los horarios, un 59,1% lo hace por la tarde, frente a un 27,3% que prefiere las actividades en horario de mañana. Un 67,7% de las personas encuestadas responde que si practica algún deporte mientras que un 24,2% señala que no. El 40% manifiesta practicarlo en el gimnasio o en el pabellón municipal y al aire libre, y un 20% en casa, siendo la franja del horario de tarde donde señalan las personas encuestadas que practica deporte con un 46,7% frente a un 33,3% que lo practica en horario de mañana.

En el ámbito de la participación ciudadana, el 63,5% de las personas encuestadas afirma que conoce alguna asociación del municipio, mientras que de ese porcentaje un 56,5% manifiesta que no sabe si de esas asociaciones tiene entre sus fines y actividades conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

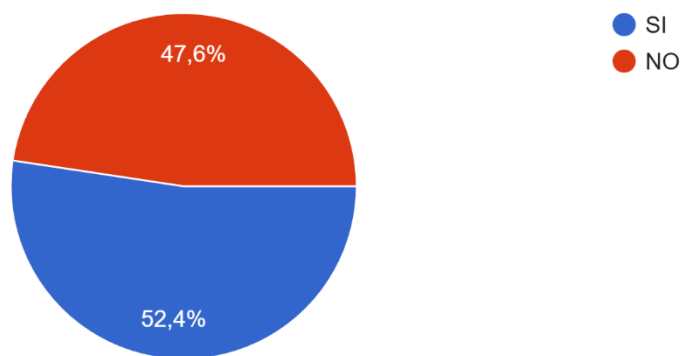
Gráfica: De las siguientes situaciones específicas, ¿cuáles cree que se dan en Gójar?



En el ámbito de la integración social, hay un 18,1% que reconoce que en Gójar hay violencia de género, un 11,6% que hay acoso y violencia en redes sociales y un 25,4% que se da las infracciones en la seguridad vial.

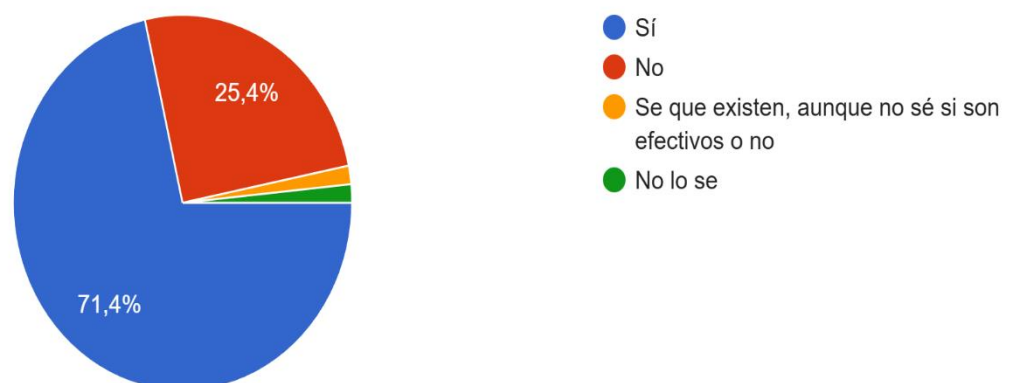
A la pregunta *De estos colectivos sociales, ¿cuál o cuáles cree que necesitan mayor apoyo en Gójar?*, el 62,9 % de las personas encuestadas señala a las personas mayores que viven solas como el colectivo que requiere mayor atención. En segundo lugar, un 46,8 % considera prioritario el apoyo a las víctimas de violencia de género, mientras que un 43,5 % identifica a la población adolescente como otro de los colectivos que necesita un mayor respaldo.

Gráfica: ¿conoce algún recurso en el municipio para la conciliación?,



El 52,4 % de las personas encuestadas manifiesta que sí conoce la existencia de recursos destinados a la conciliación, mientras que el 47,6 % señala no conocer ninguno. En las respuestas abiertas, el 22,2 % de las personas encuestadas identifica la Coeduteca como recurso de conciliación existente en el municipio, mientras que un 14,2 % manifiesta no conocer ningún recurso.

Gráfica. ¿Conoce algún recurso en su municipio de atención e información para mujeres?

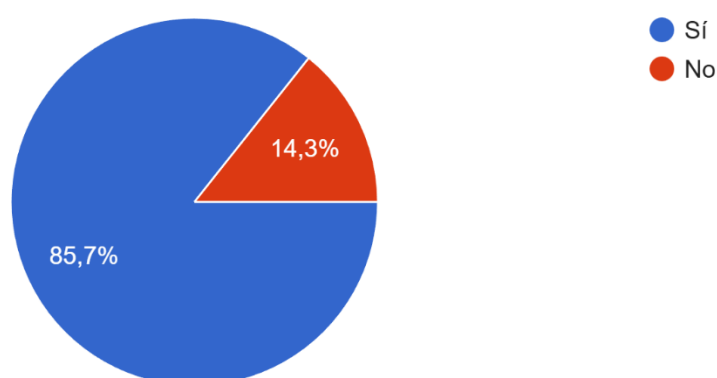


Ante la pregunta relativa al conocimiento de recursos municipales vinculados a la igualdad y la atención a las mujeres, el 71,4 % de las personas encuestadas afirma conocerlos, frente a un 25,4 % que manifiesta no tener conocimiento de los mismos.

En el análisis de las respuestas abiertas, el recurso más identificado es el Centro Municipal de Información a la Mujer (CMIM), mencionado por el 30,1 % de las personas participantes. Le sigue el Área o Concejalía de la Mujer, reconocida por un 14,2 %, y la Asociación de Mujeres, señalada por un 4 %. Asimismo, un 3,17 % hace referencia a la psicóloga del CMIM y un 1,5 % identifica el Punto Violeta en las fiestas locales. Por otro lado, un 9,5 % de las personas encuestadas manifiesta no conocer ningún recurso, mientras que un 40,7 % aporta otras respuestas.

En el ámbito de la educación, un 68,3% de las personas encuestadas afirman que actualmente se educa de manera diferente a las niñas y a los niños, frente a un 31,7% que considera que no. Según las respuestas recogidas, el colegio es percibido como el espacio más igualitario por un 76,2 % de las personas encuestadas, seguido de la familia, considerada igualitaria por un 57,1 %. En contraste, solo un 27 % percibe al pueblo en general como un espacio igualitario.

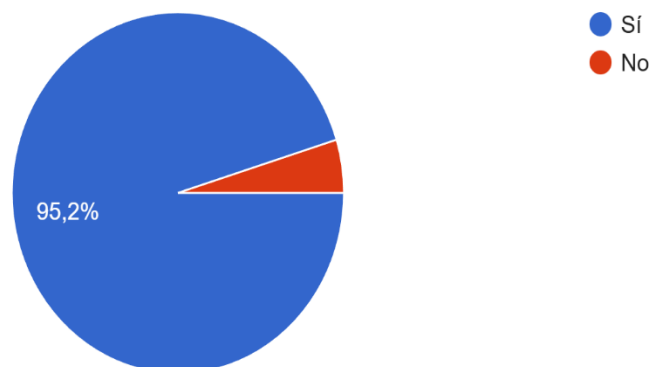
Gráfica. ¿Cree que la educación que reciben los y las jóvenes influye en la aparición y desarrollo de conductas violentas?



Ante la pregunta, ¿Cómo cree que podemos prevenir y erradicar las conductas violentas hacia las mujeres? De las respuestas recogidas coinciden mayoritariamente en la necesidad de educación y sensibilización desde edades tempranas. Entre las propuestas destacan: educación en igualdad y respeto, tanto en el ámbito familiar como en la

adolescencia, información y talleres de sensibilización, acciones de protección y actuación frente a la violencia.

Gráfica. *¿Sabe lo que significa hacer un "uso sexista del lenguaje"?*



En relación a si saben lo que significa hacer un uso sexista del lenguaje, un 95,2% si lo sabe, frente a un 4,8% que no lo sabe.

En el ámbito del reparto de tareas domésticas y otras responsabilidades, un 96,8% piensa que no está reconocido ni valorado socialmente frente a un 3,2% que opina que sí.

En relación con el reparto de las tareas domésticas y otras responsabilidades familiares, el 96,8 % de las personas encuestadas considera que el trabajo doméstico no está socialmente reconocido ni valorado, frente a un 3,2 % que opina lo contrario.

Las tareas vinculadas al mantenimiento diario del hogar, como cocinar, la limpieza, las compras y la organización familiar, presentan una alta frecuencia de realización, lo que pone de manifiesto una implicación constante en el sostenimiento de la vida doméstica. Asimismo, una parte significativa, asume responsabilidades relacionadas con la gestión económica del hogar, las gestiones administrativas, el acompañamiento educativo y otras tareas de mantenimiento, ampliando el volumen de trabajo no remunerado asumido.

Las actividades más frecuentemente realizadas son las compras diarias de alimentación y productos básicos y la atención, comida y aseo de personas dependientes, ambas desempeñadas por el 85,7 % de las personas participantes. Asimismo, cocinar, la limpieza diaria del hogar, la organización del ocio familiar y la gestión de los gastos

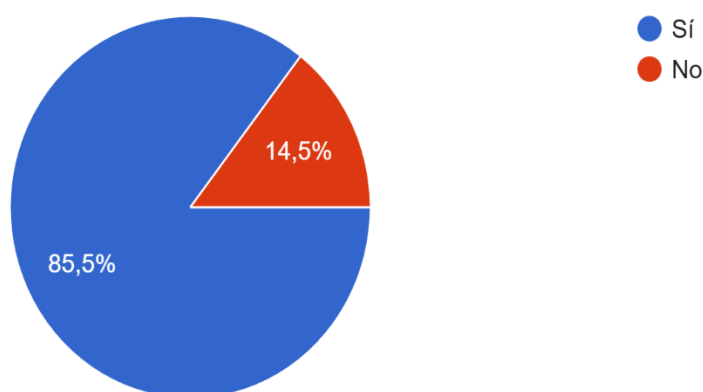
familiares son realizadas por el 82,5 % de las personas encuestadas, lo que evidencia una dedicación constante a las tareas de sostenimiento cotidiano del hogar.

En un segundo nivel de implicación se sitúan las gestiones bancarias y administrativas y los arreglos y mantenimiento del hogar, realizadas por el 66,7 % de las personas. La planificación del menú familiar (63,5 %) y la ayuda con los deberes escolares (61,9 %) muestran también una presencia significativa de mujeres. .

Por último, aunque con menor frecuencia relativa, más de la mitad de las personas encuestadas, en su mayoría son los hombres los que asumen el mantenimiento del vehículo y las tareas de agricultura de subsistencia (58,7 % en ambos casos).

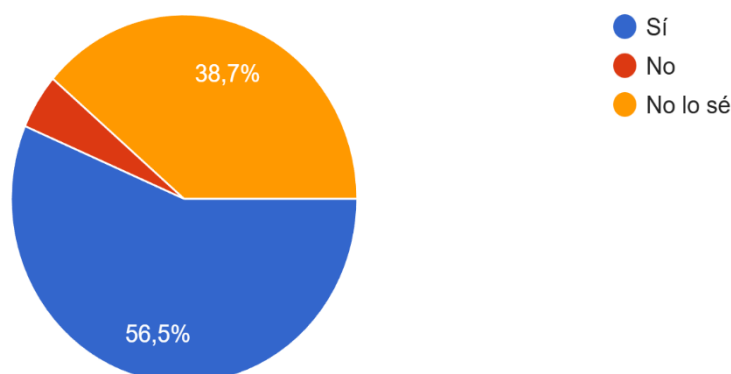
Cabe destacar que el 74,6 % de las personas afirma realizar todas las tareas del hogar o vivir solas, circunstancia que incrementa la carga individual de responsabilidades domésticas.

Gráfica. ¿Cree que existen obstáculos para conseguir un reparto de tareas domésticas y familiares entre mujeres y hombres?



Ante la pregunta, *¿qué obstáculos impiden lograr un reparto de tareas domésticas y responsabilidades familiares entre mujeres y hombres?*, las respuestas han sido un 79,4 % considera que la educación recibida constituye el obstáculo más relevante, el 41,3 % identifica los horarios laborales como una barrera que dificulta la corresponsabilidad, un 33,3 % atribuye la desigualdad a la comodidad o hábitos personales, un 11,1 % señala que los obstáculos se deben a que “los hombres no saben” o “trabajan fuera”.

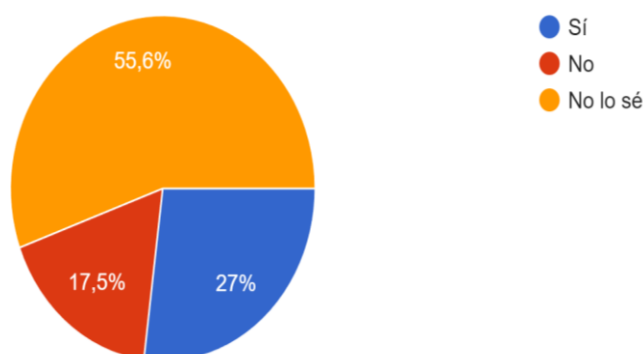
Gráfica ¿Existen recursos en Gójar que faciliten el cuidado de personas dependientes / mayores / enfermas?



El análisis de los datos relativos a los problemas de salud que más preocupan a las personas encuestadas evidencia una alta percepción de riesgo y vulnerabilidad frente a enfermedades graves y crónicas, con especial incidencia en aquellas que tienen un mayor impacto en la calidad de vida y la autonomía personal. La preocupación más frecuente se centra en las enfermedades psicológicas, como la depresión y el estrés, señaladas por el 81 % de las personas encuestadas. Asimismo, un 60,3 % de las personas manifiesta preocupación por el cáncer y por las enfermedades cardiovasculares. En un segundo nivel se sitúan las enfermedades óseo-articulares (artrosis, osteoporosis, etc.) y otras enfermedades reumáticas, que generan preocupación en el 39,7 % de las personas, al estar directamente relacionadas con la limitación funcional y la pérdida de calidad de vida. Otras problemáticas de salud relevantes son la incapacidad, invalidez o minusvalía (44,4 %), así como enfermedades neurodegenerativas como el Alzheimer o la demencia senil (28,6 %), reflejando el temor a la dependencia y a la necesidad de cuidados prolongados. En menor medida, se señalan preocupaciones relacionadas con enfermedades metabólicas como la diabetes (17,5 %) y el colesterol (15,9 %).

Por último, una parte de las personas encuestadas manifiesta que todas las enfermedades son importantes.

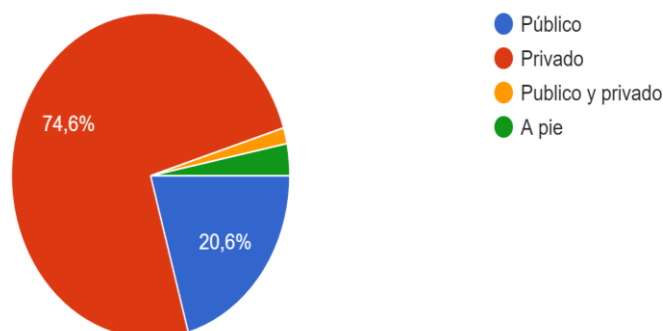
Gráfica. ¿Cree que en Gójar hay igualdad en el empleo entre hombres y mujeres?



En relación con los principales problemas que dificultan el acceso de las mujeres al empleo y su incorporación al mercado laboral, los resultados del estudio ponen de manifiesto la existencia de barreras estructurales y sociales persistentes que limitan su participación en condiciones de igualdad. El principal obstáculo señalado es la responsabilidad del cuidado de hijos e hijas y otras cargas familiares, mencionada por el 71,4 % de las personas participantes. Asimismo, un 61,9 % de las personas encuestadas señala la falta de flexibilidad en las empresas, lo que dificulta la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. A ello se suma la insuficiente oferta de recursos de conciliación, identificada por el 44,4 %, lo que refuerza la idea de que las condiciones del mercado laboral no se adaptan adecuadamente a las necesidades de las mujeres.

Otros factores relevantes son la escasez de oferta laboral en el entorno (44,4 %), la menor posibilidad de promoción profesional (34,9 %) y la brecha salarial, señalada por el 25,4 %, que contribuyen a la precarización y a la desigualdad en el empleefemenino. Además, un 33,3 % considera que el empresariado muestra una escasa sensibilización hacia la igualdad de género. Cabe destacar que un porcentaje reducido de personas encuestadas atribuye las dificultades al nivel formativo de las mujeres (6,3 %) o considera que no existen diferencias significativas en el acceso al empleo (1,6 %), lo que pone de relieve una percepción minoritaria que contrasta con la mayoría de las respuestas.

Gráfica. En sus desplazamientos habituales, utiliza mayormente el transporte:



En el ámbito de la *violencia de género*, los resultados muestran una actitud mayoritariamente crítica y de rechazo hacia los mitos que justifican o minimizan la violencia contra las mujeres. El 84,1 % de las personas encuestadas manifiesta no estar de acuerdo con ninguna de las frases planteadas, lo que refleja un alto nivel de sensibilización social frente a la violencia de género.

No obstante, persiste un porcentaje minoritario pero relevante de personas que aún suscribe creencias que responsabilizan a la víctima o consideran la violencia como un asunto privado. En concreto, un 6,3 % considera que “cuando la maltrata, algo habrá hecho”, un 9,5 % opina que las relaciones de pareja son privadas y no debe intervenir, y un 4,8 % asocia la violencia mayoritariamente al consumo de alcohol u otras drogas.

Ante la sospecha de un caso de violencia hacia una mujer, las respuestas reflejan una predisposición mayoritaria a la intervención y búsqueda de ayuda institucional. El 66,7 % de las personas encuestadas señala que denunciaría la situación, el 65,1 % llamaría al teléfono 016 y el 60,3 % contactaría con la policía local o Guardia Civil. Asimismo, un 47,6 % acudiría al Centro Municipal de Información a la Mujer y un 46 % recomendaría la separación del agresor.

No obstante, la menor mención de opciones como hablar directamente con la víctima y ofrecer apoyo o acompañarla en el proceso indica la conveniencia de reforzar la formación ciudadana sobre cómo actuar de forma adecuada y segura, priorizando el apoyo a la mujer y el respeto a sus tiempos y decisiones.

Las personas encuestadas identifican como acciones más urgentes la información general sobre qué hacer ante un caso de violencia de género (73 %), los talleres de autoestima (55,6 %), los talleres de sensibilización dirigidos a la población (54 %) y la defensa personal (50,8 %). Asimismo, se destaca la necesidad de formación especializada en violencia de género para profesionales y de ayudas económicas y acceso al empleo, ambas señaladas por el 49,2 %. En relación con el nivel de información de la juventud, el 64,5 % considera que las chicas y chicos jóvenes no están suficientemente informados sobre lo que es la violencia de género, frente a solo un 22,6 % que opina que sí lo están.

La implantación de un Plan Municipal de Igualdad en Gójar recibe una valoración muy positiva, con un 93,7 % de respuestas favorables. Las personas encuestadas consideran que las acciones del Plan de Igualdad deben dirigirse principalmente al ámbito educativo (81 %), a las familias (77,8 %), a las asociaciones del municipio (76,2 %) y a la administración pública local (66,7 %). Los temas considerados más relevantes para trabajar en el Plan de Igualdad son la corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral (85,7 %), la coeducación (82,5 %), la prevención de la violencia contra las mujeres (81 %) y el empleo (60,3 %). También se señalan ámbitos como la salud, el deporte y la participación política, lo que evidencia una visión amplia e integral de la igualdad de género.

5. POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE GÓJAR

En este apartado hemos recopilado información en torno a cómo se encuentran integradas las políticas de igualdad en nuestro Ayuntamiento, sus fortalezas y debilidades, en tono a tres bloques de interés⁶.

BLOQUE 1.- Recursos para la igualdad y la lucha contra la violencia de género

BLOQUE 2. Estructura, recursos y capacitación de la entidad local en materia de igualdad de oportunidades

BLOQUE 3.- Integración del principio de igualdad en los procedimientos y actuaciones del ayuntamiento:

⁶ Esta información la hemos sistematizado a partir de una herramienta interactiva diagnóstica facilitada por Fundación Mujeres

Bloque 1. Recursos para la igualdad y la lucha contra la violencia de género

En este bloque se identifica la existencia de servicios y recursos que pueden ser o no de titularidad municipal, pero que en todo caso constituyen un posible apoyo al desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su municipio.

La situación del ayuntamiento en relación con la existencia de recursos para la igualdad y contra la violencia de género es la siguiente:

1.1. Centro Municipal de Información a la Mujer de Gójar (CMIM)



El Centro Municipal de Información a la Mujer presta atención directa, apoyo psicológico y asesoramiento jurídico a usuarias, que acuden al centro para recibir información, orientación y acompañamiento en materias relacionadas con igualdad, derechos de las mujeres, recursos sociales, salud, conciliación y prevención de la violencia de género.

A modo de resumen las atenciones realizadas en el centro, estableciendo algunas categorías que nos puedan ayudar a la evaluación o al análisis de necesidades:

- ✓ Consultas y atención derivadas directamente de situaciones de violencia de género: IMV, subsidio mujeres víctimas de violencia de género o sexual, citas

con otros organismos, información y dificultades para acceder a otras instituciones públicas. Consultas y atención sobre prestaciones económicas, formación, orientación laboral, etc.

- ✓ De atención y asesoramiento psicológico: empoderamiento y autonomía, rupturas familiares y autoestima, secuelas de violencia y aislamiento; vínculos maternofiliales y sospechas de violencia de género; autoestima y problemas de alimentación; duelo y problemas de adaptación; violencia de género con alto riesgo en convivencia con el agresor, estrés, trastornos de ansiedad/ baja autoestima; situaciones de violencia en custodias de hijas/os; aislamiento y problemas de salud; abusos en la infancia; violencia de género en jóvenes, etc.
- ✓ De atención y asesoramiento jurídico: separación y divorcio, custodia y guarda de hijas e hijos, pensiones alimenticias y compensatorias, régimen de visitas, modificación de medidas, asesoramiento en la interposición de denuncias, información sobre derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, órdenes de protección y medidas cautelares, derechos laborales, acoso laboral y acoso sexual, derechos de mujeres migrantes.

El Centro Municipal de Información a la Mujer, desarrolla de forma continuada actuaciones orientadas a la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la prevención y sensibilización en materia de violencia de género, y el impulso de la participación social y el empoderamiento de las mujeres. Dichas actuaciones están dirigidas a mujeres de distintas franjas de edad, así como a la población juvenil, infantil y población general, siendo principalmente las áreas de actuación: sensibilización y prevención violencia de género, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud y bienestar de las mujeres, cultura y memoria histórica con perspectiva de género, educación en igualdad y prevención de violencia de género alumnado del CEIP Virgen de la Paz, promoción de la participación social y comunitaria, actuaciones específicas en fechas clave (8M y 25N)

Asimismo, el Centro Municipal de Información a la Mujer forma parte activa de la Comisión Local contra la Violencia de Género, compuesta por Guardia Civil, Policía Local, Centro de Salud, Colegio de Educación Infantil y Primaria, Servicios Sociales Comunitarios, Unidad de Violencia contra la Mujer, Alcaldía, Concej/a área de

Igualdad. Mantiene reuniones periódicas de coordinación y seguimiento con servicios sociales comunitarios y en caso necesario con otras áreas municipales.

El Ayuntamiento de Gójar tiene firmado desde el Convenio con el Ministerio del Interior para la incorporación de los cuerpos de policía locales al “Sistema de Seguimiento Integral de los casos de Violencia de Género”. En el año 2025 se renovó este convenio VIOGEN.

También mediante el servicio de igualdad, el ayuntamiento ha venido haciendo un esfuerzo en apoyar la inserción laboral específico para mujeres, su ayuntamiento está ofreciendo un servicio que es crucial para lograr la autonomía y el empoderamiento de las mujeres: el empleo. Y da cumplimiento con ello al artículo 42 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres sobre los programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres, en el que se apunta que "las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo".

1.2. Medidas de conciliación dirigidas a la ciudadanía:

Coeduteca de Gójar. Espacio educativo complementario dirigido a familias residentes en Gójar con hijos e hijas menores de 12 años. El servicio tiene como eje pedagógico la coeducación, entendida como práctica educativa para promover valores de igualdad, corresponsabilidad y prevención de estereotipos de género.

La Coeduteca, ofrece una solución práctica para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ya que el servicio estará operativo en períodos no lectivos escolares y que son laborables para las familias, cubriendo desde el enero hasta diciembre donde incluye festivos locales, provinciales, autonómicos y nacionales no lectivos, vacaciones escolares como Navidad, Semana Santa, un día a la semana (viernes), en horario de tarde.

Este servicio, proporciona a las familias una herramienta eficaz que facilita la conciliación entre las responsabilidades laborales y las necesidades familiares. Para las niñas y niños participantes: Ofrece un espacio lúdico donde pueden aprender, jugar y crear. Se basa en la coeducación como eje metodológico, promoviendo activamente el principio de igualdad de género.

La Coeduteca de Gójar, se lleva a cabo en instalaciones municipales a través de una contratación externa del servicio y coordinado desde el área de Igualdad del Ayuntamiento de Gójar.

1.3. Acciones de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se han puesto en marcha diferentes acciones de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se han desarrollado diversas actividades culturales con perspectiva de género, como cinefórum, proyecciones documentales y visitas guiadas con perspectiva de género, también desarrolla talleres orientados a la mejora de la salud integral y el empoderamiento de las mujeres

1.4. Actuaciones sensibilización y prevención de violencia de género

Se han implementado actuaciones de sensibilización y prevención contra la violencia de género: campañas informativas, talleres de sensibilización y prevención dirigido al alumnado del Colegio Virgen de la Paz, a grupo de jóvenes, a mujeres y a población en general. Jornadas sobre la violencia contra las mujeres, ya va por la III edición.

1.5. Movimiento asociativo de mujeres

En Gójar existen dos asociaciones de mujeres. Las asociaciones de mujeres son un excelente instrumento de articulación social. Para un adecuado desarrollo de la igualdad es muy importante su existencia, ya que a través de ellas pueden expresar sus intereses y demandas. También importante para el propio ayuntamiento, ya que puede contar con ellas como interlocutoras naturales a la hora de tomar decisiones que van a afectar a la vida diaria de toda la ciudadanía y es necesario que conozca cómo van a afectar en concreto a las mujeres. Consultar a las asociaciones de mujeres mejorará, por tanto, la calidad de las decisiones municipales.

Consejo Local de Igualdad

Gójar ha puesto en marcha este 2020 el Consejo, en el que participan no sólo las asociaciones de mujeres, si no otros colectivos y asociaciones implicados en conseguir la igualdad real. Se trata de un instrumento muy valioso para la participación política de las mujeres. Como ayuntamiento, este consejo es uno de sus interlocutores necesarios en la toma de decisiones que van a afectar a la ciudadanía y, en consecuencia, a las mujeres. El ayuntamiento debe, por tanto, convocarlo regularmente para consultarle e informarle de las políticas que tengan especial interés e impacto en la vida diaria de la ciudadanía a nivel municipal.

Con la existencia del Consejo, y su consulta regular, el ayuntamiento está dando cumplimiento al artículo 14.9 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Muchas leyes de igualdad de las comunidades autónomas recogen, entre las obligaciones de las entidades locales, la creación de cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la creación de consejos locales, comarcales o de otro ámbito territorial.

Locales para asociaciones de mujeres. La Asociación El Taharí, dispone de un local cedido por el ayuntamiento, un medio idóneo para favorecer la autoorganización y la acción por la igualdad. Disponer de un local contribuye a que las asociaciones puedan estabilizar su actividad, al contar con un lugar donde guardar sus materiales, reunirse y planificar sus actuaciones.

BLOQUE 2.- Estructura, recursos y capacitación de la entidad local en materia de igualdad de oportunidades

Analiza la información obtenida sobre departamentos con responsabilidad en materia de igualdad, coordinación interna y externa, formación del personal o presupuesto para temas de igualdad.

La situación del ayuntamiento en relación con la existencia de estructura, recursos y capacitación de la entidad local en materia de igualdad de oportunidades es la siguiente:

¿Existe en el ayuntamiento una Concejalía o Área de Igualdad o de la Mujer?: Sí.

El ayuntamiento asume la importancia de contar con un Área de Igualdad o de la Mujer, dedicada a impulsar la igualdad de oportunidades, la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres. Las leyes de igualdad, tanto estatal como a nivel andaluz establecen para las entidades locales la obligación de crear organismos de igualdad en su ámbito competencial.

¿Existe en el ayuntamiento personal técnico dedicado a temas de igualdad? Si. Mostrando así un compromiso en aplicar la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en sus actuaciones al contar con personal técnico especializado en el tema, a pesar del reducido tamaño del consistorio.

¿Existe una Comisión Técnica dedicada a la incorporación de la igualdad en todas las áreas municipales? No, se va a recoger en el Plan de Igualdad. La existencia de una comisión técnica encargada de velar por la transversalización de la perspectiva de género es una garantía de que este proceso se realiza correctamente y con todas sus

implicaciones. Su no existencia obedece, a veces, a una visión limitada de las políticas de igualdad, que las perciben como actuaciones muy específicas, dirigidas a mujeres y sin relación con otras áreas. El art.15 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 marzo de Igualdad Efectiva determina que el principio de igualdad informará transversalmente la actuación de todos los poderes públicos.

¿Existe una composición equilibrada de mujeres y hombres en el Gobierno Local (40-60%)? Sí. El ayuntamiento responde a lo establecido en la normativa actual en relación con el principio de presencia y composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, tal y como recogen los artículos 14.4 y 16 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El equipo de gobierno de Gójar es paritario (ningún sexo representa ni más del 60% ni menos del 40%).

Función	Hombre	Mujer
Alcaldía. Medio Ambiente, Urbanismo, Agricultura y Obras y Servicios	X	
Cultura y Sanidad		X
Empleo, Desarrollo, Emprendimiento, Juventud e Igualdad entre hombres y mujeres		X
Economía, Educación, Transparencia y Comunicación	X	
Bienestar Social, Mayores, Participación Ciudadana y Deportes		X
Personal, Tecnología, Planificación y Seguimiento	X	
Comercio, Consumo, Asociaciones y Fiestas		X

Estructura de la plantilla municipal⁷

⁷ Diagnóstico Plan de empresa Ayuntamiento de Gojar, DERIVAS

El total de la plantilla en el año 2024, del Ayuntamiento de Gójar es de 73 personas con la siguiente distribución por sexo:

TOTAL	Mujeres	Hombres
73	37	36

Es una plantilla paritaria con porcentaje paritario tal y como establece la legislación en materia de igualdad dentro del 60% 40%.

Tal y como podemos ver en el análisis de la distribución de la plantilla por niveles de responsabilidad y exigencia del puesto, recogido en el Diagnóstico del Plan de Empresa del Ayuntamiento de Gójar, evidencia la existencia de segregación vertical por sexo en la empresa. En los niveles superiores (grupo A), los hombres están más representados que las mujeres. Sin embargo, en los niveles inferiores, se observa un cambio de tendencia.

La segregación horizontal en el análisis de la distribución por sexo en los distintos puestos de trabajo evidencia la existencia de una marcada segregación horizontal:

En la empresa, los puestos feminizados se vinculan mayoritariamente a funciones administrativas, de apoyo o de cuidado: destacan las ocupaciones de Auxiliar Administrativo/a, Dinamizador/a, Psicólogo/a o Limpiador/a, todas ellas con una presencia exclusiva o mayoritariamente femenina. Especialmente significativo es el caso del puesto de Limpiador/a, ocupado por trece mujeres y ningún hombre, lo que evidencia la persistencia de una asignación tradicional de tareas domésticas y de mantenimiento a las mujeres.

Por el contrario, los puestos masculinizados se asocian a áreas técnicas, operativas o de autoridad, como Policía, Monitor/a deportivo, Oficial de Construcción, Jardinería o Encargado/a de Oficios, donde la presencia femenina es nula o residual. Esta distribución refuerza la vinculación de los hombres con el trabajo físico, la técnica y el mando, mientras las mujeres se concentran en tareas administrativas o asistenciales.

¿El presupuesto general municipal destina un porcentaje específico a incorporar de manera transversal la igualdad? No. Asignar una partida concreta del presupuesto al área de igualdad es una forma adecuada de empezar a dar relevancia a estas políticas

en su gobierno, pero sería conveniente ir avanzando desde las políticas específicas a la transversalización de la igualdad de oportunidades en todas las áreas, en cumplimiento de la normativa vigente (artículo 15 de la LOIEMH).

¿Existe en el ayuntamiento personal que cuente con formación básica en materia de igualdad? Parcialmente. Si al menos el personal con responsabilidades en temas de igualdad tiene formación en la materia, aunque sea básica, el ayuntamiento ha empezado a dar los pasos necesarios para implementar políticas de igualdad con solvencia.

El artículo 51 c) de la LOIEMH, ya dice que uno de los criterios de actuación de las Administraciones Públicas será "fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

Por otro lado, también es fundamental que el personal político tenga, al menos, una formación básica en género y políticas públicas, ya que la normativa vigente exige a todos los poderes públicos un compromiso activo en materia de igualdad y es fundamental que el personal político comprenda el significado y alcance de este compromiso y las formas de concretarlo.

¿Existe en el ayuntamiento personal con formación especializada en igualdad? Sí. Para dar cumplimiento a sus obligaciones como administración local en materia de igualdad necesita personal formado específicamente en algunas asignaturas como transversalidad, normativa, violencia de género, planes de igualdad, conciliación o acoso.

BLOQUE 3.- Integración del principio de igualdad en los procedimientos y actuaciones del ayuntamiento

Determina el nivel de compromiso político del ayuntamiento con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la participación de las mujeres en la toma de decisiones y planificación política o el nivel de integración de la igualdad en el desarrollo y gestión de las políticas

La situación de la entidad en relación con la integración de la perspectiva de género en sus procedimientos o actuaciones es la siguiente:

3.1 Compromiso político con la igualdad entre mujeres y hombres

El compromiso del ayuntamiento con la igualdad entre hombres y mujeres ¿forma parte de sus líneas prioritarias? Es prioritario, pero no se refleja en ningún documento. Para que la ciudadanía y agentes clave del municipio sepan de este compromiso, y también

para fijarlo adecuadamente, sería necesario adoptarlo por escrito en los documentos estratégicos de la corporación municipal.

El compromiso político con la igualdad ¿se ha comunicado internamente al personal del ayuntamiento? No de manera formal. Para que el compromiso político del ayuntamiento con la igualdad sea efectivo es mejor comunicarlo de manera formal, en primer lugar, al personal del ayuntamiento, para que el personal sea consciente de la necesidad de aplicarlo.

¿El compromiso del ayuntamiento con la igualdad se ha comunicado a la ciudadanía y agentes clave del municipio? Sí. Al comunicar de manera continua o periódica su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, el ayuntamiento contribuye a la transparencia exigida a las administraciones, fomenta la participación de la ciudadanía y la obtención de feed-back por su parte sobre los asuntos públicos y proporciona a la empresas y organizaciones de su entorno un importante referente.

3.2 Decisión y planificación política

¿Disponen de estudios o datos sobre las diferencias en la situación social y económica de las mujeres y de los hombres de su municipio? Se está haciendo ahora con el proceso de elaboración del Plan.

El ayuntamiento debería hacer un esfuerzo por obtener regularmente datos e información sobre las desigualdades entre mujeres y hombres que se dan en el municipio, ya que partir de este conocimiento es fundamental a la hora de diseñar y poner en práctica políticas que beneficien a la toda la población, pues significa disponer de más y mejor información a la hora de tomar decisiones respecto a las actuaciones municipales y prever el impacto que pueden tener en un grupo y en otro.

¿Se tienen en cuenta las desigualdades entre mujeres y hombres a la hora de tomar decisiones respecto a la intervención del ayuntamiento? Sí, aunque no en todas de manera sistemática.

Si se tienen en cuenta las desigualdades entre mujeres y hombres para tomar decisiones sólo respecto a algunas intervenciones, deberían aprovechar esa experiencia para hacerlo de manera formal en todos los ámbitos de actuación del ayuntamiento (empleo, urbanismo, infraestructuras, seguridad...), ya que las obligaciones establecidas en los artículos 14 y 15 de la LOIEMH, afectan a todos los ámbitos de actuación municipal.

¿Es consultado el Consejo/ asociaciones de mujeres u otras organizaciones de la sociedad civil a la hora de planificar las actuaciones municipales? Habitualmente hay

un diálogo con las asociaciones, aunque de manera más informal. A partir de ahora, con el Plan, de manera más sistemática.

Si su municipio cuenta con un tejido asociativo organizado entorno a un Consejo Local de Mujeres, debería hacer uso regular de esos cauces de participación y colaboración de las mujeres en todos asuntos municipales. De lo contrario estará dando sólo un cumplimiento parcial al mandato legal que supone el artículo 14.9 de la LOIEMH. Contar con la participación del Consejo o de las asociaciones de mujeres no solamente le proporcionará información útil acerca de las necesidades e intereses de las mujeres y sobre alternativas para llevar a la práctica los proyectos municipales, sino que facilitar su participación en la toma de decisiones es un modo de implicarlas en su ejecución y convertirlas en colaboradoras activas de las actuaciones municipales.

¿Se cuenta con personas o entidades expertas en igualdad a la hora de planificar las intervenciones municipales? Sí, aunque de manera informal.

Junto con las asociaciones de mujeres y consejos locales, contar con el conocimiento de entidades o personas expertas en igualdad, supone una gran ayuda en el diseño y puesta en marcha de las políticas de igualdad, ya que aportan su especialización y conocimientos profesionales sobre diferentes materias relacionadas con la actuación pública en esta materia.

3.3 Desarrollo, gestión y evaluación de las políticas

¿Existen medidas para promover la igualdad entre el personal de ayuntamiento (formación, conciliación, prevención acoso...)? No de manera sistematizada.

El ayuntamiento ha dado algunos pasos importantes para garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en su gestión de personal al desarrollar algunas medidas para promover la igualdad entre su personal, pero aún le queda un camino por recorrer en este sentido. Tanto el Artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como las leyes de igualdad de casi todas las comunidades autónomas establecen como una obligación de las administraciones públicas la adopción de medidas dirigidas a erradicar las desigualdades en el empleo público y evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en este ámbito.

Como administración pública, el Ayuntamiento está obligado a cumplir este mandato legal, y puede hacerlo mediante la elaboración puesta en marcha de un plan o de medidas tendentes a corregir los desequilibrios que se detecten. En ambos casos, debe contar con un diagnóstico de situación que le ayude a determinar las necesidades de

intervención y aspectos susceptibles de mejora en su gestión de personal desde una óptica de género.

¿Cuenta el ayuntamiento con un Plan de Igualdad de Empresa? Está en proceso de elaboración

¿Se incorporan cláusulas de igualdad en las diferentes convocatorias públicas (contratos, subvenciones, ayudas...)? No

La legislación vigente (nueva ley de contratos, leyes de igualdad estatal y de las comunidades autónomas) contempla la posibilidad de que las convocatorias de contratos, ayudas o subvenciones podrán establecer condiciones especiales (cláusulas de igualdad) con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

Por otra parte, el pasado 9 de marzo de 2018 entró en vigor la nueva Ley de Contratos del Sector Público (Ley 9/2017, 8 de noviembre publicada en el BOE nº272, de 9 de noviembre de 2017) y, entre las novedades que se incluye, destaca las siguientes en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: de acuerdo con el artículo 71 de la citada Ley, se prohíbe expresamente la contratación de empresas en las que concurra una serie de circunstancias y, entre ellas, se recoge el incumplimiento de la obligación de contar con un plan de igualdad (para empresas de más de 250 empleados/as).

En relación a los criterios de adjudicación de los contratos se incluye dentro de la calidad, las características sociales. Y las características sociales se refieren, de acuerdo con el artículo 145 a, entre otras: ?al fomento de la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato; la subcontratación con Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción; los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres; el fomento de la contratación femenina; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; la mejora de las condiciones laborales y salariales o la estabilidad en el empleo.

Por último, en cuanto a los criterios de desempate (artículo 147), se incluye dos posibilidades:

- A. En los pliegos se puede recoger como criterio, que se hayan incluido en la propuesta presentada por la empresa medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- B. Y, por otro lado, en el caso de que no exista previsión en los pliegos, el empate se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de las ofertas: (tercero) c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.

¿Se corrige el uso sexista del lenguaje en los documentos del ayuntamiento?
Ocasionalmente. Dado que sólo se corrige ocasionalmente el uso sexista del lenguaje en los documentos del ayuntamiento, informamos que el art. 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007 y la normativa de la mayoría de las comunidades autónomas en materia de igualdad obligan explícitamente que los poderes públicos a hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje y a fomentar la implantación de un lenguaje no sexista en la totalidad de los ámbitos sociales, culturales y artísticos. Esto también incluye "la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres". Algunas leyes autonómicas establecen sanciones a las administraciones y organismos públicos que no cumplan con estas obligaciones

¿Se utilizan herramientas de recogida de información para las intervenciones y asuntos municipales desagregadas por sexos? Sí. Al utilizar herramientas que recogen datos desagregados por sexo respecto a las intervenciones municipales, el ayuntamiento muestra compromiso con la visibilidad de la realidad de las mujeres y el análisis y comprensión de la realidad desde el punto de vista de las desigualdades de género. Es el camino adecuado para contar con información que le permita diseñar políticas realmente igualitarias.

¿Se realizan informes para identificar el uso de los servicios y el impacto de las políticas en mujeres y hombres? No de manera sistemática. Si su ayuntamiento genera datos desagregados por sexo de las intervenciones municipales, pero no los utiliza para realizar informes que identifiquen el uso de los servicios y el impacto de las políticas en mujeres y hombres, se está perdiendo una ocasión y una información valiosísima de cara a extraer beneficios, errores y en general necesidades de la población para el diseño de las políticas. Si no dispone de esos datos, tiene que seguir las recomendaciones de la pregunta anterior.

6. Conclusiones del diagnóstico

El análisis integral de los resultados obtenidos a través de la encuesta ciudadana, junto con la revisión de la estructura organizativa y las políticas públicas del Ayuntamiento de Gójar, permite establecer un conjunto de conclusiones técnicas que evidencian tanto avances significativos como limitaciones estructurales en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

En primer lugar, se constata la existencia de una percepción social ambivalente respecto a la igualdad de oportunidades, ya que, aunque un 41,3 % de la población considera que existe igualdad en el municipio, un porcentaje relevante (25,4 %) identifica desigualdades, y un elevado 33,3 % manifiesta incertidumbre. Este dato evidencia la necesidad de reforzar los procesos de sensibilización en torno a la igualdad real, así como de mejorar la visibilidad de las desigualdades estructurales existentes.

Los resultados muestran de manera consistente que la principal brecha de género se sitúa en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad, identificada por el 68,3 % de la población como el espacio donde se producen mayores desigualdades. Esta percepción se ve reforzada por los datos relativos al reparto de tareas domésticas y de cuidados, donde se evidencia una sobrecarga significativa de trabajo no remunerado, escasamente reconocido socialmente (96,8 %), y asumido mayoritariamente en el ámbito privado. Asimismo, los obstáculos para una distribución equitativa de responsabilidades se vinculan principalmente a factores culturales (educación recibida) y estructurales (horarios laborales), lo que confirma la persistencia de roles de género tradicionales.

En el ámbito del empleo, el diagnóstico identifica la existencia de barreras estructurales que dificultan la igualdad efectiva, destacando la carga de cuidados (71,4 %), la falta de flexibilidad empresarial (61,9 %) y la insuficiencia de recursos de conciliación (44,4 %). A ello se suman factores como la precariedad laboral, la menor promoción profesional y la brecha salarial, lo que refleja un contexto de desigualdad multidimensional en el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

En relación con la violencia de género, se observa un alto nivel de rechazo social hacia los discursos legitimadores, lo que constituye un indicador positivo de sensibilización.

No obstante, persisten creencias minoritarias que justifican o minimizan la violencia, lo que pone de manifiesto la necesidad de fomentar acciones educativas y preventivas. Asimismo, se detecta una adecuada predisposición a la denuncia y al uso de recursos institucionales, aunque se identifica margen de mejora en la capacitación ciudadana para el acompañamiento a las víctimas.

En el ámbito educativo y sociocultural, el diagnóstico refleja una alta valoración de la educación en igualdad como herramienta clave de transformación, siendo considerada prioritaria por la mayoría de la población. Sin embargo, también se reconoce la persistencia de prácticas diferenciadas en la socialización de niñas y niños (68,3 %), lo que indica la necesidad de intervenir de manera integral en los distintos agentes socializadores, especialmente en el ámbito familiar y comunitario.

Respecto a la participación social, se observa un nivel moderado de implicación en actividades municipales, condicionado principalmente por dificultades de conciliación horaria. Asimismo, aunque existe conocimiento parcial del tejido asociativo, se detecta un bajo nivel de identificación de su papel en la promoción de la igualdad, lo que sugiere la necesidad de fortalecer su visibilidad y condición estratégica.

En relación con los recursos municipales, el municipio cuenta con una base sólida, destacando especialmente el Centro Municipal de Información a la Mujer, la Coeduteca y las acciones de sensibilización desarrolladas. Estos recursos constituyen una fortaleza clave del sistema local de igualdad, tanto en atención directa como en prevención. No obstante, se identifica una limitada sistematización en la planificación, coordinación y evaluación de las políticas públicas, lo que reduce su impacto potencial.

Desde el punto de vista organizativo, el Ayuntamiento dispone de estructura formal en materia de igualdad (Área específica y personal técnico), así como de una composición política equilibrada. Sin embargo, se evidencian debilidades relevantes, como la ausencia de instrumentos estratégicos fundamentales, entre ellos un Plan Municipal de Igualdad, un plan interno de igualdad para el personal, y mecanismos sistemáticos de transversalización de la perspectiva de género. Asimismo, se detecta una insuficiente asignación presupuestaria específica y una falta de formalización del compromiso político en documentos estratégicos.

Finalmente, se constata que, si bien existen prácticas positivas como la recogida de datos desagregados por sexo, estas no se traducen de forma sistemática en procesos de evaluación del impacto de género, lo que limita la capacidad de mejora continua de las políticas públicas.

En síntesis, el municipio de Gójar presenta un nivel intermedio de desarrollo en políticas de igualdad, caracterizado por la existencia de recursos, servicios y sensibilidad social, pero con importantes retos en términos de planificación estratégica, transversalidad, evaluación y transformación de las estructuras socioculturales que sostienen la desigualdad de género. Estas conclusiones justifican la necesidad de diseñar e implementar un Plan Municipal de Igualdad que articule de manera coherente, sistemática y evaluable las actuaciones en esta materia.