

Anexo 2:

Propuesta metodológica para el diagnóstico local de la transversalidad de género

Índice	Página
1. Ideas básicas.	173
2. Metodología propuesta.	177
3. Información para el diagnóstico.	185
Bloque I: Contexto geográfico y social.	185
Bloque II: La Entidad local promotora del proyecto.	189
Bloque III: Creencias y actitudes.	193
4. Propuesta de un guión de trabajo para una entrevista grupal sobre la situación de Igualdad en el territorio.	195

- Bibliografía -

Guía para la gestión de las Políticas Locales de Igualdad en los Gobiernos Locales de Municipios de menos de 10.000 hab. FEMP.

1. Ideas básicas

¿Un diagnóstico de...?

Este diagnóstico debe facilitar el diseño de un plan de trabajo, pero no cualquiera. Se trata de planificar cambios y eso no es ni fácil, ni inmediato.

Con el futuro plan de trabajo se pretende caminar hacia la transformación de relaciones desiguales fundamentadas en los roles de género. Se quiere en fin, promover que entre mujeres y hombres, se comparta el poder, el trabajo, el control de los recursos y la toma de decisiones.



Recordemos que por género se está entendiendo:

Una construcción cultural – que por tanto no es estática - por la que a hombres y mujeres se les adjudican roles distintos que se traducen en desigualdades injustas.

Por tanto, el concepto género es relacional ya que no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, si no a las relaciones que cada cultura - por motivaciones individuales y colectivas - ha establecido entre ambos como actores sociales.

Pero, en este caso, los cambios se van a promover desde una institución pública - una Entidad local – que no es ajena a la realidad y cuyas características influirán en las condiciones y posibilidades de poner en marcha el plan de trabajo.

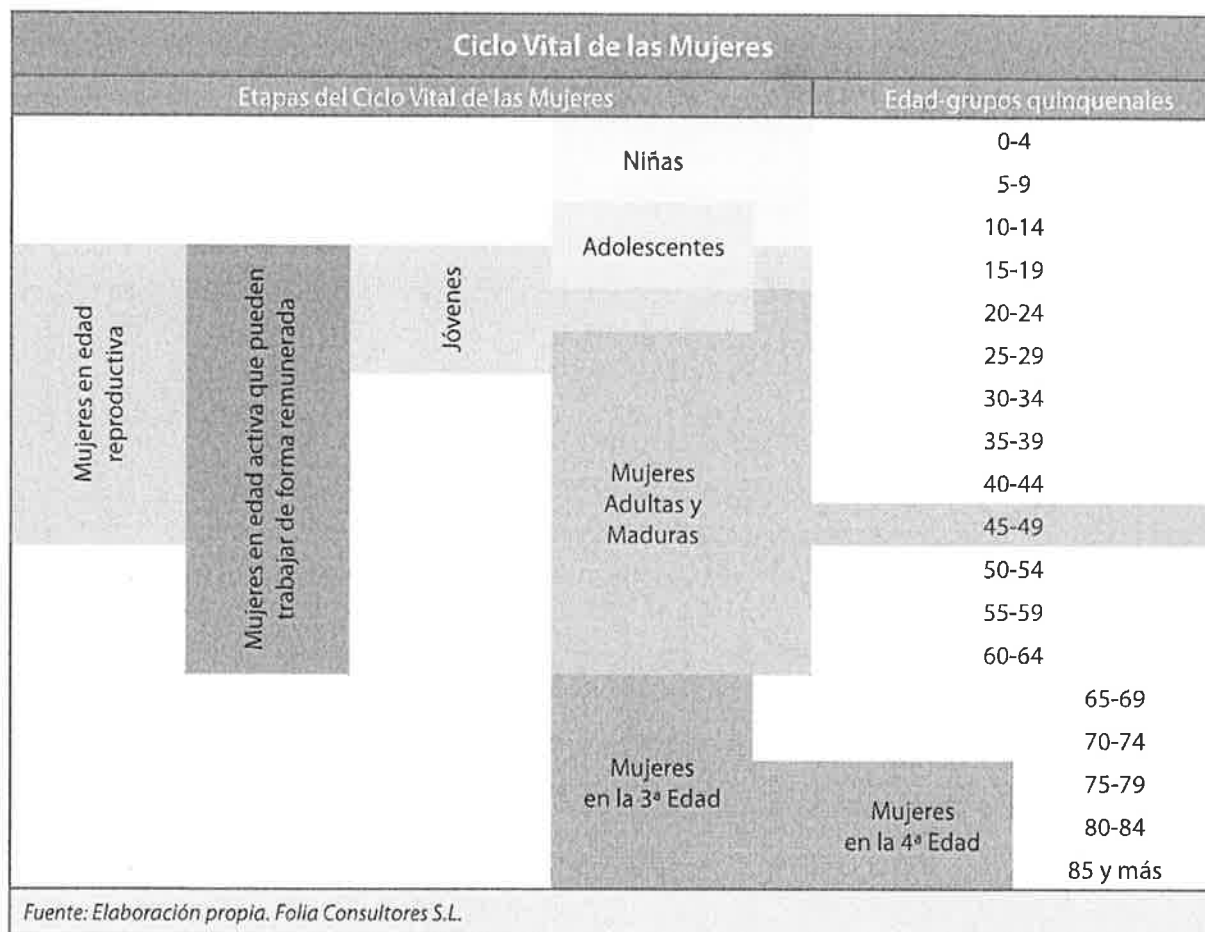
En definitiva, se trata de analizar las relaciones de género y las posibilidades de cambio que “esa” Entidad local puede impulsar hacia otras más igualitarias.

Por ello, este diagnóstico tiene como contenidos:

- ♦ Las relaciones de género en la población del territorio.
- ♦ Las características de la Entidad local que condicionarán las posibilidades de cambio.

El tercer criterio, directamente relacionado con el anterior, es atender al **ciclo vital** de las mujeres atendiendo a la variable edad. Este factor marca su relación con la fecundidad y su participación en el mercado de trabajo. Por tanto, está unida a sus responsabilidades en el ámbito productivo y reproductivo.

Para manejar este criterio se propone utilizar el siguiente esquema:



2. Metodología propuesta

Para este diagnóstico se apuesta por una metodología mixta – cuantitativa y cualitativa – basada en la recogida de información de fuentes primarias (aspectos cualitativos fundamentalmente) y secundarias (para recoger información de indicadores cuantitativos).

La tabla siguiente resume las fuentes (primarias y secundarias) y las técnicas más apropiadas de recogida de información para este modelo de diagnóstico.

Tabla 2: fuentes y técnicas para recoger información		
Fuentes	Primarias	Secundarias
Las mujeres y hombres del territorio	Mujeres y hombres del territorio. Personas que trabajan con responsabilidad técnica o política en la Entidad local. Las organizaciones sociales locales: asociaciones y colectivos especialmente de mujeres pero también: vecinales, de jóvenes, culturales, etc.	Periódicos locales, boletines municipales o provinciales, programas de radio local, páginas web de las instituciones del territorio, memorias de actividad, etc.
Sectores especializados	Los centros educativos, los centros sociales o de salud. Las oficinas de empleo o servicios regionales de empleo. Las organizaciones empresariales o gremiales. Las organizaciones sindicales. El personal técnico de organizaciones que estén trabajando sobre aspectos de desarrollo local en el territorio. Las facultades de las universidades de la zona.	Periódicos económicos, mapas específicos, revistas especializadas, libros, tesis doctorales, documentos concretos de organizaciones e instituciones.
TÉCNICAS	Observación estructurada. Entrevistas personales. Entrevistas grupales.	Lectura selectiva y análisis.

Entrevistas personales

Siguiendo los objetivos que se pretenden, es importante hacer entrevistas personales a:

- Personas que estén trabajando en los temas que afecten a los diferentes roles de mujeres y hombres en el territorio, por ejemplo: responsables institucionales locales de empleo, bienestar social o salud, personas directivas de empresas y dirigentes sindicales en el territorio, responsables de asociaciones representativas, expertas o expertos universitarios, etc.
- Otras personas para aclarar o matizar alguna cuestión. Por ejemplo: a un empresario concreto que está contratando fundamentalmente mujeres para conocer mejor los roles productivos de las mujeres en ese sector y las condiciones de empleo; a la responsable de la Política de Igualdad en la Comunidad Autónoma para conocer mejor sus perspectivas; a una líder asociativa del territorio, etc.

Entrevistas grupales

Respecto a las entrevistas grupales, podemos organizar grupos de un máximo de 15 personas para recoger información. Se propone realizar, al menos, los siguientes grupos:

- 1 grupo mixto de hombres y mujeres de edades diferentes o en distintos momentos de su ciclo vital y también de diferentes profesiones. (Si hay población de diferentes orígenes culturales, también contemplar cómo participan).
- 1 grupo mixto de personas que pertenezcan a alguna asociación (si hay).
- 1 grupo con el personal técnico municipal.

Esta propuesta puede variarse en función de cada localidad. Lo importante es recoger la mayor diversidad de discursos en el territorio.

Las técnicas que se utilicen en la entrevista grupal son importantes

Recoger información de un grupo en un tiempo limitado es un reto. Conviene tener previstas técnicas de trabajo que lo faciliten y que sean adecuadas al perfil del grupo.

Las herramientas sirven para registrar la ocurrencia o frecuencia de comportamientos o eventos y sus características y las “escalas de clasificación” mediante las que la persona que observa califica los fenómenos.

Algunas pautas para esta técnica:

- 1) Antes de empezar la observación es preciso tener claro qué pregunta se pretende responder.
- 2) Es útil hacer una observación asistemática para recoger información en forma narrativa para ir descubriendo categorías de análisis.
- 3) Se deben seleccionar el o los niveles de análisis adecuados para buscar una respuesta.
- 4) Las medidas más frecuentes a considerar son: ocurrencia, frecuencia, latencia, duración e intensidad. La ocurrencia informa sobre si determinado fenómeno ocurrió o no durante la observación. La frecuencia nos indica el número de veces que un determinado dato de observación aparece durante la misma. Otra medida posible de obtener es la latencia, o tiempo que transcurre entre un estímulo y la aparición de la reacción o respuesta al mismo. La duración es el tiempo durante el cual se manifiesta el fenómeno observado, y la intensidad es la fuerza con que el fenómeno aparece en un momento dado.



FUENTES SECUNDARIAS

Las fuentes secundarias proporcionan datos recopilados originariamente por otras personas, publicados o no.

Se sabe cuando se inicia un diagnóstico social, que es muy probable que ya exista información en fuentes secundarias sobre algunos de los aspectos que queremos averiguar.

Recoger información ya elaborada cumple los siguientes objetivos:

- * Sitúa al equipo investigador ante una realidad concreta y comprueba o desmiente algunas de sus percepciones: objetiva el conocimiento previo del equipo.
- * Apoya los pasos consecutivos de recogida de información porque acerca datos que pueden utilizarse posteriormente para ser complementados o debatidos con personas y grupos.
- * Objetiva algunos datos que pueden ser importantes en la justificación de la propuesta posterior del Plan.

Posibles fuentes de información secundaria para un diagnóstico sobre Igualdad en un territorio

- Anuarios estadísticos.
- Empresas de transporte público (para averiguar itinerarios, horarios y precios), aspecto que suele influir en el empleo de la población.
- Periódicos locales que, en algunas ocasiones, tienen hemeroteca que se puede consultar vía Internet.
- Tesis doctorales o trabajos de investigación sobre la zona (por ejemplo, sobre aspectos productivos o culturales).
- Memorias de instituciones y organizaciones empresariales. Por ejemplo, de Cámaras de Comercio, organizaciones de empresariado de la zona, etc.
- Memorias o estudios realizados por organizaciones sindicales.
- Memorias realizadas para proyectos europeos de desarrollo o de promoción de empleo que se han puesto en marcha en la zona.
- Páginas web o boletines institucionales de ayuntamientos, mancomunidades, diputaciones y comunidades autónomas.
- Páginas web o boletines institucionales de empresas ubicadas en la zona.
- Páginas web o boletines institucionales de observatorios específicos sobre la situación de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Documentos, publicaciones, libros relacionados con la historia económica o social de la zona.

3. Información para el diagnóstico

Bloque I. Contexto geográfico y social

El contexto físico y su organización (demográfica, geográfica y económica) influyen de manera decisiva en las funciones que realizan hombres y mujeres, en las costumbres, en la estructura social y en la manera en que cubren sus necesidades o resuelven sus problemas.

No estaría de más un pequeño reportaje fotográfico del territorio y su gente.

I.1. Factores ambientales (que influyen en la organización de la población o que facilitan o dificultan la movilidad personal):

Factores geográficos influyentes.	¿Es una zona costera?, ¿montañosa?, ¿tiene un clima benigno?, ¿está en un espacio de protección ambiental? ¿Qué municipios o comarcas abarca? Interesa conocer los aspectos que puedan influir en la organización social o económica del territorio.
Situación geográfica respecto a la unidad territorial superior y a las más cercanas.	Si se trata de un municipio, ¿cuál es su situación geográfica en la provincia?, ¿y respecto a otros municipios?, ¿está cerca de los centros de servicios o de producción?, ¿de los hospitales?
Red transportes.	¿Cuál es la red de transportes públicos que comunican con los centros de servicios, los centros económicos, los servicios sanitarios? ¿Cuál es la frecuencia de cada tipo de transporte?, ¿dónde se sitúan los nudos de comunicación o las principales paradas?
Acceso y uso de la población a INTERNET.	¿Se utiliza la red en los domicilios?, ¿utilizan hombres y mujeres los ordenadores personales?, ¿trabajan hombres o mujeres desde casa utilizando INTERNET?, ¿hay buena conexión en ese territorio?

1.3. Factores socioeconómicos (datos por sexo, edad y, en lo posible, por nacionalidad de origen):

Tejido productivo, titularidad de la propiedad; estacionalidad; movilidad de la fuerza de trabajo) - organizativos del territorio.	¿Cuál es la actividad económica de la zona?
Mercado de trabajo formal e informal (relación preferente con la actividad, detalle).	¿Qué características son destacables del mercado laboral de la zona?, ¿hay algún sector prioritario?, ¿el territorio se ha visto afectado por algún cambio importante en el mercado laboral en los últimos años?
Municipio donde se lleva a cabo el trabajo remunerado: personas ocupadas por sexo, edad, nacionalidad.	¿Hombres y mujeres encuentran su trabajo en el municipio donde viven?, ¿en otra población?, ¿cuál es el porcentaje de población empleada?
Paro registrado por sexo y edad y paro registrado por sectores de actividad y sexo.	¿Cuántas son las personas en paro?, ¿qué proporción de mujeres?, ¿qué proporción de jóvenes?, ¿en qué sectores de actividad?
Ramas de la ocupación laboral. (Personas por sexo, edad y nacionalidad ocupadas por rama de la actividad laboral).	¿En qué trabajan hombres y mujeres del territorio?, ¿qué oficios desarrollan dentro de la economía formal o informal?
Personas ocupadas según situación profesional.	¿Qué proporción de hombres y mujeres tienen un empleo por cuenta ajena?, ¿y por cuenta propia?, ¿cuántos y cuántas tienen su propia empresa?

Bloque II. La Entidad local promotora del proyecto

II.1. Factores de la organización general.

II.1.1. Organigrama de la Entidad

Distribución y dependencia orgánica de las áreas / concejalías.	¿Cómo se distribuye en el organigrama?
Funciones y programas de cada área / concejalía.	¿Cuáles son?
Distribución por sexo de cargos políticos y cargos de confianza.	¿Cuál es su distribución?
Distribución de hombres y mujeres por áreas y categoría profesional.	¿Cuál es su distribución?

II.1.2. Cultura organizativa

Coordinación Inter / Intra institucional.	¿Cuáles son los mecanismos formales de coordinación entre las distintas áreas o concejalías?, ¿y con áreas administrativas de otras administraciones?
Externalización de asesorías.	Áreas de trabajo en las que se cuenta con especialistas o personas expertas contratadas por servicio.
Externalización de acciones / servicios.	Acciones y servicios públicos que son gestionados por empresas privadas.
Presupuestos de la Entidad.	Presupuesto anual aprobado por partida y proporción del mismo por áreas de actividad.

II.3.2. Desarrollo de políticas institucionales y actuaciones desde la Entidad local por Áreas en relación con la Igualdad:

Políticas no específicas de Igualdad.	¿Existe en la Entidad local actual alguna práctica en la inclusión de criterios - implícitos o explícitos - de Igualdad en la planificación, objetivos o actuaciones del resto de áreas?
Criterios que promocionan Igualdad.	¿Cuáles son las prácticas concretas que promueven la Igualdad en ese territorio?
Criterios que tienden a la eliminación de la discriminación.	¿Cuáles son las prácticas concretas que tratan de eliminar la discriminación en ese territorio?
Políticas específicas en materia de Igualdad.	¿Tiene esa administración alguna política específica sobre Igualdad?
Estrategias específicas.	¿Hay alguna política cuyas destinatarias sean sólo mujeres? Por ejemplo, centro de la mujer, subvenciones a asociaciones de mujeres, etc.
Política temática (empleo, salud, deporte, etc.).	¿Algún programa o proyecto específico para mejorar el empleo de las mujeres, su salud, su incorporación al deporte, a la ciudad, etc.?
Política "global" en Igualdad (por ejemplo: Plan de Igualdad).	¿Está vigente algún plan de Igualdad?, ¿cuáles son sus áreas y características?
Estrategia integral: Transversalidad: Enfoque integrado de género.	¿Hay un plan para la transversalidad de género en la administración pública y sus políticas?
Sinergias de la Política de Igualdad con la que se promueva desde Administraciones Públicas supralocales.	¿La Comunidad Autónoma o el Estado están apoyando alguna de las medidas de Igualdad que se realizan en el territorio?, en caso afirmativo, ¿cómo?

Bloque III. Creencias y Actitudes

III.1. De la población: actitud hacia la Igualdad.

III.1.1. Igualdad / Situación de mujeres y hombres.

Concepto de Igualdad.	¿Qué entienden hombres y mujeres por 'Igualdad'?
(Percepción) Existencia de discriminación y causas.	¿Qué se piensa sobre la discriminación?, ¿se tiene alguna percepción sobre la realidad de este tema en el municipio y en la Entidad local?
Estereotipos sobre hombres y mujeres.	¿Cuáles son los roles que la población asocia al hecho de ser hombre o mujer?

III.1.2. Empleo / trabajo domestico y de cuidados.

Creencias sobre el acceso (derecho) de las mujeres al trabajo remunerado.	¿Qué piensan hombres y mujeres sobre el empleo de las mujeres?
Importancia que se le concede al empleo de las mujeres.	¿Cuál es la valoración social del empleo de las mujeres?, ¿tiene un papel subsidiario en la economía familiar?
Segregación del trabajo: vertical, horizontal, interna.	¿Qué ideas hay en torno a los diferentes empleos y trabajos de los que se ocupan mujeres y hombres?
Asignación de tareas en lo doméstico y de cuidados.	¿En qué medida los hombres se han incorporado a las tareas domésticas y de cuidados?
Valoración del trabajo doméstico y de cuidado.	¿Cuál es la valoración de este trabajo?
Estereotipos sobre el fenómeno de la violencia hacia las mujeres.	¿Qué causas se identifican de la violencia hacia las mujeres?, ¿qué percepción se tiene de víctimas y agresores?

4. Propuesta de un guión de trabajo para una entrevista grupal sobre la situación de Igualdad en el territorio

El grupo

Antes de realizar el grupo, es necesario convocarlo, tratando de ajustar los horarios para que pueda acudir el mayor número de personas posibles. Además, a la hora de contactar con las personas integrantes, es imprescindible ofrecer la máxima información posible, para que sepan qué es lo que van a hacer, y dentro de qué proyecto se encuadra.

Respecto a las entrevistas grupales, podemos organizar grupos de entre 12 y 15 personas para recoger información. Se propone realizar, al menos los siguientes grupos:

- 1 grupo mixto de hombres y mujeres de edades diferentes o en distintos momentos de su ciclo vital y también de diferentes profesiones. (Si hay población de diferentes orígenes culturales, también contemplar cómo participan).
- 1 grupo con el personal técnico municipal.
- 1 grupo mixto de personas que pertenezcan a alguna asociación (si hay).

Esta propuesta puede variarse en función de cada localidad. Lo importante es recoger la mayor diversidad de discursos en el territorio.

El conocimiento sobre la realidad del territorio puede ser muy heterogéneo entre unos grupos y otros o entre personas que formen parte del mismo grupo. La persona dinamizadora del taller grupal debe apreciar y percibir los diferentes discursos, evitando los posibles conflictos fomentando el respeto mutuo.

El guión de trabajo

Tiempo estimado	Objetivo	Tarea
30 minutos	Iniciar un buen 'clima grupal' y presentarse.	'Presentación en parejas'.
<p>Es muy probable que todo el mundo se conozca pero esta técnica sirve para 'romper el hielo'. Además, es de buena educación presentarse antes de iniciar un trabajo conjunto.</p> <p>Cada persona presentará a la de su izquierda, así que durante cinco minutos antes, una le contará a la otra qué quiere que destaque de su personalidad, gustos, etc.</p> <p>Conviene que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nadie se enrolle demasiado. • Si la persona que coordina no conoce a alguien, debería memorizar su nombre. 		
45 minutos	Identificar las características históricas de los papeles sociales de hombres y mujeres en ese territorio.	¿Cuál ha sido en los últimos 30 años el papel de mujeres y hombres en la historia de este pueblo?, ¿qué actividades han desarrollado?
<p>La persona que coordina el taller dividirá al grupo en dos subgrupos: puede hacerlo directamente dividiendo la 'U' de las sillas por la mitad.</p> <p>Luego, lanzará la pregunta a los dos subgrupos que deberán escribir sus conclusiones en uno de los folios del rotafolios. Los subgrupos trabajarán durante 30 minutos, pasados los cuales, se hará una puesta en común.</p> <p>La o el coordinador, dibujará en el rotafolios dos columnas. En una recogerá el papel que han tenido los hombres y en otra, el de las mujeres.</p> <p>Conviene que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se pierda de vista que se está hablando del pasado. Se puede poner el límite en 10 años atrás. 		

VII. Algunas aplicaciones prácticas

Como hemos visto, las discriminaciones hacia las mujeres perviven en todos los ámbitos: las mujeres tienen mayores dificultades para acceder al mercado laboral, los cuidados de personas dependientes y las tareas domésticas no se reparten equilibradamente entre mujeres y hombres, las mujeres son maltratadas por sus parejas, viven más pero tienen peor calidad de vida, están menos representadas en la cultura, tienen más formación que los hombres pero alcanzan puestos laborales peor remunerados, se las despide de los trabajos cuando se quedan embarazadas; las ciudades a veces se hacen peligrosas e incómodas para ellas, tienen miedo por la calle en la noche porque no se prevé que todos los espacios estén bien iluminados y sean seguros, tienen que subir escaleras con el carrito del bebé o la compra porque el urbanismo no es accesible, se las representa de manera estereotipada en los medios de comunicación, están menos representadas en los puestos de mayor nivel decisión y lamentablemente, un largo etcétera.

En la Ley de Bases de Régimen Local. Art. 25 se recoge que el Municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal, hombres y mujeres.

Entonces, ¿cómo podemos satisfacer las necesidades de nuestro municipio atendiendo al principio de Igualdad? O lo qué es lo mismo, ¿qué aplicación práctica tiene la transversalidad de género en las competencias de las Entidades locales y en especial de los municipios con menos de 10.000 habitantes?

A continuación se desarrollan pistas que amplían las recogidas en la Ley de Igualdad, sobre qué puede hacer una Entidad local para incorporar la perspectiva de género de manera transversal en diferentes ámbitos.

Ambito	Normas * y propuestas para las actuaciones desde las Entidades locales
... Producción artística y cultural	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión del organigrama artístico y cultural. * • Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres.* • Fomento de red de mujeres artistas locales. • Trabajo conjunto con bibliotecas públicas locales a erradicar los estereotipos de género a través de su catálogo de libros y otros documentos, así como en las demás actividades de promoción, divulgación y animación a la lectura.
Medios de comunicación y sociedad de la información	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la adopción por parte de los medios de comunicación de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de Igualdad.* • Establecer códigos para visualizar en la información y publicidad de todas las políticas locales el papel de las mujeres. • Adoptar códigos de conducta en los medios de comunicación locales sobre contenidos e imágenes no sexistas y para el tratamiento adecuado de la violencia contra las mujeres. • Fomentar medios de comunicación alternativos que promuevan la equidad. • Promover el acceso de las mujeres a los puestos de decisión en los medios y en los gabinetes de comunicación locales. • Atender a un uso no sexista del lenguaje en las campañas de la Administración Local. • Desarrollar programas específicos en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural. • Facilitar ayudas o subvenciones a mujeres y colectivos de mujeres para adquisición de material informático. • Incluir en página web institucional espacios que gestionen organizaciones de mujeres. • Fomentar la creación de blogs de mujeres.
Cooperación al desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación el enfoque de género a la cooperación al desarrollo que se promueve desde las Entidades locales.

Ambito	Normas* y propuestas para las actuaciones desde las Entidades locales
<p>...</p> <p>Empleo y conciliación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración con los sindicatos del territorio para alcanzar la igualdad de las remuneraciones, incluyendo un salario igual para un trabajo de valor equivalente; desarrollo de disposiciones que permitan la revisión de los salarios y las remuneraciones, modalidades de pago y de jubilación; desarrollo de medidas para garantizar de manera equitativa y transparente la promoción y las oportunidades de desarrollo de carrera, medidas para asegurar una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres a todos los niveles laborales, en especial para corregir cualquier desequilibrio en los niveles superiores y de dirección; medidas para suprimir la segregación profesional basada en el género y para animar al personal a solicitar y ocupar puestos no tradicionales; medidas para asegurar una contratación equitativa; medidas para asegurar unas condiciones de trabajo apropiadas, sin peligro para la salud y con toda la seguridad. • Campañas de información y prevención del acoso sexual en los lugares de trabajo.
<p>Salud y violencia contra las mujeres</p> <p>...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar cauces de participación de las asociaciones de mujeres en los Consejos de Salud, aprovechando lo que ya existen y promover nuevos. • Implicar a los agentes sociales en el desarrollo de campañas de salud con enfoque de género. • Desarrollar campañas de prevención de enfermedades específicas de mujeres, tanto físicas como psíquicas y garantizar el acceso de las mujeres a dichas campañas. • Desarrollar campañas de prevención de embarazos y enfermedades de transmisión sexual con enfoque de género. • Atender a la afectación, sintomatología y tratamiento diferenciales de las patologías en mujeres y hombres. • Compatibilizar horarios de los centros de salud con los "horarios" de las mujeres. • Crear o facilitar la accesibilidad a los espacios. • Crear mecanismos de "cuidado para cuidadoras". • Organizar talleres de defensa personal para mujeres.

Ambito	Normas * y propuestas para las actuaciones desde las Entidades locales
Deportes	<ul style="list-style-type: none"> • Simultanear las actividades deportivas infantiles y las de personas adultas. • Explicitar, con perspectiva de género, el presupuesto municipal destinado al deporte con perspectiva de género. • Formación en perspectiva de género a monitores y monitoras deportivas. • Promover el deporte femenino y favorecer la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.* • Realizar programas que vinculen deporte y salud en todas las etapas de la vida de las mujeres. • Facilitar el acceso de hombres y mujeres a cualquier tipo de deporte superando la masculinización o la feminización de algunos de ellos. • Fomentar la creación de equipos deportivos mixtos. • Impulsar el acceso de mujeres como entrenadoras de equipos deportivos, etc. • Facilitar tanto a mujeres, hombres (de cualquier edad), el beneficio de un igual acceso a las instalaciones y a actividades deportivas.
Desarrollo rural	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar campañas de corresponsabilidad en zonas rurales. • Fomentar el asociacionismo de mujeres en el mundo rural. • Promover actuaciones de mejora del nivel educativo y de formación de las mujeres de zonas rurales, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a órganos de dirección empresas y asociaciones. * • Promover nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en las zonas rurales.* • Coordinación de redes de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes. • Facilitar el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación a las mujeres de zonas rurales.*

Ambito	Normas * y propuestas para las actuaciones desde las Entidades locales
<p>... Urbanismo y organización del tiempo de la ciudad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar sesgos sexistas en la interpretación y la planificación, por ejemplo, no identificar familia con mujer, evitar el androcentrismo, etc. • Apoyar las iniciativas ciudadanas, de colectivos de mujeres y hombres, dirigidas a la construcción de un entorno más habitable. <p>Movilidad y transporte. <i>Ordenación del tráfico de vehículos y personas en las vías urbanas.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la progresiva mejora de los transportes públicos en su territorio, incluidas las conexiones interlocales. Se intentará que los transportes públicos sean regulares, económicos, seguros y accesibles. • Promover, priorizar y facilitar el uso del transporte público. Poner en valor su utilización como compromiso con el entorno y con la mejora de la calidad de vida del territorio. • Evidenciar los costes económicos y sociales de un diseño de ciudad y un estilo de vida apoyado en el uso del transporte privado.
<p>Gestión interna: contratación, empleo público y subvenciones</p> <p>...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer condiciones especiales con el fin de promover la Igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público que remuevan obstáculos que impliquen cualquier tipo de discriminación en las normas en régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas. y de las personas colaboradoras (para el personal externo pero que trabaja en la Entidad).* • Establecer condiciones que procuren la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres, faciliten la conciliación de vida personal, familiar y laboral, fomenten la formación en Igualdad, desarrollen medidas efectivas de protección frente al acoso sexual, eliminen discriminaciones retributivas y evalúen periódicamente el principio de Igualdad.* Por ejemplo, establecer mecanismos de regulación en la toma de decisiones para que éstas sean tomadas en ámbito laboral, en horario de trabajo y con todas las personas implicadas presentes (para evitar toma de decisiones en espacios informales a los que las mujeres no tienen el mismo acceso). Incorporar, en la oferta de formación del personal, formación sobre género e Igualdad.

Ambito	Normas * y propuestas para las actuaciones desde las Entidades locales
Juventud	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar campañas de prevención de drogodependencias atendiendo al consumo diferencial de chicos y chicas. • Promover la participación equilibrada de chicos y chicas en órganos de participación juvenil. • Poner en marcha programas de prevención de la anorexia y bulimia con óptica de género, que creen una imagen de la mujer saludable, rompiendo estereotipos. • Elaborar campañas de educación afectivo- sexual entre adolescentes que prevengan la violencia en las relaciones de pareja. • Establecer actividades de ocio y tiempo libre no discriminatorias. • Facilitar formación, al personal del área, en ocio y tiempo libre con perspectiva de género. • Desarrollar campañas de prevención de los accidentes de tráfico con perspectiva de género. • Facilitar espacios de reflexión sobre la construcción de la feminidad y masculinidad, en forma de talleres, etc.
Medio Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Difundir experiencias exitosas de proyectos ambientales y de desarrollo que han incorporado el enfoque de género. • Poner en valor saberes, prácticas y experiencias de las mujeres que favorecen la sostenibilidad y son afines a la conservación del medio ambiente. • Procurar que los beneficios económicos derivados del uso, conservación y restauración de los recursos naturales sean equitativos para ambos géneros. • Establecer criterios de género e Igualdad y sostenibilidad en los planes de desarrollo local o en las Agendas 21 locales. • Fomentar el emprendizaje femenino en la creación de empresas o comercios locales responsables con el medio ambiente que pongan en valor los saberes populares (productos de aceite de oliva, por ejemplo, turismo rural sostenible, etc.). • Organizar eventos del tipo de Ferias de Mujeres Emprendedoras en empresas que tengan relación con la artesanía y medio ambiente. • Educar a mujeres y hombres en un uso y consumo responsable de los recursos naturales. • Promover la creación de una red de municipios responsables con el medio ambiente. • Poner en valor y extrapolar los hábitos y las experiencias ambientalmente saludables a otros municipios.

Anexos

Anexo 1

A modo de ejemplo, en la siguiente tabla se recoge un listado de datos claves para el análisis general del contexto local:

Propuesta de datos cuantitativos clave para el análisis del contexto

✓ **Sobre el número, edad y origen de la población (ver *Tabla 4: Indicadores de Estructura Demográfica* que complementa este apartado):**

- Evolución de la población (número de habitantes por decenio).
- Población por sexo y edad. Totales por grupos quinquenales.
- Población por sexo, nacionalidad (española y extranjera) y edad (grandes grupos).
- Población empadronada de origen extranjero por sexo y región de nacionalidad.

✓ **Sobre la forma de convivencia:**

- Estado civil de la población por sexo y grupos de edad (grandes grupos).
- Estructura y tamaño de los hogares. Número de hogares.
- Tipos de hogares unipersonales según sexo.
- Número y composición de los hogares monoparentales y monomarentales por tamaño y estado civil de la persona de referencia.

✓ **Sobre el nivel educativo:**

- Nivel de estudios de la población según sexo.
- Proporción de Mujeres matriculadas en estudios universitarios.
- Proporción de Mujeres matriculadas en Formación Profesional.
- Proporción de Mujeres matriculadas en la formación reglada por tipo de estudios.
- Mujeres inscritas en Educación de Adultas.

✓ **Para conocer mejor el mercado de trabajo:**

- Tasa de actividad por grupos quinquenales de edad y sexo. Porcentaje.
- Relación preferente con la actividad (detalle), por sexo.
- Relación preferente de la actividad (detalle) de las mujeres según nacionalidad (española / no española).
- Personas ocupadas por sexo en el municipio.
- Personas ocupadas por rama de actividad y sexo.
- Personas ocupadas según situación profesional y sexo.
- Paro registrado por sexo y edad. Personas.
- Paro registrado por sectores de Actividad. Personas.

Propuesta de Indicadores de Estructura Demográfica		
Datos	Valor	Explicación
► La tasa de fecundidad: (Nacimientos / Mujeres entre 15 y 49 años) $\times 1.000$	‰	Es la distribución teórica del número de nacimientos que se producen entre el número total de mujeres en las franjas de edad reproductiva.
► Tasa de maternidad: (Población 0 a 4 años / Mujeres 15 a 49 años) $\times 1.000$	‰	Número de niños y niñas de 0 a 4 años sobre las mujeres de entre 15 y 49 años.
► Tasa de natalidad: (Nacidos vivos / Total población) $\times 1.000$	‰	Número de nacidos vivos por cada 1.000 habitantes. La tasa de natalidad nos dice cuántas personas han nacido por cada mil habitantes, en una población determinada. Se considera alta si está por encima de 30 ‰, moderada entre 15 y 30 ‰ y baja por debajo del 15 ‰. En la actualidad en España la tasa está por debajo del 15 ‰.
► Tasa bruta de mortalidad: (Defunciones / Población) $\times 1.000$	‰	La tasa de mortalidad indica el número de defunciones de una población por cada mil habitantes. Se considera alta si está por encima de 30 ‰, moderada entre 15 y 30 ‰ y baja por debajo del 15 ‰. En España la tasa de mortalidad está en torno al 9 ‰.
► Tasa de morbilidad específica por edad, sexo: (Nº personas enfermas según edad o sexo / Población total a mitad de periodo según edad o sexo) $\times 1.000$	‰	Es la relación entre el número de casos de cada enfermedad por cada 1.000 personas expuestas al riesgo. Según datos de la Encuesta de Morbilidad Hospitalaria del Instituto Nacional de Estadística (INE), durante el año 2000 la tasa de morbilidad era del 1,13 ‰.
► Tasa de nupcialidad:	‰	Matrimonios por cada mil habitantes. No existe un valor que se considere adecuado o no.

5. Los roles de las mujeres del municipio ante la actividad.

5.1. ¿Qué tipo de mujeres? Perfiles básicos y características generales de las mujeres del municipio.

5.2. El ámbito de la actividad productiva: el trabajo remunerado y el desempleo.

5.3. El ámbito reproductivo y el ámbito de la participación social.

6. Algunas actitudes y valores de hombres y mujeres sobre la igualdad: estereotipos y prejuicios.

6.1. Perspectivas de igualdad por parte de la población.

6.2. Estereotipos y prejuicios sobre mujeres y hombres.

3ª PARTE. Análisis de las necesidades e intereses de mujeres del municipio

7. Demandas y necesidades de la población.

7.1. Necesidades e intereses según las mujeres y de acuerdo con su ciclo vital.

7.2. Necesidades e intereses desde la perspectiva de los hombres del municipio.

7.3. Necesidades e intereses de acuerdo con la percepción de la población joven.

4ª PARTE. Conclusiones

8. Aspectos prioritarios, recursos y proyecciones a medio plazo.

8.1. Necesidades e intereses compartidos y específicos. Aspectos prioritarios.

8.2. Recursos principales existentes y valoración subjetiva de los mismos.

8.3. Resumen en un análisis DAFO: Debilidades y Amenazas actuales y Fortalezas y Oportunidades de futuro para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio.

8.4. Algunas recomendaciones para posibles líneas estratégicas de un Plan Local de Igualdad.