

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL MUNICIPIO DE NAVALMORAL DE LA MATA

I Plan de Igualdad de Navalmoral de la Mata



Enero de 2019

Realizado por

mujeres
FUNDACIÓN Agencia de colocación autorizada nº 110000009

Índice

1. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN	4
Población por sexo y rango de edad	6
Tasas de dependencia y tasa e índice de envejecimiento de la población	9
Movimientos de la población.....	11
Habitantes según lugar de nacimiento	14
Residentes en el extranjero	17
2. PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO LABORAL Y EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	18
Renta per cápita	18
Afiliados/as a la Seguridad Social	18
Empresas y ocupaciones.....	22
Desempleo	28
Recursos para el empleo y el autoempleo	32
Conclusiones extraídas de la <i>Estrategia de Desarrollo Participativo</i> de la Asociación para el desarrollo rural de la comarca del Campo Arañuelo y su entorno (ARJABOR).....	33
3. EDUCACIÓN FORMAL Y NO FORMAL.....	36
Nivel de formación de la población adulta.....	36
Alumnado de educación secundaria.....	37
Alumnado de ciclos formativos.....	39
Proyectos y actividades coeducativas en los centros de secundaria.....	44
Alumnado en educación de adultos/as	45
Escuelas profesionales.....	46
Plan de alfabetización tecnológica de Extremadura	47
Universidad Popular	50
4. IGUALDAD, BIENESTAR SOCIAL, JUVENTUD y CULTURA	53
Igualdad, lucha contra la violencia de género y conciliación.....	53
Igualdad.....	53
Violencia de Género	53
Conciliación	55
Bienestar social.....	56
Ley de Dependencia	57
Renta básica	59
Proyecto OPRE ROMIA (Arriba Gitanas).....	61

Juventud.....	62
Atención a drogodependencias – Punto de Salud Adolescente	62
Espacio Diversia.....	64
Espacio de Creación Joven	67
Otros eventos, recursos e instalaciones culturales	68
5. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA.....	69
Entrevista a asociaciones de mujeres, feministas o expertas en igualdad.....	70
Entrevista a asociaciones no especializadas en igualdad.....	73
Entrevista con la Asociación de “nuevas masculinidades”	75
Entrevistas a partidos políticos	77
6. SITUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO	81
Cuestionario y entrevistas al equipo de gobierno del Ayuntamiento	81
7. CONCLUSIONES	88
Demografía	88
Economía y mercado de trabajo	89
Educación	92
Igualdad y bienestar social	94
Juventud.....	96
Participación social y política	96
Ayuntamiento	98

DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN NAVALMORAL DE LA MATA

Navalmoral de la Mata, municipio situado al noreste de la Comunidad Autónoma de Extremadura, perteneciente a la provincia de Cáceres y a la comarca del Campo Arañuelo, posee una extensión de 155,96 km² y una densidad de 110,91 hab. /km² (muy superior a la media de la región extremeña, que está en 26,25 hab. / km², y a la de la provincia de Cáceres, que es de 20,45 hab. / km²). Al ser la localidad más importante del noreste extremeño, alberga diversos servicios públicos del Estado y la Junta de Extremadura, dirigidos tanto a su población como a un gran número de municipios vecinos. Parte de la importancia de Navalmoral de la Mata se debe a su localización estratégica, en un cruce de caminos entre las autovías A-5 y EX-A1, el ferrocarril de Madrid a Lisboa y las principales localidades de las mancomunidades del Campo Arañuelo, La Vera y Villuercas-Ibores-Jara. El municipio no pertenece a ninguna mancomunidad.

La comarca del Campo Arañuelo se caracteriza por una topografía eminentemente llana (al sur y suroeste sí se encuentran formaciones serranas) y está flanqueada al norte por el río Tiétar, que convirtió las tierras regables de la rivera en una zona donde ha prosperado el cultivo de tabaco. Los otros cultivos principales son el pimiento para pimentón y el algodón. La zona centro de la comarca alberga además extensas zonas de dehesa y pastizales.

1. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN

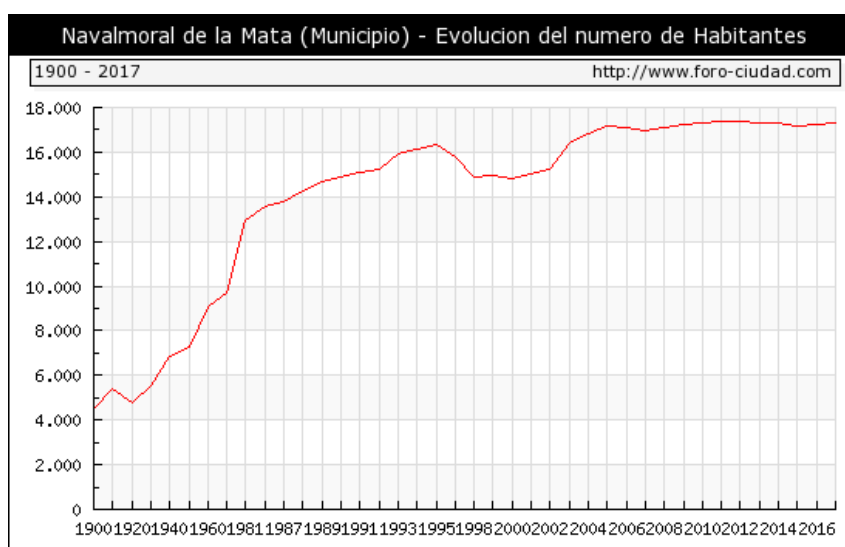


Gráfico nº 1. Fuente: www.foro-ciudad.com

Según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) a 1 de enero de 2017, el **número de habitantes** en Navalmoral de la Mata era de **17.297**, 50 habitantes más que el en el año 2016, siendo el tercer municipio más poblado de la provincia. En el gráfico de la página anterior se puede ver la evolución del número de habitantes del municipio desde comienzos del siglo XX.

Según los datos del padrón municipal (INE) la población estaba compuesta por **8.326 (48,13%) hombres y 8.971 (51'86%) mujeres**.

Como vemos también en los siguientes gráficos, el número de habitantes no ha variado mucho en los últimos años, aunque bajó en los años 2006 y 2007, en 2013 y 2015. Y era más alto que el actual, a pesar de los efectos de la crisis económica, en los años 2010, 2011, 2012 y 2014. **La primera mitad de la década de los 2000** fue, no obstante, la del **mayor crecimiento reciente de población**. Este crecimiento fue paralelo al de la Comunidad Autónoma y el país, debido a la llegada de inmigrantes. Pero a diferencia de la evolución de la población de la Comunidad extremeña desde los años 70, y en especial de esa década en la que Extremadura perdió mucha población, en Navalmoral el número de habitantes creció desde 1970 a 1995, en más de 600 personas.

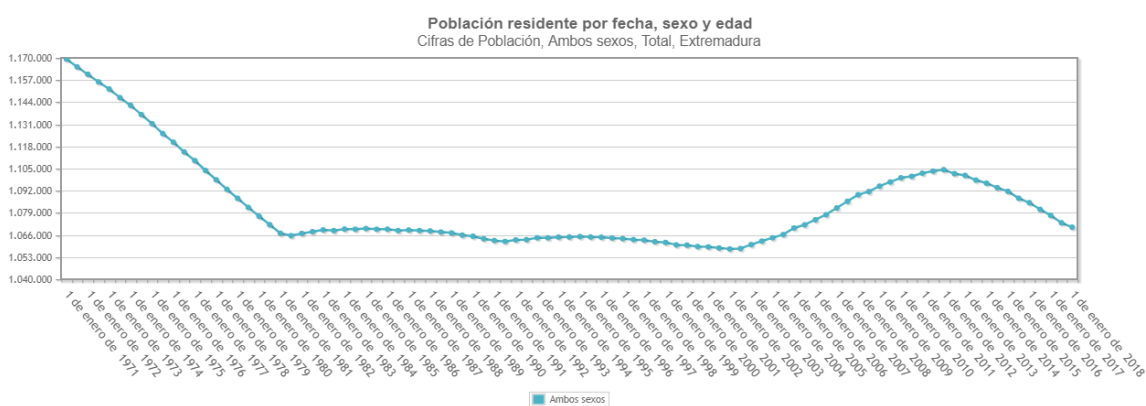


Gráfico nº 2. Elaboración propia a partir de los datos del INE

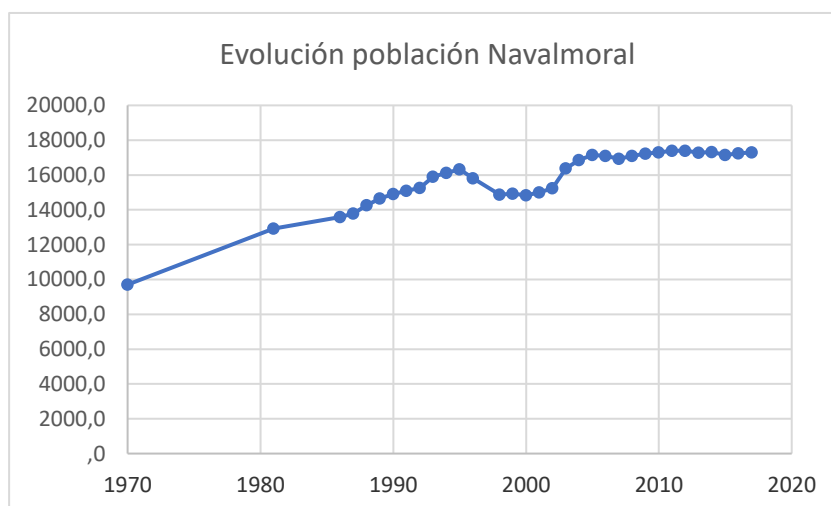


Gráfico nº 3. Elaboración propia a partir de los datos del padrón municipal - INE

Navalmoral sólo perdió población en la segunda mitad de la década de los 90, algo que también ocurrió en Extremadura, pero de forma más leve. Y mientras que en los 2000 la población de Navalmoral ha tenido un crecimiento casi continuo, estabilizándose en los últimos años, en Extremadura este crecimiento, que también comenzó con el nuevo siglo, se paró y comenzó a invertirse y descender a partir de 2010, coincidiendo con el estallido de la crisis económica.

Población por sexo y rango de edad

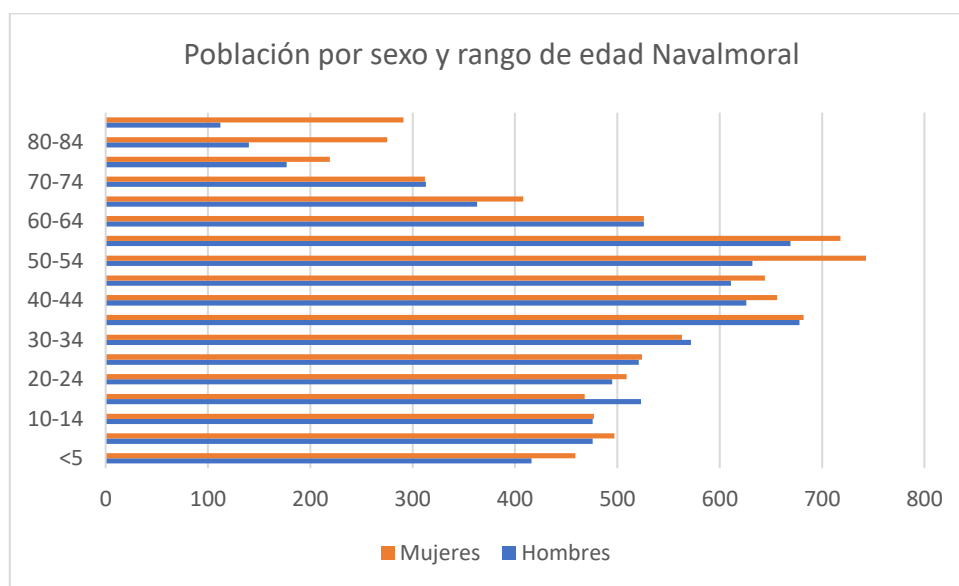


Gráfico nº 4. Elaboración propia a partir de los datos del padrón municipal - INE

Población por sexo

Hombres	Mujeres	Total
8.326	8.971	17.297

Tabla nº 1. Elaboración propia a partir de los datos del INE

El gráfico nº 4 y la tabla nº 1 nos muestran la diferencia de población por sexos de Navalmoral, de manera que podemos comprobar cómo **en casi todos los tramos de edad hay más mujeres que hombres**. Esta diferencia es más pronunciada en el tramo de 0-5 años, en el de 50-54 años y a partir de los 80 años. Sólo podemos dar una interpretación segura a la diferencia en el último tramo, que es debida a la mayor longevidad de las mujeres. En conjunto, la población femenina representa el 51,8%, un porcentaje un poco mayor que en los casos de Extremadura y España.



Gráfico nº 5. Elaboración propia a partir de los datos del INE

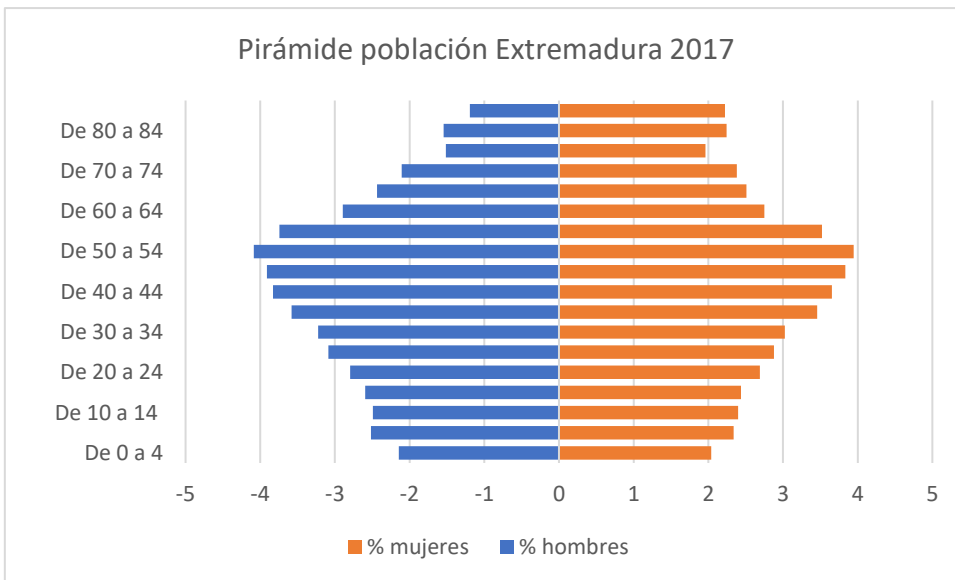


Gráfico nº 6. Elaboración propia a partir de los datos del INE

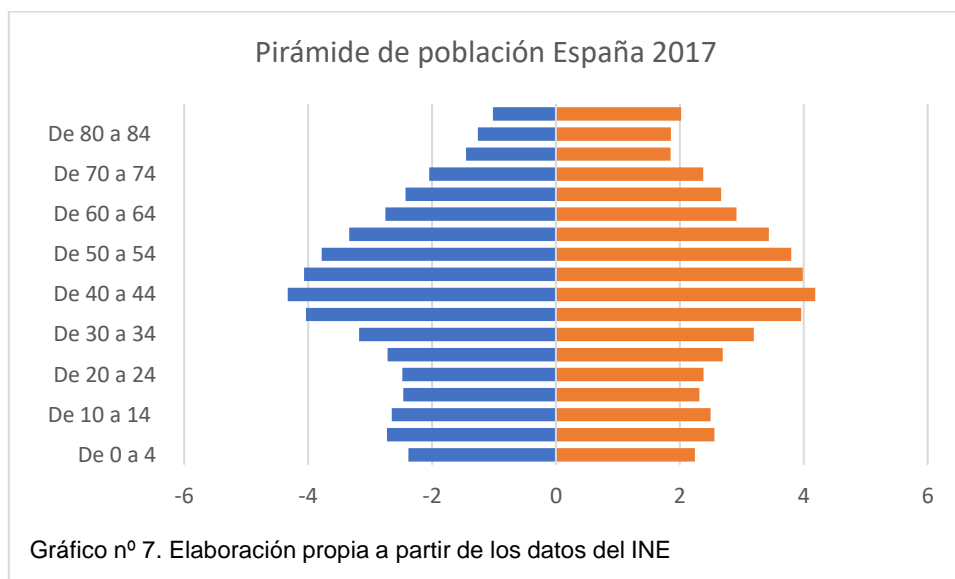


Gráfico nº 7. Elaboración propia a partir de los datos del INE

La comparación de las pirámides de población de Navalmoral, Extremadura y España (en la página anterior) nos permite aseverar que **la población objeto de estudio es la menos envejecida de las tres**. La base de la pirámide de Navalmoral es la más ancha, suponiendo los primeros tramos de edad (hasta los 15 años), entre el 2,4% que representan los varones de menos de 5 años sobre la población total y el 2,8% que representan las niñas de 5 a 8 años. Le sigue la base de la pirámide poblacional estatal, que oscila entre 2,2 y 2,7%. Y la más envejecida es la extremeña, cuyo valor mínimo es el de las mujeres de 0 a 5 años (2,0%) y el máximo, el de los niños de 5 a 9 (2,5%), destacando además por su masculinización en este tramo de 0 a 15 años.

En el tramo intermedio destaca la gran relevancia, en la pirámide estatal de población, de la generación correspondiente al baby boom de los años 60-75, es decir, la que en 2017 tenía entre 42 y 57 años, especialmente en el intervalo más bajo de 40 a 44 años, que representan un 4,3% para los hombres y un 4,1% en las mujeres del total de la población. En la pirámide extremeña vemos que ese pico poblacional se encuentra en un tramo de edad mayor, la de 50 a 54 años, pero es menos numerosa proporcionalmente que la nacional, pues sólo supone como máximo un 4% por sexo de la población total. En la pirámide estatal también destaca el adelgazamiento de la misma en la franja de edad de 20 a 24 años. Sin embargo, **la población de Navalmoral se mantiene o acrecienta desde la base y llega a sus picos en el tramo de 30 a 34 años para los hombres (3,9% del total) y 50 a 54 para las mujeres (4,2%)** (los hombres suponen en este tramo de edad un 3,8% de la población).

Navalmoral presenta también el mayor porcentaje de población en el tramo de 60 a 64 años, pero a partir de ahí disminuye considerablemente y vemos diferencias considerables entre la población mayor (a partir de 75 años) de España y Extremadura (el grupo de mujeres de 80 años en adelante es especialmente numeroso en nuestra Comunidad) y el de Navalmoral. Lo que sí se repite en las tres pirámides es que **el número de mujeres en las franjas más altas (de 85 en adelante) dobla o supera al doble a la de los hombres, en consonancia con la mayor esperanza de vida de éstas**.

Distribución de la población por rangos de edad

	De 0 a 14	15-64	65-
Navalmoral	16,2%	68,7%	15,1
Extremadura	13,9%	65,9%	20,1%
España	15%	65,9%	18,9%

Tabla nº 2. Elaboración propia a partir de los datos del INE

Como vemos en la tabla, Navalmoral es el único territorio de los tres que tiene asegurado el relevo de población, pues el porcentaje de personas entre lo 0 y los 14

años de edad es mayor que el de los mayores de 65 años, algo que no ocurre a nivel estatal ni extremeño. Concretamente en Extremadura, la población mayor supera en más de 6 puntos a la infantil, lo que nos habla del envejecimiento de la región.

Tasas de dependencia y tasa e índice de envejecimiento de la población

Otra manera de comprobar el equilibrio por edades de la población es calculando sus tasas de dependencia (la tasa expresa la proporción existente entre población dependiente y la población activa o en edad de trabajar) y su tasa e índice de envejecimiento.

Como vemos en la tabla nº 3, relativa a la dependencia de la población menor de 16 años, la tasa de Navalmoral se encuentra en un porcentaje **similar a los de la población extremeña y la española, situándose en medio de estas con un 23,6%**. La de la provincia de Cáceres, sin embargo, es un poco menor, lo que nos habla de la baja natalidad y falta de relevo generacional en la provincia.

Población Menor de 16 años. Tasa de Dependencia

	Dependencia menores 16 años. Nacional	Dependencia menores 16 años. Regional	Dependencia menores 16 años. Provincial	Dependencia menores 16 años. Municipal
2015	24,66%	23,32%	21,75%	24,08%
2017	24,66%	23%	21,38%	23,6%

Tabla nº 3. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del INE.

Sin embargo, en **la dependencia de personas mayores de 65 años, vemos que las tasas de Navalmoral son significativamente más bajas que la regional y la estatal**. Y que se encuentra a mucha distancia de la tasa de la provincia de Cáceres. Este dato se corresponde con lo que observábamos en las pirámides de población, donde veíamos que la población mayor de Navalmoral era la menos cuantiosa de las tres pirámides.

Población Mayor de 65 años. Tasa de Dependencia.

	Dependencia. Mayores de 65 años. Nacional	Dependencia. Mayores de 65 años. Regional	Dependencia. Mayores de 65 años. Provincial	Dependencia. Mayores de 65 años. Municipal
2015	28,75%	30,39%	33,93%	21,31%
2017	29,16%	31%	34,48%	22%

Tabla nº 4. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del INE

Tasa global de dependencia

	Nacional	Regional	Provincial	Municipal
2015	53%	53,72%	55,68%	45,4%
2017	54,2%	54%	55,87%	45,5%

Tabla nº 5. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del INE

La suma de la tasa de dependencia de menores de 16 años y la de mayores de 65 nos da como resultado la tasa global de dependencia que, en el caso de Navalmoral, se sitúa en un 45,5% de la población. Esto significa que el **tamaño de la población en edad de trabajar es ligeramente superior, representando el 54,5%, que el de las personas dependientes** y que, de esa forma, el gasto social que provocan estas personas dependientes es sostenible. Como vemos en la tabla, esa no es la situación del resto de territorios que estamos comparando, los cuales presentan un saldo negativo en dependencia.

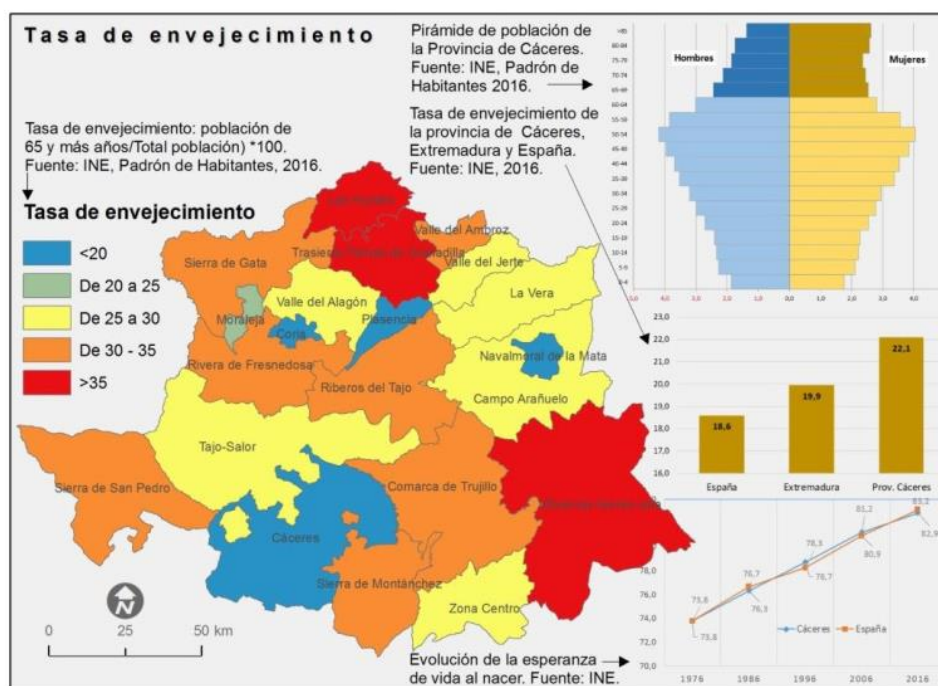


Gráfico nº 8. Elaborado por Grupo Provincial de Apoyo a los Agentes de Empleo y Desarrollo Local de la Diputación de Cáceres

En el gráfico 8, que nos muestra un mapa con las **tasas de envejecimiento** de las distintas comarcas de la provincia de Cáceres (la tasa de envejecimiento se calcula dividiendo la población de 65 y más años entre el total de población y multiplicando por 100), vemos que, junto con los municipios de Cáceres, Plasencia y Coria, los más grandes de la provincia, **Navalmoral es uno de los territorios con una tasa más**

baja (del 15%), una tasa menor que la del conjunto de la provincia, de la región y del Estado.

Y, por último, si miramos el índice de envejecimiento (tabla nº 6) (el porcentaje que representa la población mayor de 64 años sobre la población menor de 16 años a 1 de enero del año que se examine), veremos también cómo la población de Navalmoral, de todas las estudiadas, es la única que tiene asegurado el relevo. Algo que no ocurre en el conjunto del Estado y que en Extremadura vemos que alcanza unas proporciones preocupantes: en la provincia de Cáceres, la población envejecida supera en una vez y media a la población infantil.

Índice de envejecimiento

Territorio	2017
Navalmoral de la Mata	93,18
Cáceres	161,24
Extremadura	134,80
España	118,26

Tabla nº 6. Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Movimientos de la población

Tasa bruta de natalidad (nacimientos por cada 1000 habitantes)

Años	Navalmoral de la Mata	Cáceres	Extremadura	España
2010	10,53	8,02	9,15	10,31
2011	11,21	7,98	8,96	9,99
2012	3,65	7,13	8,5	9,65
2013	9,53	7,17	8,08	9,1
2014	8,98	7,39	8,39	9,17
2015	11,02	7,35	8,18	9,03
2016	8,38	7,26	8,13	8,82

Tabla nº 7. Fuente: Junta de Extremadura – IEEX

La **tasa bruta de natalidad en Navalmoral es ligeramente inferior a la española**, sólo un poco mayor que la extremeña y, como vemos en los valores de la tabla, muestra variaciones significativas por año (cosa comprensible en un tamaño de población relativamente pequeño). En ese sentido, aunque en relación al resto de Extremadura la situación de la natalidad sea más positiva, no dejan de detectarse los problemas y reticencias que la situación social y económica motivan entre la población a la hora de plantearse tener descendencia. Aunque, como hemos visto antes, esta

natalidad, que en sí misma no es muy alta, queda compensada para el conjunto de la población, por el tamaño, más reducido que en otros territorios, de la población envejecida. Así, vemos en el gráfico nº 9 cómo la tasa de infancia es de las más altas de la provincia.

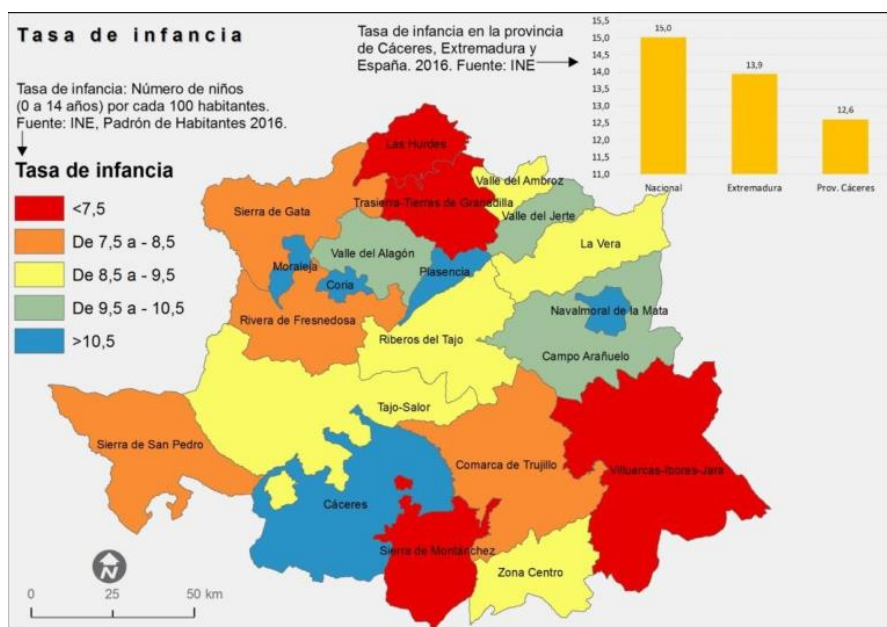


Gráfico nº 9. Elaborado por Grupo Provincial de Apoyo a los Agentes de Empleo y Desarrollo Local de la Diputación de Cáceres.

En consonancia con la tasa de dependencia de mayores de 65 años, en donde vimos cómo la población mayor de Navalmoral de la Mata es menos cuantiosa comparativamente que en los otros territorios que estamos utilizando como referencia, **la tasa bruta de mortalidad también es significativamente más baja** que la extremeña y la de la provincia de Cáceres, e incluso que la del Estado.

Tasa bruta de mortalidad (muertes por cada 1000 habitantes)

Años	Territorio			
	Navalmoral de la Mata	Cáceres	Extremadura	España
2010	9,55	10,05	9,75	8,17
2011	9,31	10,1	9,55	8,26
2012	10,25	11,05	10,28	8,58
2013	8,49	10,85	10,04	390.419
2014	9,27	10,43	9,88	8,48
2015	8,87	11,45	10,59	9,06
2016	8,27	11,2	10,41	8,79

Tabla nº 8. Fuente: Junta de Extremadura – IIEEX

En el gráfico nº 10 se muestra la comparativa entre las tasas brutas de natalidad y mortalidad y ahí podemos ver cómo en la actualidad se encuentran muy próximas, asegurándose, al menos, el relevo de la población del municipio.

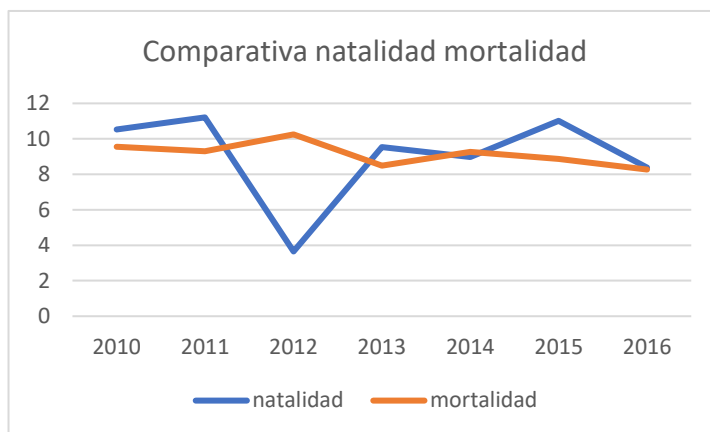


Gráfico nº 10. Elaboración propia a partir de los datos del IEEX

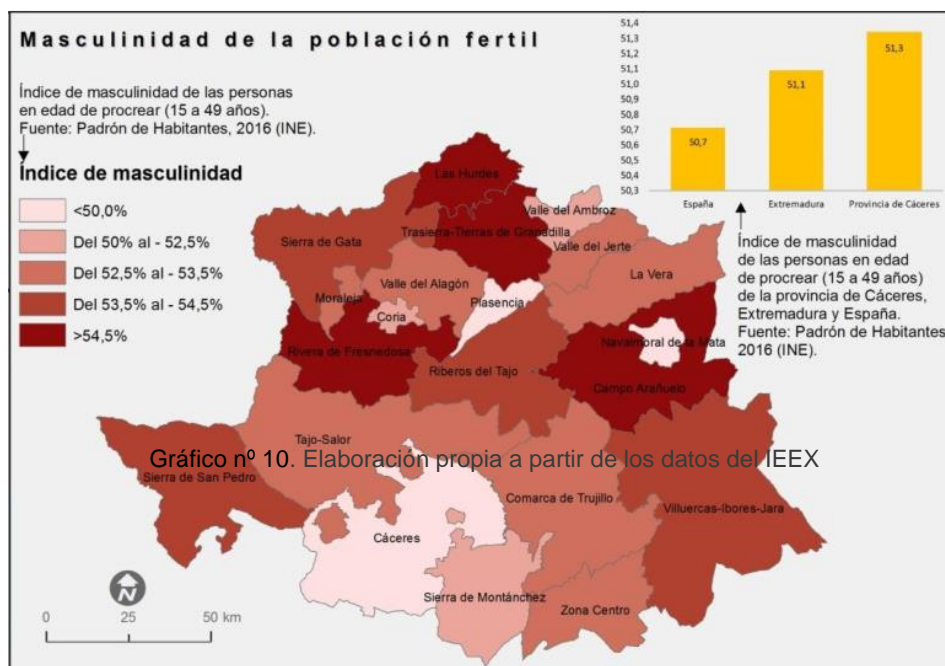


Gráfico nº 11. Elaborado por Grupo Provincial de Apoyo a los Agentes de Empleo y Desarrollo Local de la Diputación de Cáceres.

Otro elemento favorable de cara a la renovación de la población es el **índice de masculinidad de la población en edad de procrear** (15 a 49 años), que como vemos en el gráfico nº 10 es menor del 50% en Navalmoral.

Habitantes según lugar de nacimiento

Según los datos publicados por el INE procedentes del padrón municipal de 2017 **el 43.94% (7.601) de los habitantes empadronados en el Municipio de Navalmoral de la Mata habían nacido en dicho municipio** y el 44.28% habían emigrado a Navalmoral de la Mata desde diferentes lugares de España: el 21,68% (3.750) desde otros municipios de la provincia de Cáceres, el 2,38% (411) desde la provincia de Badajoz y el 20,22% (3.498) desde otras comunidades autónomas. Por otra parte, el **11,78% (2.037)** ha emigrado a Navalmoral de la Mata desde otros países. Un **porcentaje de población nacida en el extranjero más cercano (aunque inferior) al que se da en el conjunto del Estado (un 15,3% en 2017), que al de la Comunidad Autónoma de Extremadura (que fue tan sólo de un 4%).**

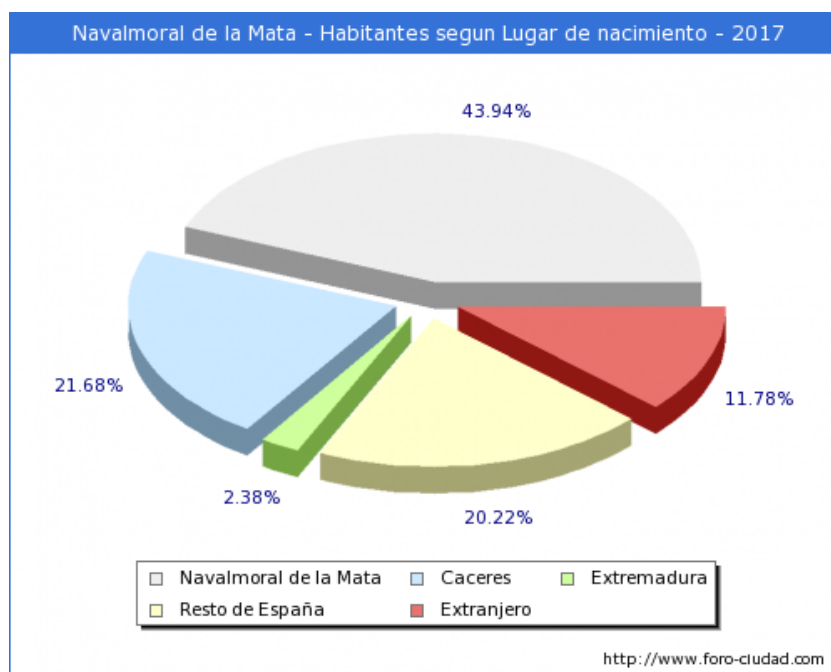


Gráfico nº 12. Fuente: www.foro-ciudad.com

De ese 11,78% de la población que ha nacido en el extranjero **sólo el 8,23% sigue siendo de otra nacionalidad** (mientras que en el conjunto del Estado supone un 9,8% y en Extremadura un 2,9%). Como podemos ver en la tabla, **las mujeres predominan entre esta población de procedencia extranjera**, principalmente, por causa de la población femenina procedente de América y del resto de la Unión Europea. La feminización de las migraciones ha sido una evolución que también podemos observar a nivel nacional.

Población por procedencia (continentes)

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total Población	17.297	8.326	8.971
Nacidos en España	15.260	7.336	7.924
Nacidos en el Extranjero	2.037	990	1.047
Total Unión Europea	323	145	178
Total Europa No Comunitaria	34	18	16
Total África	990	530	460
Total América	611	251	360
Total Asia	79	46	33

Tabla nº 9. Fuente: Padrón municipal (INE) 1 de enero de 2017

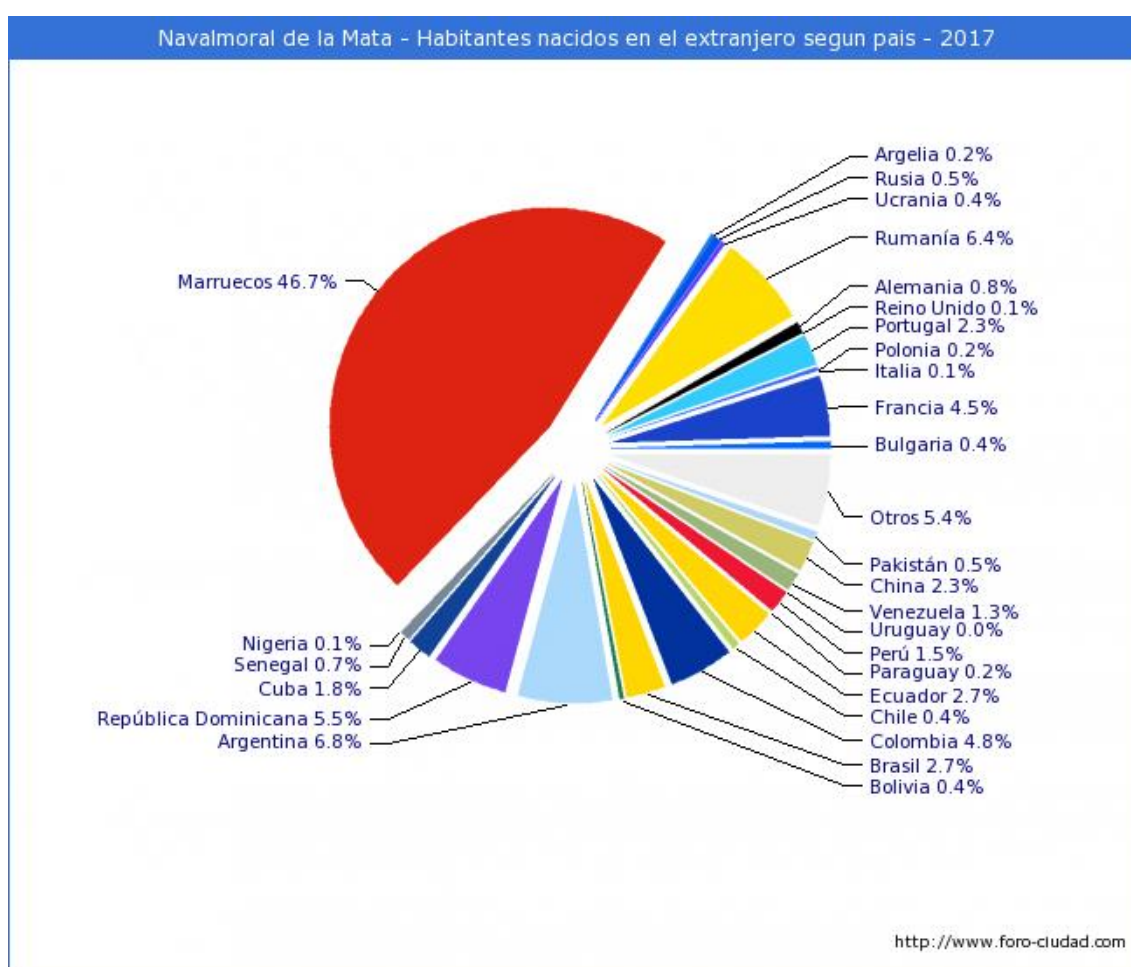


Gráfico nº 13. Fuente: www.foro-ciudad.com

En el gráfico nº 13 podemos observar que casi la mitad de la población extranjera residente en Navalmoral procede del continente africano y, de esta población, una gran mayoría la constituyen **personas procedentes de Marruecos** (951). En el segundo lugar por continente de procedencia se encuentran **las/los**

latinoamericanas/os (encabezados por los/las argentinos/as, con 139 personas) y después, **la población de origen rumano** (por países Argentina sólo supera a Rumanía en nueve personas). En este sentido, también encontramos paralelismos con el origen de la población extranjera en el conjunto del Estado, aunque en el panorama nacional, siguiendo a la población marroquí, la mayoritaria, encontramos a la rumana (en España viven 769.050 marroquíes y 673.017 rumanos/as según el último censo, aunque más de 50.000 rumanos/as han abandonado el país en los últimos años y la inmigración que más está creciendo a nivel estatal es la latinoamericana). En Naval Moral, también destacan los grupos de extranjeros/as procedentes de República Dominicana (113), Colombia (98) y Francia (91).

Habitantes según País de Nacimiento		
País	2017	Dif (2016)
Bulgaria	9	1
Francia	91	-4
Italia	2	-4
Polonia	4	2
Portugal	47	-6
Reino Unido	2	0
Alemania	17	0
Rumanía	131	2
Ucrania	8	1
Rusia	10	1
Argelia	5	0
Marruecos	951	72
Nigeria	3	0
Senegal	14	2
Cuba	37	1
República Dominicana	113	9
Argentina	139	3
Bolivia	9	-1
Brasil	54	8
Colombia	98	4
Chile	8	2
Ecuador	56	-1
Paraguay	5	-1
Perú	31	4
Uruguay	1	0
Venezuela	26	3
China	47	3
Pakistán	10	-2
Otros	109	0

Tabla nº 10. Fuente: www.foro-ciudad.com

Residentes en el extranjero

Según los datos publicados por el INE en el CERA, Censo Electoral de españoles **residentes en el extranjero a 1 de febrero de 2018**, los españoles que residen habitualmente en el extranjero o han trasladado al extranjero su residencia habitual, mayores de 18 años **eran 442 personas** con municipio de origen en Navalmoral de la Mata. Vemos que en el gráfico que la evolución de las emigraciones al extranjero sigue siendo ascendente, a pesar de que han pasado los años más duros de la crisis económica y a pesar de que hablamos de unas de las localidades con mayor actividad económica de Extremadura.

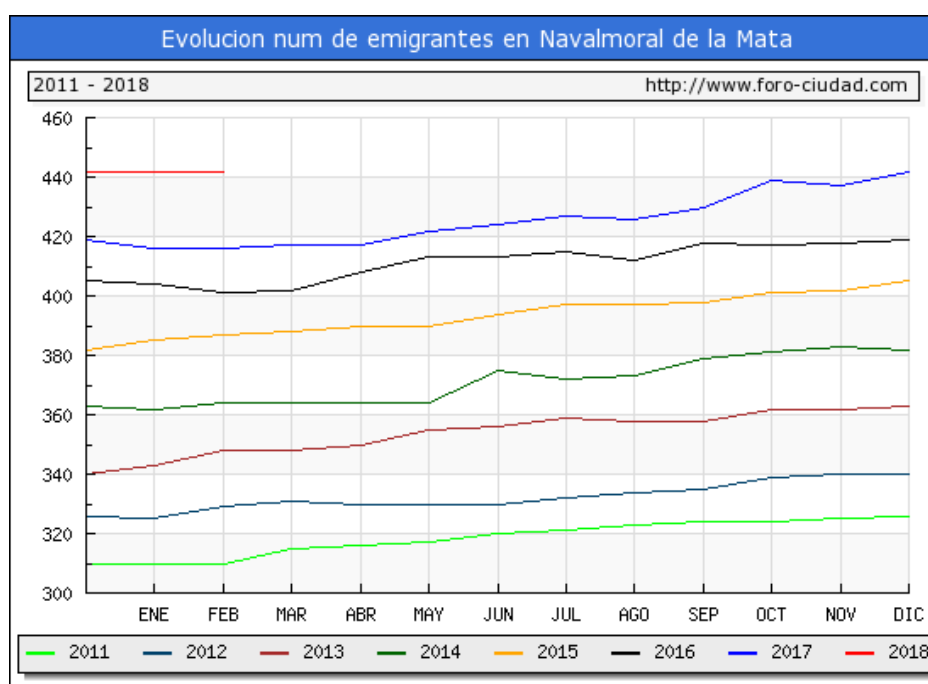


Gráfico nº 14. Fuente: www.foro-ciudad.com

2. PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO LABORAL Y EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

Para ofrecer un panorama de la estructura socio-económica de la población vamos a acudir a los datos de renta per cápita, a la afiliación a la Seguridad Social (SS), a la información disponible sobre las empresas locales y número de trabajadores/as de cada una, a los datos sobre contratos, y a los de paro y demanda de empleo, que son los únicos disponibles a nivel municipal. Los datos de afiliación a la Seguridad Social no pueden asimilarse sin más como datos de ocupación, pues existen diferencias en el cálculo de cada uno¹, pero se acercan bastante. Por otra parte, en los datos sobre empresas locales y trabajadores/as de las mismas, el número de estos/as es menor que el de afiliación a la SS. A pesar de estas disparidades, las diferentes formas de presentación de los datos que vamos a ver en este apartado nos ofrecerán una panorámica de la situación laboral y de desempleo en Navalmoral de la Mata que nos va a resultar muy útil para elaborar las conclusiones del diagnóstico de la situación.

Renta per cápita

En 2018 la renta per cápita en Navalmoral de la Mata fue de 24.695€, situándose el municipio en la posición 508 a nivel municipal. Navalmoral sería así el tercer municipio con mayor renta en Extremadura después de Almaraz (1º) y Badajoz (2º).

Afiliados/as a la Seguridad Social

Como podemos observar en los dos gráficos siguientes (nº 15 y nº 16), el número total de afiliados/as a la Seguridad Social en Navalmoral de la Mata, a junio de 2018 era de **5728 personas, de las cuales un 56% eran hombres y el 44% mujeres**. Estos porcentajes son muy similares a los de la misma fecha para el conjunto de la región (55,8% de hombres y el 44,2% de mujeres) y revelan una **mayor masculinización del mercado de trabajo extremeño y moralo que el del conjunto del Estado** (que se repartía entre un 53,8% de hombres y 46% de mujeres afiliadas en la misma fecha).

¹ Las personas pluriempleadas, por ejemplo, se computan más de una vez en la Seguridad Social, porque esta registra el número de afiliaciones, no de personas afiliadas. Las afiliaciones excluyen a los funcionarios adscritos a sistemas especiales, así como de los trabajadores que no tienen obligación de afiliarse ni de cotizar, como en el caso de algunas ayudas familiares, que han de estar afiliados a la Seguridad Social sólo cuando trabajen de forma “personal”, “habitual” y “directa”; e incluye a cotizantes que no son ocupados. Entre éstos últimos estarían personas que pierden el empleo pero que siguen cotizando temporalmente y los trabajadores eventuales agrarios subsidiarios (Régimen Especial Agrario) que están incluidos independientemente de que en el mes en cuestión trabajen o no. Por último, al estar referida la estadística de afiliaciones al último día del mes correspondiente, puede haber personas que habiendo trabajado y estando afiliadas a la Seguridad Social algún o algunos días del mes y, por tanto, cumplan los requisitos de la EPA para ser considerados ocupados, no figuren en ese mes como afiliados en esta estadística. Esto hace que en algunos territorios la cifra de afiliados/as sea superior a la de ocupados/as y en que otros, ocurra lo contrario.

También podemos observar cómo **el número de afiliados y afiliadas en 2018 es significativamente menor que en años anteriores**, especialmente que en los años 2011 (año que empezó con 6100 trabajadores/as afiliados/a) y 2012. A partir de 2013, los efectos de la crisis económica han hecho descender el número de afiliados/as que, con variaciones mensuales, viene oscilando entre las 5300 y 5800 personas.

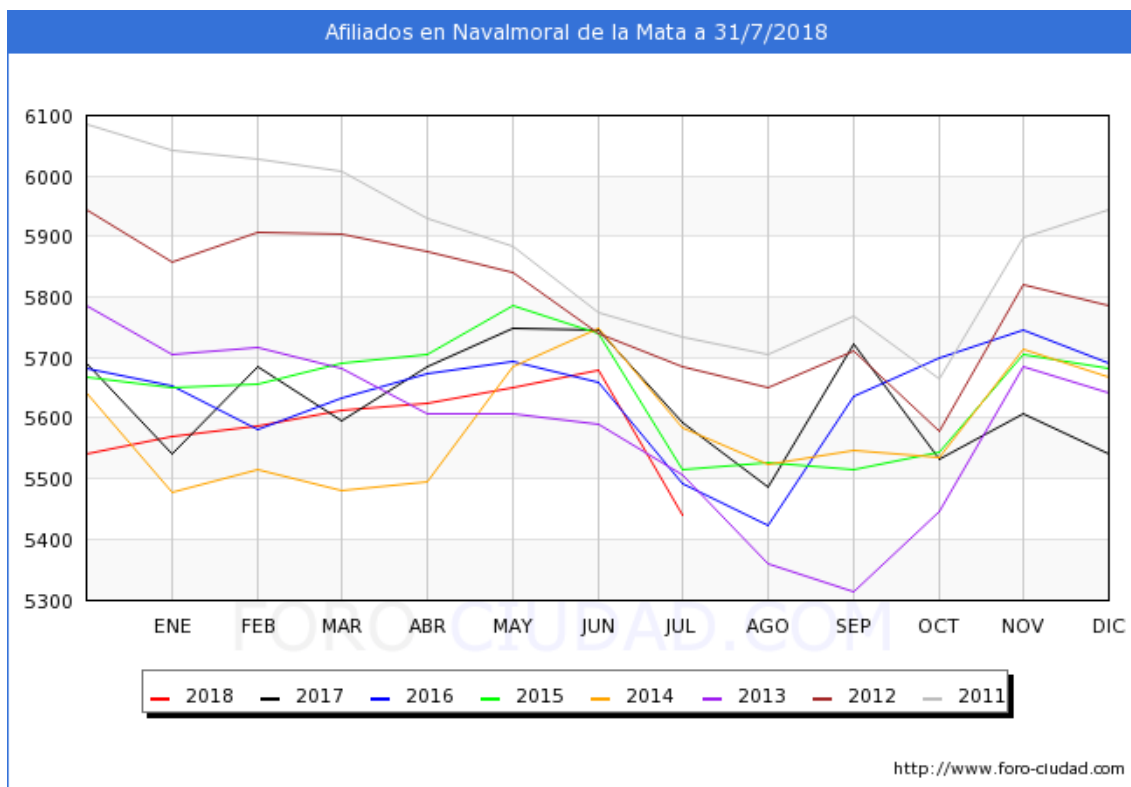


Gráfico nº 15. Fuente: www.foro-ciudad.com

Afiliados/as a la Seguridad Social por rango de edad

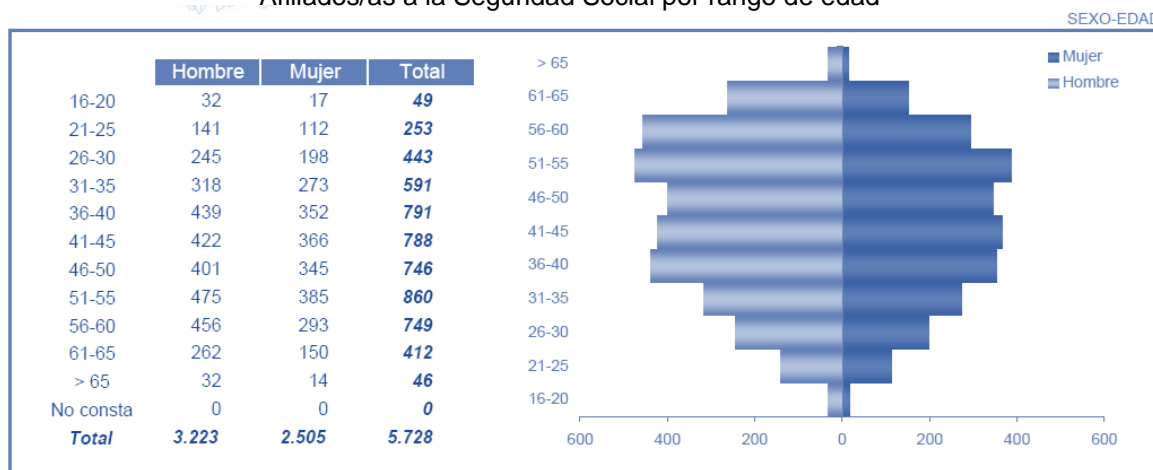


Gráfico nº 16. Fuente: Junta de Extremadura - IEEX - Junio 2018

Si observamos la distribución por sexo y por edad de los/las afiliadas a la Seguridad Social, comprobamos que el **mayor número de trabajadores/as se concentra en la franja de edad de 50-55 años** (y 55-60 entre los hombres), lo cual se corresponde con la pirámide de población del municipio, que alcanzaba su máximo en esta franja. También son significativas las franjas 35-40 y 40-45, también coincidentes con el otro pico de población en la pirámide. Sin embargo, la población masculina afiliada en la franja de 60-65 es mucho mayor a la femenina. Esto se explica por los roles de género tradicionales, más fuertes entre esta población mayor, según los cuales a las mujeres le correspondía el trabajo doméstico en el ámbito privado. **En las franjas de edad más jóvenes esta diferencia entre los sexos disminuye**, si bien no desaparece del todo.

Afiliados/as a la seguridad social por nacionalidad española / extranjera

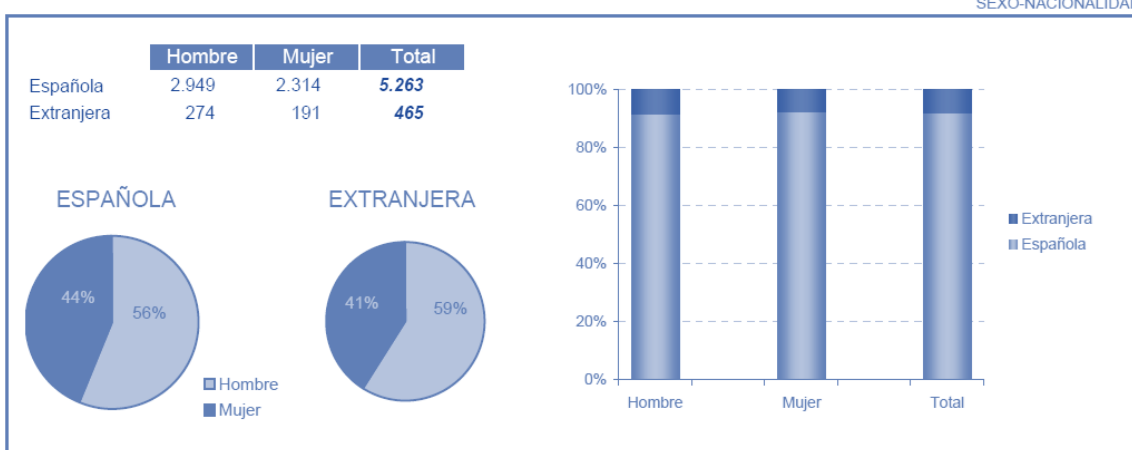


Gráfico nº 17. Fuente: Junta de Extremadura - IEEX - Junio 2018

En cuanto a la composición, nacional o extranjera, de la población afiliada, vemos que **los/las extranjeros/as suponen el 8,2% de la población afiliada** (465 personas), el mismo porcentaje que, como vimos, supone la población extranjera en el conjunto del municipio, por lo que los niveles de empleo entre la población autóctona y la extranjera son muy parecidos. De estas 465 personas, 191 son **mujeres, un 41% del total** de los/las extranjeros/as afiliados/as y aquí vemos como el porcentaje, comparado con el del total de mujeres afiliadas en el municipio y también con el porcentaje de mujeres de nacionalidad española, baja en tres puntos.

Por regímenes, **la mayor parte de la población está afiliada en el Régimen General**. En la tabla nº 11 también podemos ver cómo **las mujeres representan la inmensa mayoría de las personas afiliadas al Régimen Especial de Empleados/as de Hogar**, una ocupación que hoy en día continúa estando muy feminizada en todas partes, ya que reproduce el rol reproductivo y el trabajo tradicional de las mujeres en el ámbito doméstico. El problema de este Régimen Especial es que contiene muy pocas garantías para las trabajadoras (no tienen derecho a prestación por desempleo, pueden percibir parte del salario en especie) y que las condiciones de

trabajo, al desarrollarse en el ámbito privado, no están sometidas a control y son proclives al abuso y la desregulación.

Afiliados/as a la SS por régimen

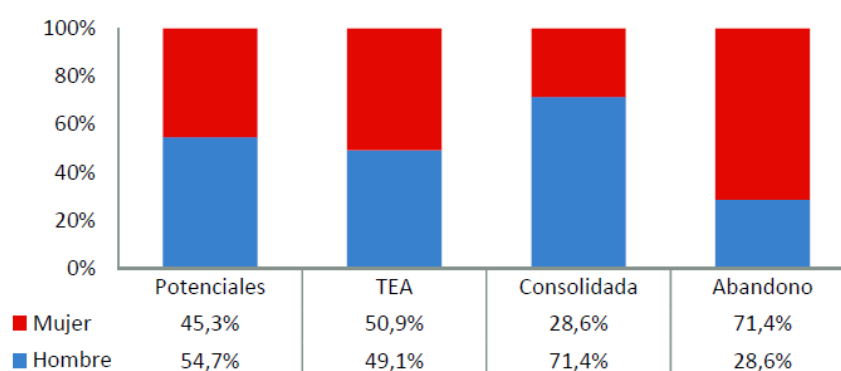
	Hombres	Mujeres	Total
R. General	2.196	1.780	3.976
R. E. Empleada de hogar	3	54	57
R. E. Agrario	314	240	554
R. E Autónomo	710	431	1141

Tabla nº 11: Fuente: Junta de Extremadura - IEEX - junio 2018

La participación de las mujeres en el Régimen Especial Agrario, sin embargo, con un 43%, es similar a la composición por sexo del conjunto de afiliados/as.

En el Régimen Especial de Autónomos/as se puede comprobar que la proporción de mujeres afiliadas es menor a su presencia en el conjunto de afiliados/as a la SS. (un 37%) y aquí también actúan factores relacionados con la socialización diferencial, como la menor seguridad en sí mismas y autoestima de las mujeres, la menor disposición de capital inicial para invertir; cuando se emprende, la menor envergadura de los proyectos y negocios y el mayor porcentaje de fracaso o abandono que se da entre las mujeres emprendedoras.

Gráfico 2.10. Distribución por género de los colectivos emprendedores en Extremadura en 2016.



Fuente: GEM Extremadura, APS 2016.

Si observamos la distribución de afiliados y afiliadas por sectores (tabla nº 12) comprobamos la **escasa presencia de mujeres en la industria y la construcción** y cómo están **concentradas en el sector servicios**, en el que superan en número a los afiliados varones. La participación de las mujeres en el sector agrario, (los resultados de la tabla nº 12 para este sector son más elevados que en la tabla nº 11 debido a que

habrá personas trabajando en la agricultura por el Régimen General o por cuenta propia) baja un poco respecto a lo que veíamos en la participación por regímenes, pero se mantiene dentro del 41%.

Afiliados/as a la SS por sector

	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura	370	264	634
Industria	702	160	862
Construcción	296	30	326
Servicios	1855	2048	3903
No consta	0	3	3

Tabla nº 12. Fuente: Junta de Extremadura – IEEEX – junio 2018

Empresas y ocupaciones

Si tomamos los datos de número de empresas y trabajadores/as proporcionados por el Observatorio Socioeconómico de la provincia de Cáceres según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), que nos permite ver las actividades económicas con mayor especificidad (la tabla nº 13 muestra las “secciones” del CNAE) hay cifras que, sin embargo, varían. Especialmente llamativo es el número de trabajadores/as en la agricultura, que según esta contabilización sólo llega a 159. Esto puede explicarse porque, como ya apuntábamos anteriormente, la Seguridad Social incluye a los/las trabajadores/as eventuales agrarios estén trabajando en ese mes o no. En la tabla observamos que la **mayor cantidad de trabajadores/as se concentra en “actividades sanitarias y servicios sociales”**, con 1163 trabajadores/as, **seguido del “comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos y motocicletas”** con 704 trabajadores/as y **la industria manufacturera**, con 584 trabajadores/as. También tienen importancia, por su número de empleados/as, el sector de la hostelería, la construcción, las actividades profesionales científicas y técnicas y la “administración pública y defensa, seguridad social obligatoria”.

Sección CNAE	Núm. Empresas	Núm. Trabajadores
AGRICULTURA, GANADERIA, SILVICULTURA Y PESCA	50	159
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	1	3
INDUSTRIA MANUFACTURERA	43	584
SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	1	9

SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTION DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACION	4	62
CONSTRUCCION	60	244
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REPARACION DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	207	704
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	25	135
HOSTELERIA	83	277
INFORMACION Y COMUNICACIONES	8	16
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	10	50
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	7	8
ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTIFICAS Y TECNICAS	33	219
ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	22	55
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA, SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	5	202
EDUCACION	23	121
ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	47	1163
ACTIVIDADES ARTISTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	25	37
OTROS SERVICIOS	35	59
ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMESTICO, ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	70	63
TOTALES	759	4170

Tabla nº 13: junio 2018- Fuente: Observatorio socioeconómico de la provincia de Cáceres

Sin embargo, si enfocamos la atención en las empresas, veremos que el mayor número de las mismas se halla en el sector del comercio, seguido por la hostelería y las actividades de los hogares (debido a que el tamaño de las mismas es menor que en la industria o los servicios sanitarios, representados éstos en gran medida por el hospital comarcal).

En la siguiente tabla hemos seleccionado, de la misma Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), algunas “clases” de actividades económicas (las clases son la forma de clasificación más específica), las que tienen mayor importancia por el número de empleados/as (concretamente, las que tienen más de 10 empleados/as).

Año	Clase CNAE	Total Empresas	Total Trabajadores
2018	Cultivo de cereales (excepto arroz), leguminosas y semillas oleaginosas	13	67
2018	Cultivo de tabaco	16	38
2018	Cultivo de frutos oleaginosos	3	15
2018	Producción agrícola combinada con la producción ganadera	6	17
2018	Fabricación de pan y de productos frescos de panadería y pastelería	8	32
2018	Industria del tabaco	2	311
2018	Otras actividades de impresión y artes gráficas	3	48
2018	Fabricación de hormigón fresco	2	11
2018	Corte, tallado y acabado de la piedra	3	23
2018	Producción de otros metales no férreos	2	94
2018	Captación, depuración y distribución de agua	2	17
2018	Tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos	1	43
2018	Construcción de edificios residenciales	19	45
2018	Construcción de edificios no residenciales	2	16
2018	Instalaciones eléctricas	9	63
2018	Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado	6	21
2018	Otras instalaciones en obras de construcción	11	34
2018	Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.	4	41
2018	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	25	84
2018	Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor	3	24
2018	Comercio al por mayor de frutas y hortalizas	3	50
2018	Comercio al por mayor de pescados, mariscos y otros productos alimenticios	1	11
2018	Comercio al por mayor, no especializado, de productos alimenticios, bebidas y tabaco	4	30
2018	Comercio al por mayor de aparatos electrodomésticos	1	12
2018	Comercio al por mayor de madera, materiales de construcción y aparatos sanitarios	7	14
2018	Comercio al por menor en establecimientos no especializados, con predominio en productos alimenticios, bebidas y tabaco	8	47
2018	Otro comercio al por menor en establecimientos no especializados	14	48
2018	Comercio al por menor de productos de tabaco en establecimientos especializados	5	13
2018	Comercio al por menor de combustible para la automoción en establecimientos especializados	9	38
2018	Comercio al por menor de equipos de telecomunicaciones en establecimientos especializados	3	33
2018	Comercio al por menor de ferretería, pintura y vidrio en establecimientos especializados	6	20
2018	Comercio al por menor de alfombras, moquetas y revestimientos de paredes y suelos en	6	46

Año	Clase CNAE	Total Empresas	Total Trabajadores
	establecimientos especializados		
2018	Comercio al por menor de aparatos electrodomésticos en establecimientos especializados	5	14
2018	Comercio al por menor de juegos y juguetes en establecimientos especializados	3	10
2018	Comercio al por menor de prendas de vestir en establecimientos especializados	18	23
2018	Comercio al por menor de productos farmacéuticos en establecimientos especializados	7	27
2018	Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados	7	25
2018	Otros tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p.	6	25
2018	Transporte de mercancías por carretera	16	99
2018	Hoteles y alojamientos similares	2	14
2018	Restaurantes y puestos de comidas	22	108
2018	Otros servicios de comidas	2	10
2018	Establecimientos de bebidas	56	143
2018	Seguros de vida	1	40
2018	Actividades de agentes y corredores de seguros	9	10
2018	Actividades jurídicas	6	25
2018	Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal	8	13
2018	Otras actividades de consultoría de gestión empresarial	5	27
2018	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.	3	142
2018	Alquiler de maquinaria y equipo para la construcción e ingeniería civil	3	14
2018	Limpieza general de edificios	9	23
2018	Actividades generales de la Administración Pública	5	202
2018	Otra educación n.c.o.p.	10	99
2018	Actividades hospitalarias	9	771
2018	Actividades de medicina general	5	21
2018	Actividades odontológicas	13	37
2018	Otras actividades sanitarias	9	31
2018	Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios	1	60
2018	Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores	1	44
2018	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores	3	38
2018	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad	2	15
2018	Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p.	2	142
2018	Peluquería y otros tratamientos de belleza	23	39
2018	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	70	63

Tabla nº 14: 2018- Fuente: CNAE - Observatorio socioeconómico de la provincia de Cáceres

En esta tabla podemos comprobar que el grueso de las contrataciones en la industria manufacturera se produce en la **industria del tabaco** (con 311 trabajadores/as), que la actividad agrícola con más trabajadores es la **cerealista**, que existen además dos empresas que se dedican a la **“producción de metales no férreos”** que acumulan juntas a 94 trabajadores/as; que del sector de la construcción, el subsector más próspero es el de las **instalaciones eléctricas** (con 63 trabajadores/as); que el subsector del **transporte de mercancías por carretera** también despunta, con 99 trabajadores/as y que el resto de actividades que más empleo generan son casi todas del **sector servicios**: desde los talleres mecánicos a las fruterías, restaurantes y bares, actividades profesionales científicas y técnicas, administración pública, otra educación y las **actividades sanitarias** (771 trabajadores/as del hospital) y de servicios sociales (que se reparten entre centros con servicios sanitarios o/ alojamiento o centros de día para mayores y personas con discapacidad, y otras actividades, entre las que está la ayuda a domicilio). Por último, destaca también el empleo doméstico por el número de trabajadores/as.

Nos vamos ahora a los datos publicados por el Boletín anual del mercado de trabajo municipal del Servicio Público de Empleo Estatal para ver las actividades económicas con más contratos en 2017, las ocupaciones más contratadas y las más demandas por las personas en paro (en ese año también).

Entre las primeras, encontramos que los **sectores de la hostelería, la agricultura y ganadería y el comercio, fueron los más dinámicos en 2017**, los que más contratos generaron. En el cuarto puesto destacan las “actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento” con 229 contratos. La razón del protagonismo de estas actividades en el número de contratos sin duda, se debe, entre otras razones, a que generan un empleo más estacional y temporal que otros sectores (como el sanitario, en donde se concentraba, así mismo, gran cantidad de empleo). También vemos que la actividad manufacturera no presenta tanto dinamismo, aunque suponemos que en la industria del tabaco el empleo también será estacional.

4. ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MÁS CONTRATOS (**)

AA.EE. (CNAE09)	Total contratos	Índice de rotación	Tasa hombres	Tasa mujeres	% variación interanual
56 Servicios de comidas y bebidas	1.088	1,90	44,67	55,33	3,32
01 Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	551	1,19	64,25	35,75	13,61
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	431	1,52	38,28	61,72	5,38
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	229	3,63	77,29	22,71	231,88
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	214	1,78	99,53	0,47	25,15
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	184	1,15	9,24	90,76	-16,74
43 Actividades de construcción especializada	175	1,22	85,14	14,86	-4,37
49 Transporte terrestre y por tubería	167	1,62	91,02	8,98	38,02
84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	143	1,01	34,27	65,73	9,16
41 Construcción de edificios	141	1,12	90,78	9,22	33,02

Tabla nº 15. Boletín anual del Servicio Público de Empleo Estatal – año 2017

Sin embargo, si miramos la tabla nº 16 sobre las ocupaciones más contratadas, veremos que **los/las camareros/as y los/las peones/as de obras públicas** son los puestos que más ofertan las empresas y la administración pública en Navalmoral. Llama la atención que **la tasa de mujeres en la ocupación de “peones de obras públicas” sea del 55%**, lo cual se explica porque es la administración quien contrata y porque tendrá una política equiparadora de mujeres y hombres al respecto. Si esos empleos fueran en el sector privado, como vemos más adelante en la categoría de “peones en la construcción de edificios”, encontraríamos un alto grado de masculinización (en esta última ocupación la tasa de hombres es del 100%). De ahí la importancia que tiene la adopción de políticas públicas de empleo con una perspectiva igualitaria. También es relevante la demanda de trabajadores/as por parte del sector agrícola, aunque ahí también observamos una mayor masculinización, principalmente en los puestos sin cualificación.

6. OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS (**)

	Total contratos	Indice de rotación	Tasa hombres	Tasa mujeres	% variación interanual
Camareros asalariados	71	1,27	50,70	49,30	39,22
Peones de obras públicas	49	1,75	44,90	55,10	-15,52
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	34	1,48	76,47	23,53	-12,82
Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	33	1,18	51,52	48,48	-47,62
Albañiles	17	1,21	88,24	11,76	112,50
Cocineros asalariados	12	1,71	25,00	75,00	71,43
Peones de la construcción de edificios	12	1,33	100,00	0,00	71,43
Ayudantes de cocina	10	1,25	30,00	70,00	11,11
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	10	3,33	10,00	90,00	233,33
Mantenedores de edificios	9	1,13	100,00	0,00	350,00

Tabla nº 16. Boletín anual del Servicio Público de Empleo Estatal - 2017

Por otra parte, si nos vamos a la tabla nº 17 sobre las ocupaciones más solicitadas por los/las demandantes en paro, vemos que en primer lugar se encuentra el puesto de **“peón/a de obras públicas”**, en el que sobresale la demanda masculina (un 60%), y que por tratarse de empleo público quizás presente más atractivos para los y las demandantes, seguido del **“personal de limpieza”**, una demanda bastante feminizada (62%), lo que habla de cómo **los roles de género y la división sexual del trabajo siguen presentes entre los/las mismos/as demandantes de empleo**. Otros datos que llaman la atención en esta tabla es la ausencia total de demanda femenina en el puesto de “trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural” o la alta demanda por parte de las mujeres desempleadas del puesto de peona en la industria manufacturera. A este respecto cabe resaltar que la industria Fuentecapala (sector textil) daba trabajo mayoritariamente a mujeres y que el cierre de dicha fabrica en verano de 2013 hizo que muchas mujeres se quedaran sin empleo y con una total dependencia laboral del sector textil ya que durante toda su vida profesional la habían dedicado a trabajar en la misma empresa.

7. OCUPACIONES MÁS SOLICITADAS POR LOS DEMANDANTES PARADOS (**) (1)

	Total solicitudes	Tasa hombres	Tasa mujeres	% variación interanual
Peones de obras públicas	41	60,98	39,02	13,89
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	29	37,93	62,07	38,10
Peones de la construcción de edificios	26	88,46	11,54	8,33
Peones forestales y de la caza	24	75,00	25,00	9,09
Camareros asalariados	21	52,38	47,62	61,54
Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural	14	100,00	0,00	55,56
Barrenderos y afines	14	57,14	42,86	-17,65
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	13	53,85	46,15	-23,53
Peones de las industrias manufactureras	11	18,18	81,82	-8,33
Albañiles	10	100,00	0,00	0,00

Tabla nº 17. Boletín anual del Servicio Público de Empleo Estatal - 2017

Desempleo

Como vemos en la tabla nº 18 y como ya ocurría en algunos aspectos demográficos, **las tasas de desempleo de Navalmoral de la Mata, tanto para hombres como para mujeres, se aproximan más a las del conjunto del Estado que a las de la región**, siendo incluso más bajas que las primeras. Así, el desempleo femenino está un punto por debajo y el masculino es dos puntos menor que el del total del país. Esto se explica por el dinamismo económico de la localidad y su posición estratégica a sólo 180 kms. de Madrid, en el cruce de dos autovías (también pasa el ferrocarril Madrid-Lisboa y las vías del futuro AVE Madrid-Badajoz), el que cuente con servicios públicos de amplio alcance como un hospital o sea centro de comercio. A pesar de lo cual, comprobamos que **el desempleo femenino es más alto que el masculino en cinco puntos**, la misma distancia que en el Estado, pero la mitad que en la región y, curiosamente, más pronunciada que en la provincia.

Tasa de paro – 2T 2018

	España	Extremadura	Cáceres	Navalmoral
Mujeres	17,08%	29,19%	21,27%	16,23%
Hombres	13,72%	19,67%	19,13%	11,74%

Tabla nº 18. Datos del INE (Encuesta Población Activa) y elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Socioeconómico del área de DL de la Diputación de Cáceres.

Si miramos el gráfico nº 18, sobre la **evolución del paro femenino** registrado desde 2010, comprobamos cómo **sufrió una fuerte subida en los años más duros de la crisis, de 2011 a 2014 y que, a partir de entonces, empezó a bajar levemente, aunque no se ha recuperado** (con variaciones dentro de cada anualidad que muestran cómo el **desempleo baja generalmente en verano**, deducimos que por la oferta estacional generada en los sectores de la hostelería y el comercio), cifrándose en junio de 2018 en 1134 mujeres desempleadas y 688 hombres. Tenemos entonces

que las mujeres representan el 44% de los/las trabajadoras de alta en la seguridad social y el 62% del total de desempleadas/os.

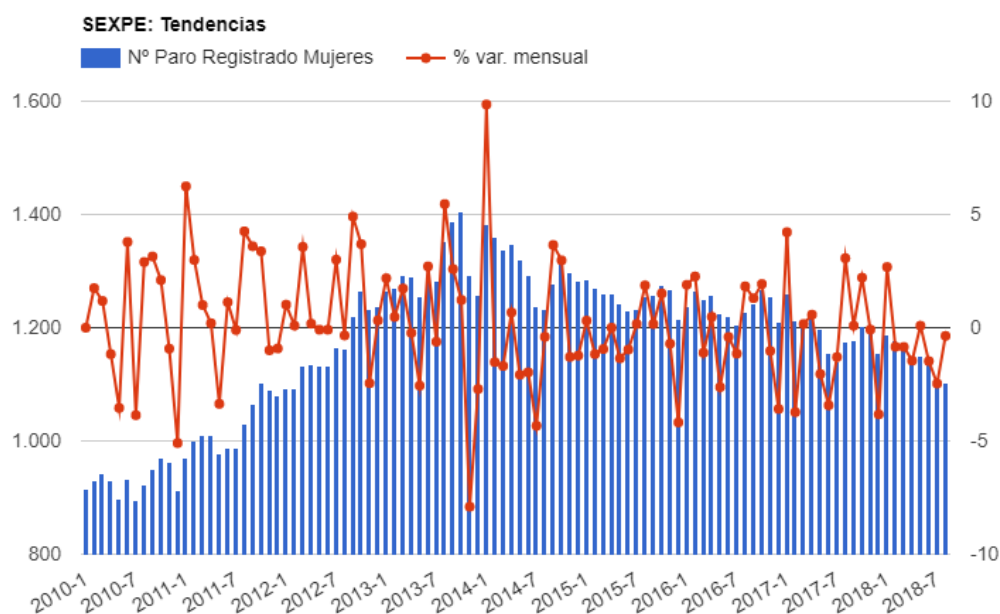


Gráfico nº 18. Fuente: Servicio Extremeño de Empleo (SEXPE)

Como apreciamos en la tabla nº 19 sobre desempleo por sexo y rango de edad, **el mayor número de mujeres desempleadas se concentra en el intervalo de 35-39 años**, seguido muy de cerca por el tramo de 50-59 años. La explicación fundamental está clara: como vimos en la pirámide de población, este segundo tramo se corresponde con el grupo poblacional más numeroso, el de la generación del baby-boom. Y el de 35-39 años, con el segundo grupo más grande de población. El hecho de que en las mujeres con 35-39 años se encuentren a la cabeza del desempleo en Navalmoral se puede explicar por el hecho de que la incorporación masiva de mujeres al mercado de trabajo se ha producido hace tan sólo cuarenta años y son las generaciones más jóvenes quienes más decididamente participan activamente en mundo laboral, aunque sea como desempleadas. Esto queda aún más claro si miramos los números en los distintos tramos de edad masculinos. El principal grupo desempleado es el del tramo 55-59 años y el de 30-34, aunque cerca, se sitúa en tercer lugar. **En el gráfico nº 19 se puede apreciar con claridad cómo en la franja de 35-39 años el desempleo femenino casi triplica al masculino.**

Desempleo por rango de edad y sexo

Rango Edad	Hombres	Mujeres	Parad. Total
<20	35	33	68
20-24	59	83	142
25-29	67	97	164
30-34	83	130	213
35-39	59	148	207
40-44	78	136	214
45-49	75	121	196
50-54	87	145	232
55-59	91	144	235
>59	54	97	151
TOTAL	688	1134	1822

Tabla nº 19. Fuente: Observatorio Socioeconómico del Área de Desarrollo Local de la Diputación de Cáceres – junio 2018

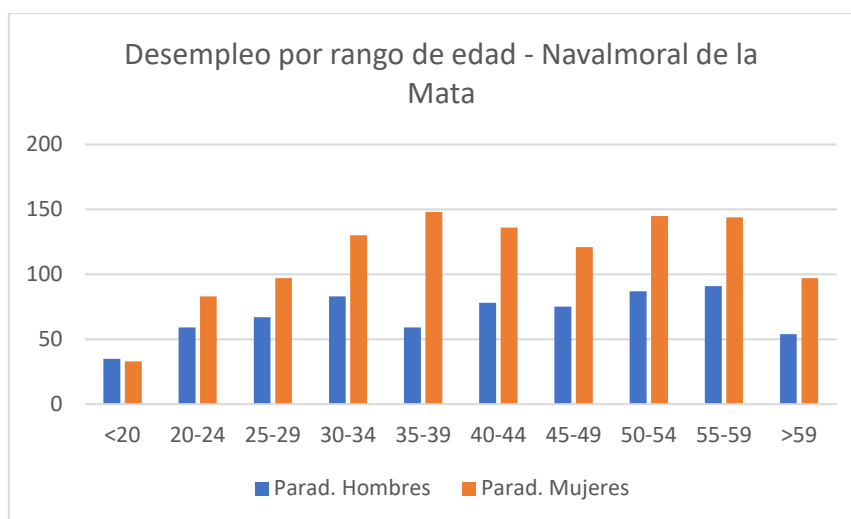


Gráfico nº 19. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SEXPE

Si atendemos a la distribución de desempleados y desempleadas por sectores, tal y como muestra la tabla nº 20, comprobamos que **el grueso del desempleo se concentra en el sector servicios. Y llama la atención como las mujeres son más del doble que los hombres** en este sector, mientras que en otros la diferencia entre los sexos no es tanta. También resalta **la distribución de mujeres y hombres en la categoría “sin empleo anterior”, en donde las primeras también son más del doble** que los segundos. Eso quiere decir que las mujeres que se incorporan por primera vez al empleo, ya sea en edades más tempranas o avanzadas, lo hacen en una evidente desigualdad respecto a la población masculina.

Desempleo por sector y sexo

Sectores	Hombres	Mujeres	Parad. Total
Agricultura y pesca	93	131	224
Industria	104	111	215
Construcción	117	33	150
Servicios	299	694	993
Sin empleo anterior	75	165	240
Sin asignar	0	0	0
TOTAL	688	1134	1822

Tabla nº 20. Fuente: Observatorio Socioeconómico del Área de Desarrollo Local de la Diputación de Cáceres – junio 2018

Desempleo por grupo de ocupación y sexo

Grupo de Ocupación	Parad. Hombres	Parad. Mujeres	Parad. Total
Ocupaciones militares	0	0	0
Directores y gerentes	0	1	1
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	28	76	104
Técnicos; profesionales de apoyo	33	54	87
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	26	96	122
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	103	337	440
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	7	12	19
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	185	26	211
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	54	69	123
Ocupaciones elementales	252	463	715
TOTAL	688	1134	1822

Tabla nº 21. Fuente: Observatorio Socioeconómico del Área de Desarrollo Local de la Diputación de Cáceres – junio 2018

Observando la distribución de desempleados/as por grupos de ocupación (tabla nº 21), vemos que el grueso de los/las mismos/as se encuentra en “**ocupaciones elementales**” lo que nos habla de cómo la cualificación y la formación mejoran las posibilidades de empleo para los dos sexos. A partir de ahí, se observan diferencias: mientras el **segundo grupo más numeroso entre las mujeres es el de**

“Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras”, en la población masculina lo constituyen los “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)”. Esto se explica por la **feminización de ciertos sectores**, como el comercio y, en parte, la hostelería y la masculinización de otros, como las manufacturas y la construcción. Los datos sobre los grupos más numerosos en tercer lugar corroboran esta interpretación: en las mujeres lo constituyen las “empleadas contables, administrativas y otras empleadas de oficina” mientras que para los hombres el tercer grupo más numeroso está formado por trabajadores de la hostelería y el comercio. También vemos cómo, no obstante, para las mujeres la formación no supone una ventaja tan grande como para los hombres. **En la categoría “técnicos y profesionales científicos e intelectuales” ellas suponen el 73% de los/las desempleados/as.**

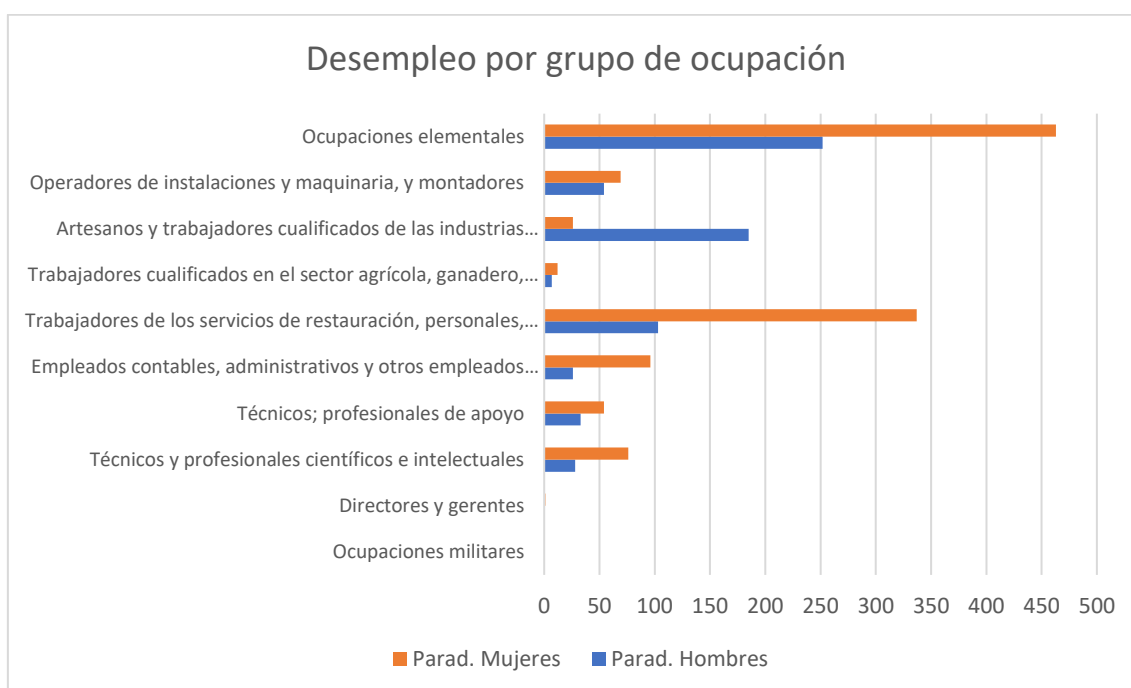


Gráfico nº 20. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SEXPE

Recursos para el empleo y el autoempleo

El ayuntamiento de Navalmoral, además de los programas de Empleo Social y Empleo Experiencia, por los que realiza contrataciones temporales en diversos sectores de ocupación (ya vimos la importancia de la contratación pública en la ocupación de “peón/a de obras públicas”, en donde la tasa de feminización era, además, del 55%), dispone de un Portal de empleo en su web mediante el cual realiza intermediación entre las empresas y los/las demandantes de empleo de la localidad. Disfruta de una Oficina de Desarrollo Local, que se encarga de temas de empleo y emprendimiento y

la Oficina de Información Juvenil elabora un boletín de noticias con ofertas de empleo de la provincia y la región, además de información sobre becas, premios o formación. El municipio cuenta además con un Centro de Empleo del SEXPE con tres técnicos/as y, como veremos más adelante, ahora mismo está activa una Escuela Profesional con especialidades de cocina y atención socio-sanitaria, en la que están participando 30 alumnas/os-trabajadoras/es.

Además, el municipio cuenta con diversos recursos destinados a la promoción y el asesoramiento en emprendimiento. Por ejemplo, distintos tipos de ayudas locales (tres tipos diferentes: 'Ayudas municipales para la devolución de importes de licencia de obra'; 'Tasa gratuita por obtener Licencia de Apertura y Cambio de Titularidad' y 'Ayudas proyectos productivos de la PYME'), e información sobre ayudas regionales ('Subvenciones regionales a la inversión o financiación'; 'Ayudas a la financiación, participación en capital, exportación, comercialización e infraestructuras' y 'Ayudas al empleo, investigación y discapacidad'). Los servicios de la Agencia de Desarrollo Local para emprendedores/as incluyen: informes de viabilidad como entidad social colaboradora en microcréditos sin avales, tutorización en la redacción de Planes de Empresa o de Viabilidad, Información y Tramitación de Subvención Municipal para el Fomento y Creación de Empleo en Navalmoral de la Mata, y Punto de Orientación Empresarial sobre empleo, inversión y financiación.

El municipio está muy bien provisto de espacios dedicados a uso industrial y logístico. Además del Polígono Industrial Campo Arañuelo, posee un espacio denominado "EXPACIONAVALMORAL", un área empresarial y logística-industrial de altas prestaciones con una terminal ferroviaria (en licitación) con conexiones intermodales (además de la conexión con autovías, está previsto el paso del AVE Madrid- Lisboa), y una zona de carga de contenedores con una gran superficie, para favorecer el desarrollo del sector logístico. También dispone de un vivero de empresas de la Cámara de Comercio de Cáceres, una Oficina Veterinaria, una Oficina Comarcal Agraria y la Asociación para el Desarrollo de la comarca Campo Arañuelo y su entorno (ARJABOR), con oficina en Navalmoral, también dispone de un servicio muy completo de asesoramiento empresarial que cuenta con una plataforma de herramientas web.

Conclusiones extraídas de la *Estrategia de Desarrollo Local Participativo de la Asociación para el desarrollo rural de la comarca del Campo Arañuelo y su entorno (ARJABOR)*

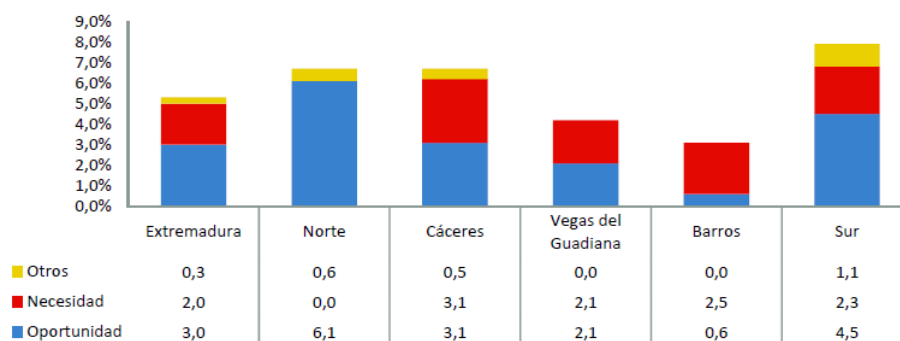
La Estrategia de Desarrollo Local Participativo de ARJABOR contiene un extenso análisis económico y social de la comarca Campo Arañuelo y sus debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO), del cual extraemos algunas conclusiones.

En ésta se apunta, por ejemplo, las posibilidades existentes de desarrollo de la comarca en la gestión de los recursos naturales que no están suficientemente exploradas: desde la gestión forestal eficiente, la jardinería y el paisajismo, a la figura del guía medioambiental; la posible industria de reutilización y reciclaje de residuos agroindustriales; la agricultura ecológica (poco asentada en la comarca sobre todo en las fases de transformación y comercialización) o actividades como el comercio y la restauración en corto (eliminando intermediarios/as entre los/las productores y los/las consumidores/as finales), el agroturismo y la producción silvestre (caza, micología) que, según ARJABOR no están reguladas y, por ello, están teniendo lugar en la economía sumergida.

Los recursos y valores medio ambientales podrían funcionar, según la asociación de desarrollo, como atractores para un turismo de salud y bienestar en la zona. Un turismo rural relacionado con actividades deportivas y al aire libre, de naturaleza..., destino *slow* para los/las habitantes de Madrid, que se encuentra a una distancia moderada y con buenas comunicaciones.

Otro de los aspectos señalados por ARJABOR en su Estrategia es cómo, a pesar de la disponibilidad de abundante suelo de uso industrial y también de los recursos necesarios para el desarrollo del sector logístico (recordamos la existencia de un polígono industrial y del Expacionavalmoral), el desarrollo de estos sectores es aun reducido y los medios existentes están infrutilizados.

Sobre el sector del autoempleo (en el que las mujeres participan en menor medida, en un 41%) también alertan desde ARJABOR que, debido a la crisis económica y la caída del empleo derivada de ésta, muchas de las iniciativas de autoempleo pueden estar más motivadas por la necesidad que por la oportunidad, con el riesgo que ello supone de degenerar en una bolsa de desempleados/as futuros sin derecho a prestaciones. Aunque el informe GEM para Extremadura de 2016 (el último existente) detectó el aumento de iniciativas de autoempleo basadas en la oportunidad en el norte del a provincia de Cáceres, más que en ningún otro lugar de Extremadura.



Fuente: GEM Extremadura, APS 2016.

También señala ARJABOR que el desarrollo del sector comercial (en donde seguramente emprenden más las mujeres) en Navalmoral de la Mata se topa con limitaciones urbanísticas importantes, como falta de accesibilidad y aparcamientos, algo que también señalan las asociaciones de vecinas/os entrevistadas. Actualmente se está ejecutando el Plan Mejora Navalmoral, que intenta paliar estas carencias.

Por último, desde la Asociación de Desarrollo también indican las posibilidades de creación de nuevas actividades en el mercado laboral que den respuestas a las necesidades específicas de la población inmigrante: desde comercio de alimentación y vestido a consultoría y servicios de traducción.

3. EDUCACIÓN FORMAL Y NO FORMAL

Nivel de formación de la población adulta

No disponemos de datos estadísticos sobre el nivel educativo de la población para el ámbito municipal, por eso vamos a examinar los datos que de la Comunidad Autónoma de Extremadura dispone el Ministerio de Educación. En el gráfico nº 21 vemos que la comunidad extremeña se encontraba en 2017, en el último lugar del conjunto del Estado en cuanto a nivel educativo de su población de 25 a 64 años, concentrándose más de la mitad (el 56,9%) en el nivel básico de educación obligatoria y con sólo un 26,5% de la población con formación universitaria. Esa realidad está cambiando y en el siguiente gráfico vemos cómo la población entre 25 y 34 años con educación básica se ha reducido a un 42,2% y la que dispone de educación secundaria y universitaria ha crecido hasta el 23,6% y el 37,2% respectivamente.

R6. Gráfico 1: Nivel de formación de la población adulta por comunidad autónoma. Porcentajes. 2017.

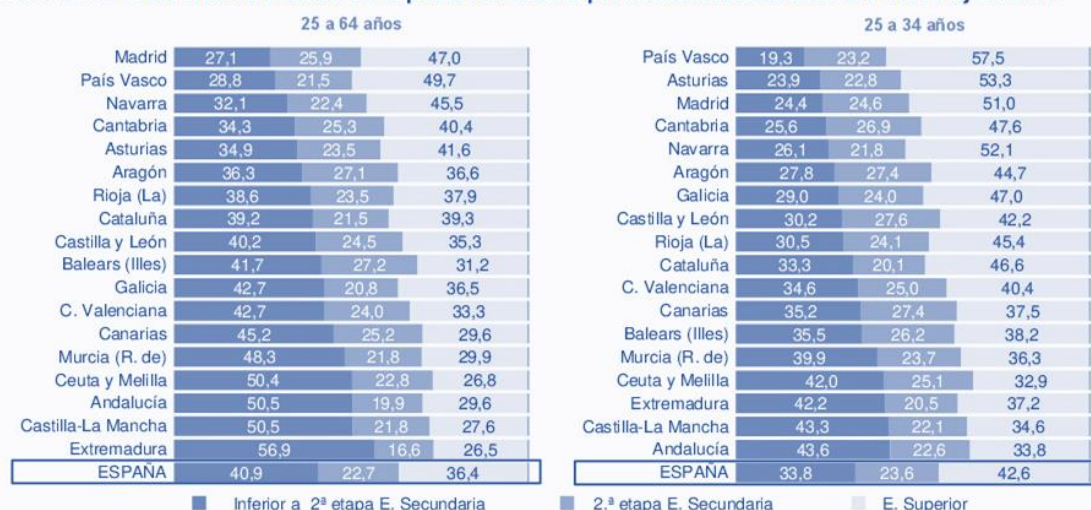


Gráfico nº 21. Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

R6. Gráfico 2: Nivel de formación de la población adulta por tramos de edad y sexo. Porcentajes. 2017.

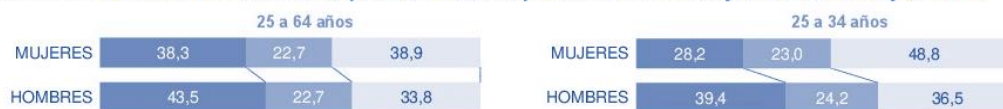


Gráfico nº 22. Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

En cuanto a las diferencias por sexo para el conjunto nacional, vemos que en los dos tramos de edad mostrados **la distribución del nivel de estudios dentro de cada sexo es favorable a las mujeres**, que en el tramo de edad de 24 a 64 tiene porcentajes de educación primaria y universitaria muy próximos, aunque gana la educación superior (en 38,9% de las mujeres, frente al 33,8% de los hombres) y en el

tramo de 25 a 34 años superan ampliamente a la población masculina en formación universitaria (el 48,8% de las mujeres la tienen, y un 28,2% con sólo educación primaria, frente al 36,5% de los hombres que disponen de esa educación superior y el 39,4% que abandonó los estudios después de la educación básica). Esto debería suponer una ventaja en el mercado laboral para las mujeres, pero como hemos visto en los datos de empleo de Navalmoral, no ocurre así, siendo la tasa de paro femenina casi 5 puntos mayor que la masculina.

Aunque como hemos visto en otros aspectos (demográficos y sobre empleo), Navalmoral muestra una situación bastante diferenciada a la de la región y más próxima a la del conjunto del Estado, en el ámbito de la educación podemos encontrarnos con diferencias notables, debido al gran peso de la población inmigrante no cualificada atraída por la industria del tabaco, por lo que estos datos servirán sólo para contextualizar otros más específicos que abordamos seguidamente.

Alumnado de educación secundaria

Vamos ahora a ver la composición del alumnado de enseñanza secundaria, tanto de la obligatoria como de la de Bachillerato en los tres centros que ofrecen esos estudios en Navalmoral de la Mata: el Instituto de Educación Secundaria (IES) Albalat, el IES Augustóbriga y el IES Zurbarán, cuyos datos vamos a tratar conjuntamente.

	CHICAS					CHICOS				
	Curso 2015-16	Curso 2016-17	Curso 2017-18	Cuso 2018-19	promedio	Curso 2015-16	Curso 2016-17	Curso 2017-18	Curso 2018-19	promedio
ESO 1º	120	144	155	148	142	145	160	139	128	143
ESO 2º	119	121	142	137	130	146	146	132	142	141
ESO 3º	103	110	119	133	116	119	135	102	112	117
ESO 4º	117	122	97	117	113	126	112	119	98	114

Tabla nº 21. Datos proporcionados por los tres centros educativos. Elaboración propia

En la tabla nº 21, sobre el alumnado de los cuatro niveles de ESO para los últimos cuatro cursos, podemos observar la presencia de chicas y chicos está bastante igualada, si bien el número de chicos es ligeramente superior (esta diferencia es más pronunciada en el promedio de alumnos de 2º de ESO). También puede observarse cómo el número de alumnos y alumnas que terminan la Enseñanza Secundaria

Obligatoria es menor al número de los y las que la empiezan, de lo que deducimos que alrededor de **un 20% del alumnado de ESO de los primeros cursos, no terminan este ciclo formativo**. Tenemos que tener en cuenta, no obstante, que el número de chicas en 1º de ESO en el curso 2015-16 es de 120 y el de 4º de ESO del curso 2018-19, que correspondería a la misma generación, es de 117; mientras que el de chicos es de 145 y 98 respectivamente. Por lo tanto, en esta generación en concreto (la única de la que podemos observar el ciclo completo de ESO) el abandono escolar masculino habría sido mayor.

	CHICAS					CHICOS				
	Curso 2015-16	Curso 2016-17	Curso 2017-18	Cuso 2018-19	promedio	Curso 2015-16	Curso 2016-17	Curso 2017-18	Curso 2018-19	promedio
Bachillerato ciencias 1º	52	48	52	33	46	42	60	51	55	52
Bach. ciencias y tecnología 2º	43	50	48	49	47	59	40	44	49	48
Bach. Humanidades y CC Sociales 1º	67	77	71	49	66	49	58	48	48	51
Bach. Humanidades y CC Sociales 2º	59	47	56	70	58	35	34	38	41	37

Tabla nº 22. Datos proporcionados por los tres centros educativos. Elaboración propia.

Sin embargo, si nos vamos a las elecciones de especialidades de Bachillerato, ahí ya se pueden apreciar diferencias muy significativas por sexo. Como vemos en la tabla nº 22, **la presencia de chicos es superior a la de chicas en Ciencias y Tecnología, y en Humanidades y CC Sociales ocurre lo contrario**. Ahora bien, la superioridad de las chicas en Humanidades y CC Sociales es mayor a la de los chicos en Ciencias y Tecnología, especialmente en los últimos cursos. Así, nos encontramos que el total de chicas en todos los años y cursos es de 871 y el de chicos 751. Es decir, **las chicas eligen con mayor frecuencia que los chicos la continuidad de sus estudios académicos en el bachillerato**. A continuación, cuando veamos la composición por sexo de los ciclos formativos ofertados por estos centros y el peso general de chicos y chicas, corroboraremos esta visión, de la que deducimos que **son necesarias políticas y actuaciones de orientación escolar más diversificadas y no sexistas, para motivar a las chicas a realizar carreras STEM** (acrónimo de *Science, Technology, Engineering and Mathematics*) que, como sabemos, están mejor retribuidas en el mercado laboral, y **despertar el interés de los chicos por las Humanidades y las Ciencias Sociales** (cuyo desarrollo, por otro lado, resultan imprescindibles en cualquier sociedad).

Alumnado de ciclos formativos

El gráfico nº 23 nos muestra la distribución de chicos y chicas en las siguientes especialidades de Formación Profesional del IES Zurbarán, todas de la **rama de electricidad-electrónica**:

- F.P. Básica Electricidad y electrónica
- F.P. E. Grado Medio Instalaciones Eléctricas y Automáticas
- F.P. E. Grado Superior Sistemas Electrotécnicos y Automatizados
- FP. E. Grado Superior DUAL Automatización y robótica industrial

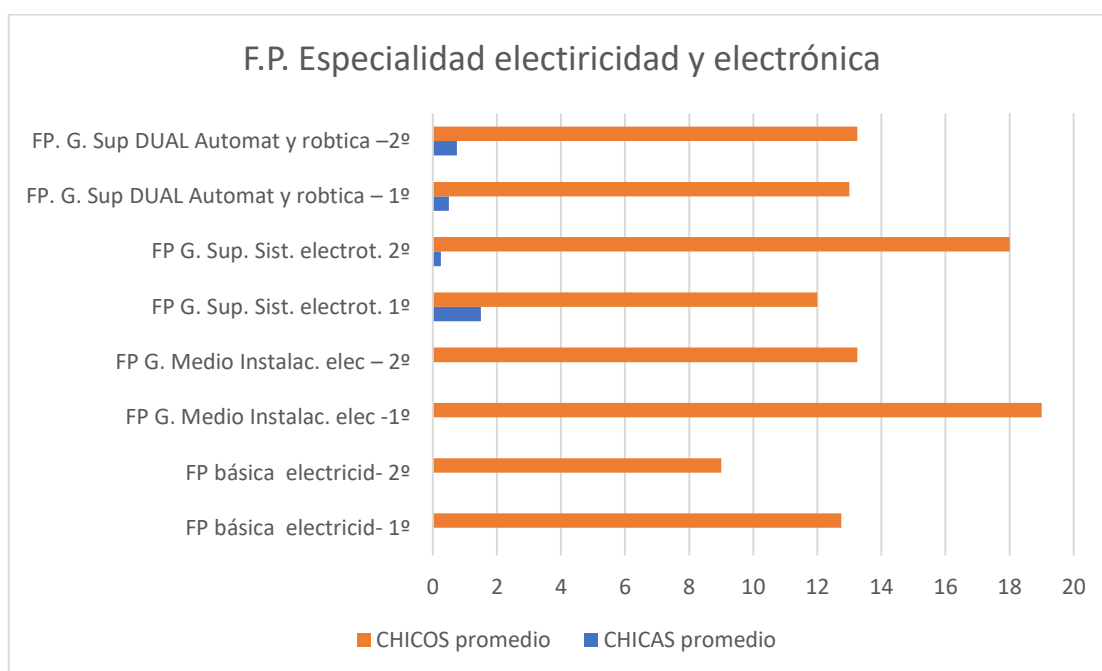


Gráfico nº 23. Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el IES Zurbarán.

Como puede apreciarse claramente, la presencia de chicas en estos ciclos formativos es anecdótica. En la FP básica y en el Grado Medio están completamente ausentes y en las dos especialidades de Grado Superior, apenas se las ve, excepto por la presencia de 6 alumnas en el primer curso del GS Sistemas Electrotécnicos y Automatizados durante el año escolar 2018-19 (aunque el promedio se queda en 1,5 porque en los años anteriores no había ninguna). El número promedio de chicos oscila, sin embargo, entre los 9 del segundo curso de la FP básica de electricidad y los 19 del primer curso de la FP de Grado Medio. Nos encontramos, entonces, ante una **casi absoluta masculinización de esta especialidad de enseñanza**.

Observamos ahora la distribución por sexo del alumnado de las **especialidades en servicios y gestión administrativa y finanzas**, del mismo Instituto de Secundaria:

- F.P. Básica Servicios Administrativos – IES Zurbarán
- F.P. Grado Medio Gestión Administrativa – IES Zurbarán

- F.P. Grado Superior Administración y Finanzas – IES Zurbarán

Encontramos aquí que **la presencia de chicas es bastante superior a la de chicos** (aunque la diferencia no está tan marcada como ocurría al contrario en la rama de electricidad). Esto se corresponde con la realidad que podemos observar después en el mercado laboral, donde el puesto de administrativo/a está, en general, bastante feminizado (en las estadísticas de desempleo veíamos que la de administrativa era la tercera ocupación más frecuente entre las desempleadas y en las cifras sobre empresas y número de trabajadores de Navalmoral, que las mujeres suponían aproximadamente el doble que los hombres en esta ocupación). Por lo que vamos viendo, **la elección de estudios profesionales (y académicos) todavía tiene un marcado sesgo de género en Navalmoral**, evidenciándose la necesidad de actuar en este ámbito.

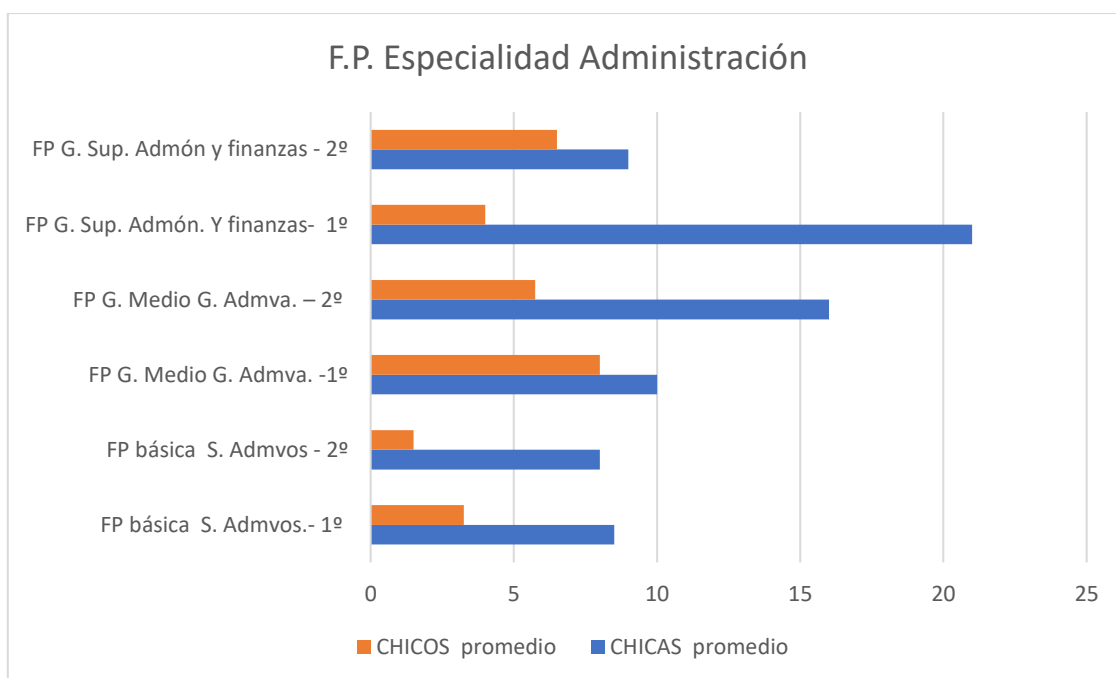


Gráfico nº 24. Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el IES Zurbarán.

Por último, veamos la distribución por sexo en la **rama de comercio** en el mismo IES Zurbarán. En estas especialidades de grado medio y grado superior es donde la **presencia de hombres y mujeres está más equilibrada**, aunque se puede apreciar claramente que **las chicas son más constantes y terminan en mayor medida el grado que han comenzado**, mientras que alrededor de la mitad de los chicos lo abandonan en el segundo año. El **mayor rendimiento femenino en los estudios o mayor abandono masculino** es un rasgo que también puede observarse en los datos generales (estatales) sobre educación, **que se relaciona con los roles de género**. Mientras a las chicas se les presupone una actitud más sumisa y obediente, y por

tanto aplicada, a los chicos se les relaciona con actitudes más rebeldes y despreocupadas. Es necesario, por lo tanto, incidir en la socialización diferencial de chicos y chicas para tratar de eliminar estas desigualdades.

- F.P. Grado Medio Actividades Comerciales – IES Zurbarán
- F.P. Grado Superior Comercio Internacional – IES Zurbarán

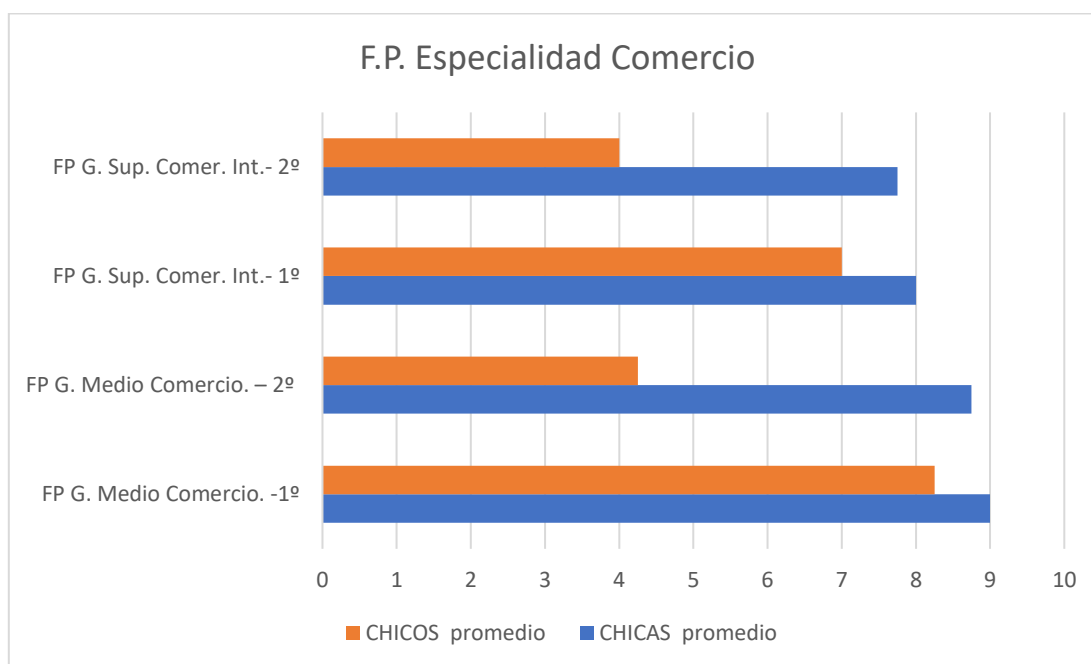


Gráfico nº 25. Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el IES Zurbarán

A continuación, observamos la presencia femenina y masculina en la rama de salud en el IES Albalat (gráfico nº 26), centro que, por cierto, cuenta con un programa coeducativo muy interesante y activo. Y aquí de nuevo, vemos gráficamente y de forma anticipada la segregación que después encontraremos en el mundo laboral. Tanto en el **grado medio de auxiliar de enfermería como el superior de higiene bucodental se puede apreciar la arrolladora mayoría femenina.**

Y, por último, examinando la distribución por género del alumnado de las **especialidades de informática** (gráfico nº 27) del IES Agustóbriga nos llevamos la desazonadora impresión de que las elecciones profesionales segregadas siguen estando muy vivas en Naval Moral. La **superioridad masculina en las tres especialidades** (una de grado medio y dos de grado superior) es muy evidente. Por desgracia, esta realidad no es exclusiva del municipio que estamos analizando. En el gráfico nº 28 se puede comprobar cómo el porcentaje de presencia femenina en las carreras de ingeniería (entre las cuales se encuentra la informática) y arquitectura para el curso 2016-17 apenas superaba el 25% para todo el territorio estatal.

- F.P. Grado Medio Cuidados Auxiliares de Enfermería – IES Albalat
- F.P. Grado Superior Higiene Bucodental – IES Albalat

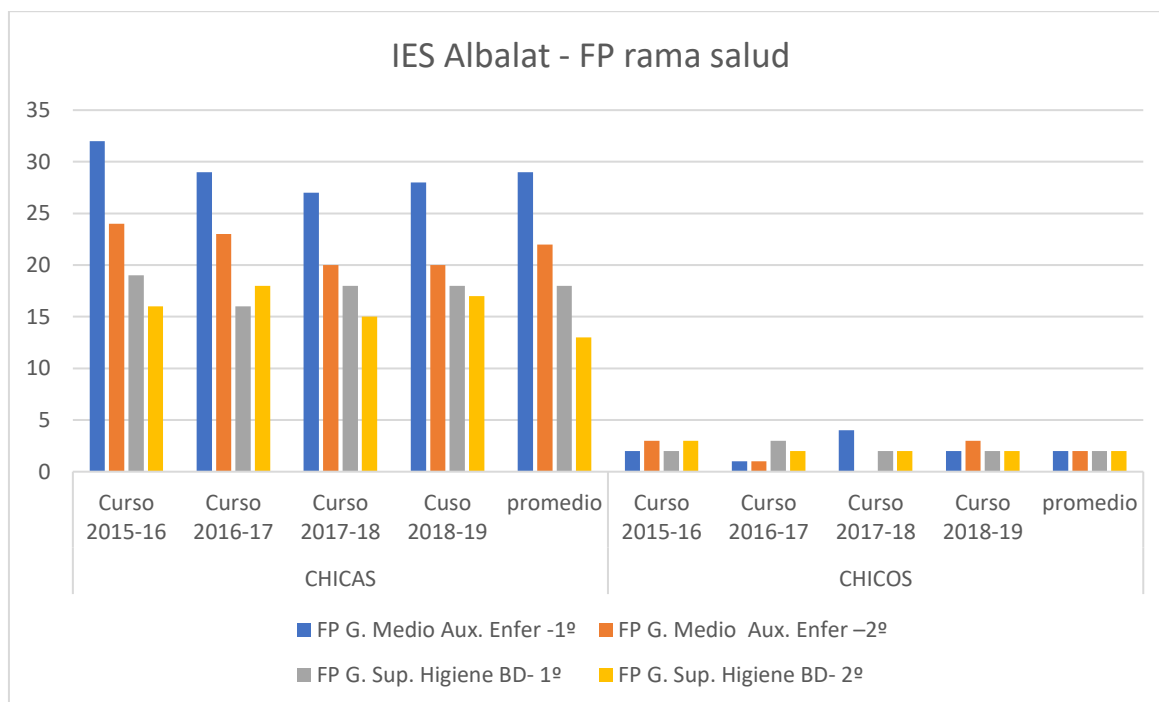


Gráfico nº 26. Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el IES Albalat

- F.P. Grado Medio Sistemas Microinformáticos y Redes – IES Augustóbriga
- F.P. Grado Superior Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma – IES Augustóbriga
- F.P. Grado Superior Desarrollo de Aplicaciones Web – IES Augustóbriga

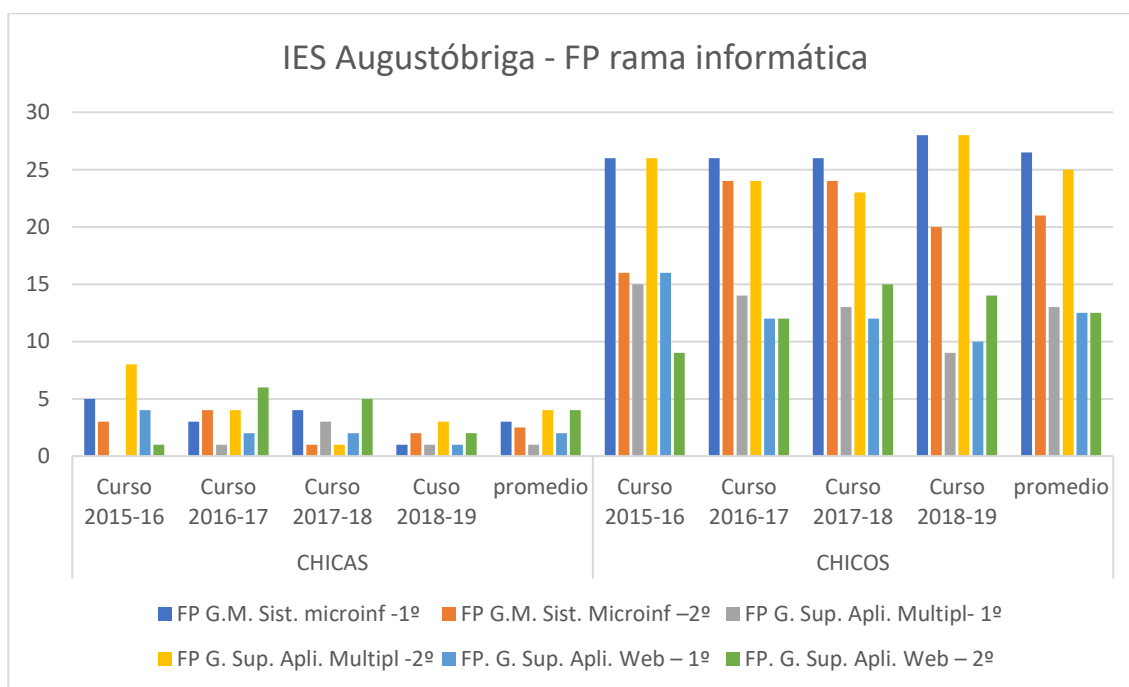
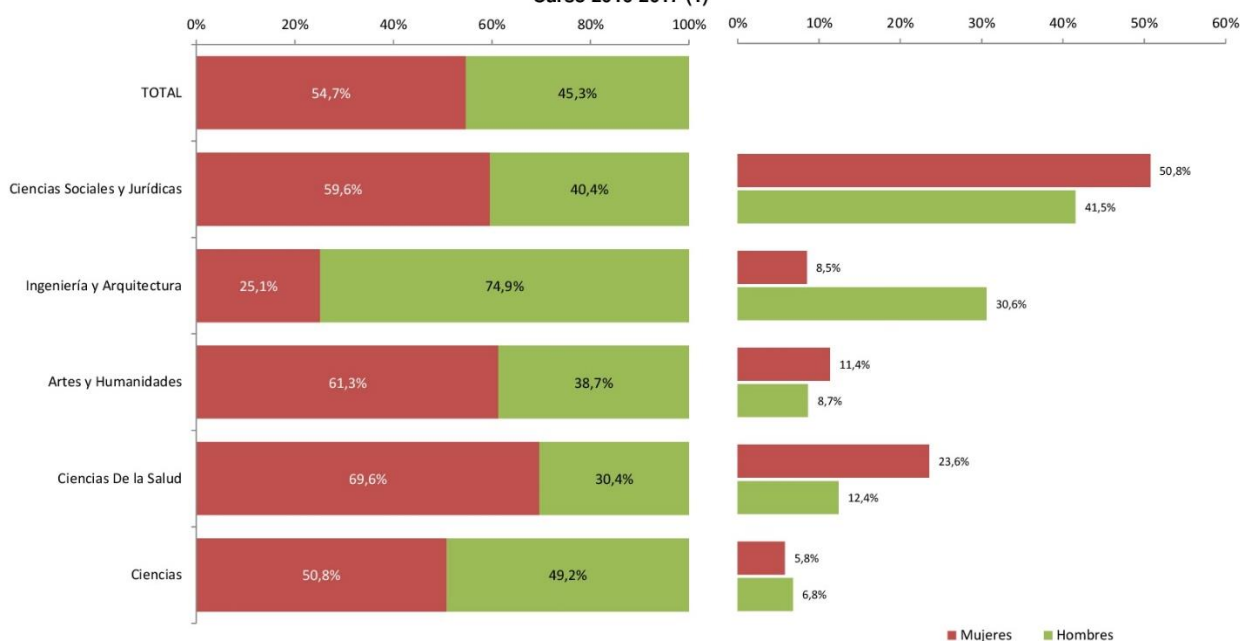


Gráfico nº 27. Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el IES Augustóbriga

Distribución porcentual del alumnado matriculado en estudios de Grado y 1ª y 2ª ciclo según sexo y rama de enseñanza. Curso 2016-2017 (1)



(1) Datos provisionales

Fuente: Estadísticas Universitarias. Estadística de estudiantes. MECD

Nota: Detalles metodológicos, información ampliada y actualizaciones se encuentran disponibles en:

<http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/estadisticas/alumnado.html>

Gráfico nº 28. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Participación por género en los ciclos formativos de Naval Moral de la Mata

	Total chicas cursos 2015-19	total chicos cursos 2015-19
Electricidad	12	444
Administración	315	116
Comercio	134	94
Salud	340	34
Informática	67	442
TOTAL	868	1130

Tabla nº 23. Datos proporcionados por los tres centros educativos. Elaboración propia

Si observamos la suma del alumnado de las **distintas especialidades de los ciclos formativos** para los cuatro cursos que hemos venido viendo (desde 2015 hasta 2019), tal y como aparecen en la tabla nº 23, observamos que en éstos **los chicos son mayoría**. Recordamos que las chicas eran más en los estudios de secundaria post obligatorios, por lo que, en este sentido, vemos que las elecciones de estudio en esta etapa de la vida también tienen un componente de género. Mientras las chicas optan más a menudo por la continuación de los estudios académicos y el paso a la universidad, los chicos son mayoría en los estudios profesionales, más prácticos y orientados directamente a la incorporación al mundo laboral. Es una pauta que

podemos ver repetida en otros contextos, y puede deducirse de ello que las mujeres son conscientes de la necesidad de formarse, cuanto más mejor, para acceder en buenas condiciones al mercado laboral. La formación profesional, ha estado, por otra parte, tradicionalmente muy masculinizada, y eso se ve en que todavía mantiene la tendencia. Por eso son necesarias, como ya hemos dicho, acciones de promoción de la diversificación escolar y profesional entre las chicas, para que consideren la FP una opción interesante.

Proyectos y actividades coeducativas en los centros de secundaria

El IES Albalat desarrolla un proyecto coeducativo denominado *Ciudad de las Mujeres*, en el cual están implicados todos los departamentos del centro. A través de este proyecto el profesorado, con la intervención en ocasiones de la comunidad educativa, renombra las calles de Navalmoral para dedicarlas a mujeres ilustres de distintas disciplinas o profesiones y periodos históricos. Estos nombres también se vinculan a espacios del centro (en la web se puede ver un plano del IES con los distintos espacios dedicados a mujeres) y a los distintos grupos (1º ESO, etc.) y sus currículos educativos. El profesorado elabora unas fichas sobre sus actividades que están disponibles en el la web del proyecto (<http://ciudaddelasmujeres.blogspot.com/>) y también dota de contenido al blog del proyecto con información sobre estas mujeres destacadas. Cuando un grupo elige a una mujer ilustre lo anuncia con un pregón en el patio del centro, explicando el por qué de la elección.

Por otra parte, la Asociación de Madres y Padres de Alumnado (AMPA) de este centro ha desarrollado un proyecto, financiado por el área de igualdad de la Diputación de Cáceres, denominado “rosa azulado”² (y que incluía actividades de teatro foro sobre estereotipos de género (durante tres meses), construcción de instrumentos musicales de percusión y composición de canciones rap, una gran manifestación callejera con batucada y tutorías para la reflexión y el debate. El proyecto alcanzó a todos los grupos y niveles de ESO.

Fundación Mujeres también ha intervenido en el presente curso (2018-19), en este centro, con talleres sobre igualdad de género y derechos humanos del proyecto Cactala³, promovido también por la Asociación de Derechos Humanos de Extremadura (Adhex) y financiado por la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional.

Otro centro del municipio en el que también se han desarrollado actividades coeducativas es el IES Augustobriga, cuya AMPA impulsó el proyecto “Prevención de

² <http://rosazuladoalbalat.blogspot.com/> - <http://www.tudiputacion.es/2018/03/ies-albalat-ritmo-de-madurez.html> (vídeo sobre el proyecto)

³ http://www.fundacionmujeres.es/proyectos/view/cactala_convergiendo_culturas_fomentando_igualdad.html - <https://www.facebook.com/cactala.fmadhex.7>

la violencia de género y fomento de una cultura de igualdad”⁴ también financiado por la Diputación de Cáceres y enfocado a la sensibilización en igualdad y la desmitificación del amor romántico entre los y las adolescentes, a través del teatro foro.

La organización CERUJOVI (Centro Rural Joven Vida) ha impartido en el presente curso talleres en el IES Augustóbriga dirigidos a alumnado de ESO y centrados en Igualdad de Género, Nuevas Masculinidades y Autodefensa Feminista.

Además, el Área de Igualdad del Ayuntamiento, a través de su agente de igualdad, ha venido organizando actividades de sensibilización y formación en igualdad en los tres centros educativos de secundaria alrededor de fechas señaladas como el 8 de marzo y 25 de noviembre. El presente año, la actividad estuvo enfocada a la prevención de la violencia de género a través de las TIC.

La Unión Local de Ampas celebró también el pasado año una actividad dirigida a madres y padres y alumnados, denominada *Aprendemos a Educar en Igualdad*. Y en el presente curso, el Centro de Profesorado y Recursos de Navalmoral, ha organizado una formación sobre coeducación impartida por Fundación Mujeres.

Resulta elocuente, no obstante, que el centro donde más cantidad de actividades coeducativas se realice sea aquel que tiene ciclos formativos de la rama de la salud y que, por ello, está más feminizado. Aunque las actividades dirigidas a ESO y bachillerato alcanzan por igual a chicos y chicas, observamos que, de nuevo, allí donde hay más mujeres se aprecia una mayor preocupación por la igualdad. Algo que sería muy saludable que se extendiera a todos los centros y especialidades de formación profesional.

También resulta llamativo que, como veremos más adelante, los y las responsables de las áreas del ayuntamiento, de los grupos políticos y también de asociaciones entrevistadas, señalen la educación como un ámbito prioritario en el que intervenir desde el punto de vista de la igualdad. Teniendo en cuenta que este es un ámbito en el que se viene interviniendo, aún no resulta suficiente y quizás se necesite una actuación más transversal y continuada en el tiempo, para obtener resultados visibles.

Alumnado en educación de adultos/as

Los resultados de esta tabla (nº 24) tienen variadas lecturas, aunque todas pueden enmarcarse en las desigualdades de género que propician la división en roles productivo (para los hombres) y reproductivo (para las mujeres), y la sujeción de estas al espacio doméstico y privado que se ha dado tradicionalmente. Por una parte, la mayor presencia de mujeres en los programas de alfabetización puede responder a la falta de preocupación por la educación de las niñas que se daba hace décadas y que

⁴ <https://www.facebook.com/DiputacionDeCaceres/videos/1308299192605697/> (vídeo sobre el proyecto)

hacia que las familias retiraran a las niñas de la escuela a edad temprana, bien para trabajar fuera o ayudando en casa. Algo que ha seguido ocurriendo hasta más recientemente en algunas familias del colectivo de etnia gitana. Por otra parte, seguramente también responde a que son las mujeres de las familias inmigrantes quiénes acuden a estas clases de alfabetización, ya que llegan sin manejar el idioma local. Y mientras los hombres lo aprenden más rápido en el contexto laboral donde estén, ellas, si se mantienen en el espacio doméstico, por lo menos al comienzo de su estancia en España, les es más difícil aprenderlo. Por eso, acceder a estos cursos es muy importante de cara a que después puedan insertarse en el mercado laboral.

	MUJERES					HOMBRES				
	Curso 2015-16	Curso 2016-17	Curso 2017-18	Cuso 2018-19	promedio	Curso 2015-16	Curso 2016-17	Curso 2017-18	Curso 2018-19	promedio
Iniciales I (alfabetización)	16	18	16	14	16	0	1	2	2	1,25
Iniciales II (consolidación)	14	18	21	14	16,75	2	1	2	1	1,5

Tabla nº 24. Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata.

Escuelas profesionales

		Mujeres	Hombres
Curso 2016-17	E.P. MORALA: COCINA	14	1
Curso 2017-18	E.P. CARNAVALMORAL: ATENCIÓN SOCIO-SANITARIA Y COCINA	27	3
Curso 2018-19	E.P. CAMPANA DE LA MATA: ATENCIÓN SOCIO-SANITARIA	15	0
Curso 2018-19	E.P. CAMAPANA DE LA MATA: COCINA	13	2

Tabla nº 25. Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata

Las escuelas profesionales que se han organizado en Navalmoral de la Mata en los últimos años han estado orientadas en su totalidad a empleos feminizados: cocina y atención socio-sanitaria. De ahí y también por el hecho de que el desempleo femenino es mucho mayor (recordamos que suponía el 60% del total) que la presencia femenina en estas escuelas haya sido, y sea este año también, muy superior a la masculina. La

inserción laboral de las mujeres en empleos feminizados plantea un debate: por una parte, muchas mujeres pueden poner en valor conocimientos que ya tenían, porque los venían desarrollando en el espacio privado o doméstico (cuidado de pequeños/as y mayores, preparación de comida para las familias) y, sobre todo, reciben esa valoración del exterior, empiezan a ser reconocidas profesionalmente por ellos y consecuentemente, remuneradas (por un trabajo que antes hacían gratis). Por otra parte, este tipo de trabajos refuerza la división sexual del trabajo y los roles tradicionales. Además, sabemos que los sectores del mercado laboral feminizados (como la hostelería, el comercio, los puestos menos especializados en la rama de la salud, etc.) están peor remunerados y son más precarios que otros tipos de empleo (en la industria, por ejemplo, o en la construcción). Y que también están saturados, es decir, hay mucho desempleo en los mismos. Por lo tanto, debería generarse un debate acerca de qué inserción socio-laboral se está haciendo para las mujeres y un planteamiento o búsqueda de otras posibilidades formación e inserción profesional, además de las actuales.

Plan de alfabetización tecnológica de Extremadura

2015: (octubre-diciembre): Durante los meses de octubre a diciembre, se realizaron un total de 38 acciones de formación y orientación y un total de 161 asesoramientos y servicios individualizados.

El **número de personas atendidas** fue de **358**, contándose un total de 910 visitas

2016: (febrero-diciembre) Durante los meses de febrero a diciembre, se realizaron un total de 89 acciones de formación y orientación y un total de 738 asesoramientos y servicios individualizados.

El **número de personas atendidas** fue de **608**, contándose un total de 3320 visitas.

2017: Durante el año 2017 se realizaron un total de 94 acciones de formación y orientación y un total de 709 asesoramientos y servicios individualizados.

El **número de personas atendidas** fue de **643**, contándose un total de 3266 visitas.

2018: Durante el año en curso (hasta 19 septiembre) se han realizado un total de 61 acciones de formación y orientación y se prestan un total de 709 asesoramientos y servicios individualizados.

El **número de personas atendidas** ha sido de **618**, contándose un total de 2495 visitas.

Datos del NCC de Navalmoral

Como muestra el gráfico nº 29, la participación de las mujeres en los servicios del Nuevo Centro del Conocimiento de Navalmoral en los últimos años ha sido mayoritaria, suponiendo un 59,5% del total en el año 2015 y estabilizándose en torno al 63% en los siguientes años. Este interés mayoritario de las mujeres por las acciones de alfabetización tecnológica puede explicarse por sus índices más altos de paro y por la importancia que han cobrado las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación, en especial el acceso y uso de internet, para la búsqueda activa de empleo (en los siguientes gráficos comprobamos que la gran mayoría de usuarias/os son desempleadas/os). Aunque los últimos indicadores de la sociedad de la información para Extremadura nos muestran que la brecha de género en el acceso y uso de las TIC no es tan elevada como lo era hace unos años⁵. Por ejemplo, según el informe de marzo de 2018, el indicador “personas que han utilizado Internet en los últimos 3 meses” en Extremadura arrojó que fueron un 79,8% de las mujeres y un 80,5% de los hombres. Otro indicador, el de “mujeres/hombres que han comprado alguna vez por internet” era del 46% de las mujeres y el 46,8% de los hombres. Y en el indicador “personas que han utilizado Internet al menos una vez por semana en los últimos 3 meses” (siempre en nuestra Comunidad Autónoma), los resultados fueron: el 76,5% de las mujeres y el 75,5% de los hombres. Esta última diferencia, favorable a las mujeres, contradice los datos de hace diez años, que nos mostraban un panorama donde los hombres hacían un uso más intenso y continuado de internet que las mujeres.

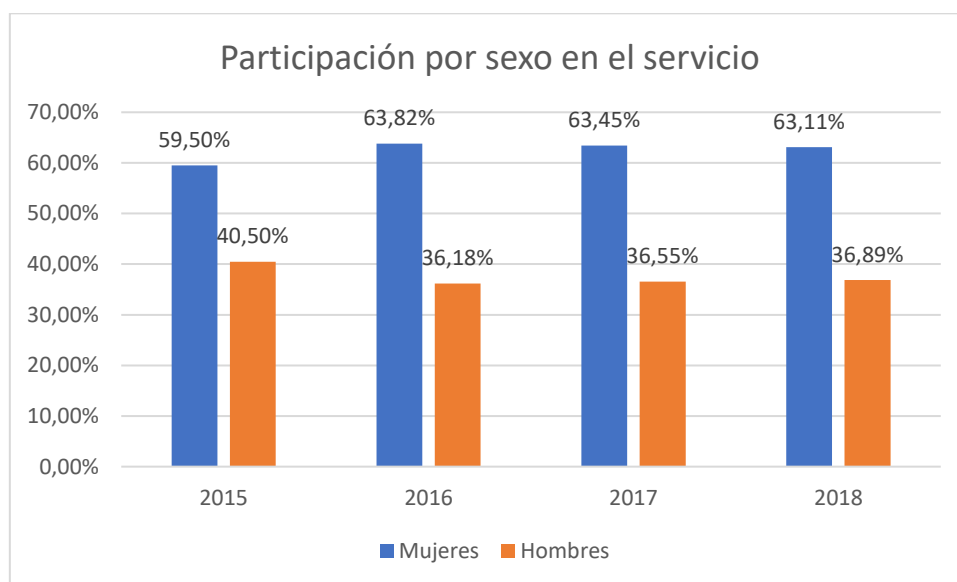
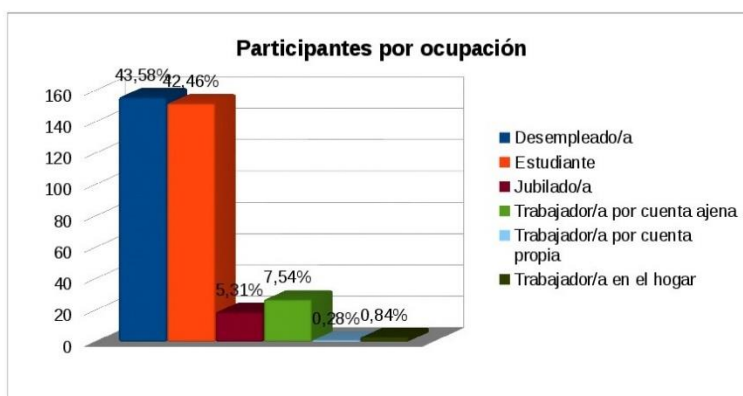


Gráfico nº 29. Participación por sexo en el servicio del NCC de Navalmoral

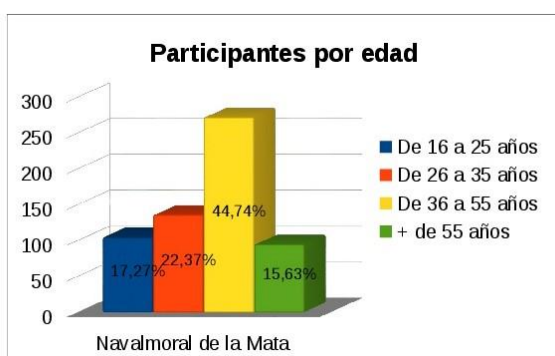
⁵ *Indicadores de la sociedad de la información por género. Marzo 2018.* Observatorio nacional de las telecomunicaciones y de la SI. Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital.

Si nos centramos ahora en la evolución del servicio en los años mencionados, vemos que en el 2015 más de la mitad de las personas que utilizaron el NCC, ya fuera para formación y orientación como para asesoramiento y servicios individualizados, estaba formada por jóvenes entre 16 y 25 años. Lo cual encuentra su correlación en el gráfico de participación según ocupación, en donde vemos que ésta se reparte entre desempleados/as y estudiantes muy mayoritariamente.



Gráficos nº 30 y 31. Fuente: NCC de Navalmoral de la Mata

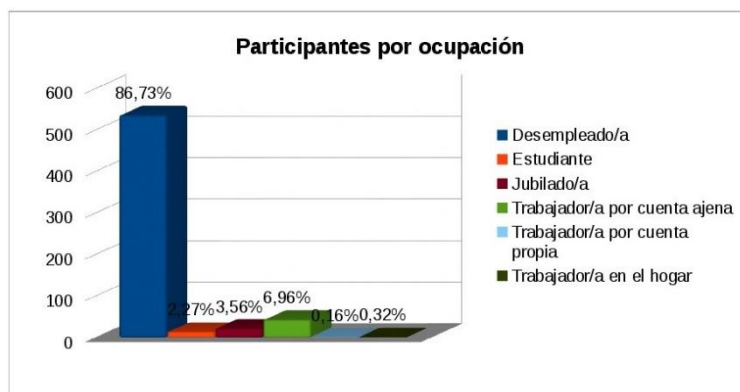
Pero a partir de 2016 el perfil cambia. Y ahora tendremos que la mayor concentración de usuarios/as del servicio se encuentra en la franja de 36 a 55 años, seguido por personas en la franja de edad de 26 a 35 años. Y que su ocupación será mayormente la de desempleado/a. También tendremos un porcentaje significativo (del 15,46%) de trabajadoras/es por cuenta ajena. Estos porcentajes son muy similares a los del año 2017.



Gráficos nº 32 y 33. Fuente: NCC de Navalmoral de la Mata

En el año 2018 el perfil vuelve a cambiar un poco. En la participación por edad, vemos que la franja de edad de más de 55 años sube considerablemente respecto a los dos años anteriores, aunque en la participación por ocupación el gráfico da casi la misma distribución que en años anteriores, por lo que deducimos que la mayoría de usuarias/os son desempleadas/os (y no jubiladas/os) y con ello, que la participación más alta dentro de esa franja de edad que ha cobrado protagonismo será la de

personas entre 55 y 65 años (algo comprensible, porque las generaciones mayores suelen tener más dificultades para manejarse con las TIC).



Gráficos nº 34 y 35. Fuente: NCC de Navalmoral de la Mata

En resumen, **el perfil mayoritario de usuaria del NCC es el de una mujer de entre 36 y 55 años y desempleada**, por lo que podemos deducir que probablemente tenga interés en las TIC para mejorar sus opciones de empleo, además de usarlas para el ocio o las compras por internet.

Universidad Popular

Cursos realizados desde el año 2015 a junio de 2018.

Nº de cursos	Nombre del curso / taller	Mujeres	Hombres
31	YOGA	512	68
15	PILATES	249	3
1	MINFULDES	12	1
1	BAILES	15	2
1	PRESENTACIONES GRAFICAS (INFORMÁTICA)	10	2
1	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS INFORMÁTICOS	10	7
1	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS INFORMÁTICOS. MANEJO PCII	9	8
1	SISTEMAS OPERATIVOS.PROCESADOR DE TEXTO WRITER	9	4
1	IMPRESIÓN 3D NIVEL BÁSICO	5	4
1	PROYECTOS DIY CON IMPRESIÓN 3D	2	4
1	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	13	3
1	AUXILIAR JARDÍN DE INFANCIA	15	0

1	EVOLUCIÓN PSICOMOTRIZ DE 0 A 6 AÑOS	11	0
1	EL JUEGO INFANTIL, EJE METODOLÓGICO DE LA INTERVENCIÓN	12	2
1	PROBLEMAS EN LA INFANCIA DERIVADOS DE SITUACIONES FAMILIARES ESPECIFICAS	10	1
1	ATREVETE CON EL INGLÉS	17	6
1	PSICOLOGÍA EN EL ÁMBITO DE LAS PERSONAS MAYORES	12	0
1	ALZHEIMER.ESTIMULACIÓN EN LA ENFERMEDAD DE ALZHEIMER	13	0
1	ESTIMULACIÓN COGNITIVA PARA MAYORES.TRABAJANDO LA MEMORIA Y OTROS PROCESOS	14	1
1	ATENCIÓN ESPECIALIZADA AL ANCIANO.GERIATRÍA Y GERONTOLOGÍA	15	0
1	ESTIMULACIÓN COGNITIVA PARA PACIENTES CON DEMENCIA O AFECCIONES NEUROLOGICAS	11	2
1	PROCESO DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL OCIO Y TIEMPO LIBRE	10	0
1	NEUROEDUCACIÓN. UNA PERPECTIVA IMNOVADORA	12	1
1	AYUDA A DOMICILIO	27	0
1	EL CELADOR EN LA SANIDAD	14	8
1	EL CELADOR/A DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA	19	3
1	FUNCIONES Y ACTUACIONES DEL CELADOR	14	4
1	CONOCIMIENTOS DEL CELADOR	9	2
1	PLANTAS MEDICINALES	24	1
1	TERAPIAS COMPLEMENTARIAS	13	0
7	FOTOGRAFÍA	92	60
10	PINTURA	139	19
2	RETRATOS CARBONCILLO	19	5
2	INICIACIÓN AL PATWORHD	27	0
2	REPOSTERIA CREATIVA-INICIACIÓN	35	0
1	RESTAURACIÓN DE MUEBLES	16	3
98	TOTAL	1446	224

Tabla nº 26. Datos proporcionados por la Universidad Popular de Navalmoral de la Mata.

Como podemos observar en la tabla nº 26 y el gráfico nº 36, la participación de las mujeres en las actividades de la Universidad Popular es muy mayoritaria, cifrándose en un 87%. Llama la atención que aquellos cursos que se centran en el uso de tecnologías obtienen una participación más equilibrada (el único curso en el que se han contabilizado más hombres que mujeres es “proyectos DIY con impresión 3D”) y

que en aquellos otros relacionados con tareas de cuidado y del ámbito de la salud el desequilibrio es aún más pronunciado, encontrándonos casi en exclusiva con mujeres entre las personas participantes en estas actividades.



Gráfico nº 36. Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de Navalmoral.

En resumen, hemos podido ver cómo **en todas las actividades de educación no formal** desarrolladas en la localidad, **las mujeres forman la mayor parte del alumnado**. Esto puede explicarse por la desventaja de las mismas en el mercado laboral, su mayor índice de paro y también de *inactividad*⁶, que les hace tener más tiempo para dedicarse a las actividades formativas. Pero pensamos que también responde a un cambio de mentalidad generalizada y de los roles que han desempeñado tradicionalmente las mujeres en nuestra sociedad, que hoy por hoy les hace estar más receptivas a las oportunidades y con ganas de formarse tanto para ampliar su visión del mundo como para mejorar sus opciones de vida y de insertarse en el mercado laboral.

⁶ Entendida la actividad según se define en la Encuesta de Población Activa, como “la población de 16 o más años (...) ocupada o parada”. Un concepto que se puede y debe cuestionar y matizar, ya que las mujeres que no están en el mercado laboral realizan, generalmente, trabajo doméstico y de cuidados.

4. IGUALDAD, BIENESTAR SOCIAL, JUVENTUD y CULTURA

Como informa el propio ayuntamiento de Navalmoral de la Mata en su web, los Servicios Sociales se encuentran agrupados en un Centro situado en la Avenida de Magisterio de la localidad y en él están situados los siguientes servicios:

- Servicio Social de Base (con tres técnicas)
- Área de Participación Ciudadana
- Oficina Municipal de Información al Consumidor
- El Punto de Salud Municipal y Prevención de Drogodependencias
- Programa de Familia
- Ayuda a Domicilio
- Área de Mujer e igualdad

Mientras que el Punto de Atención Psicológica (PAP) a Víctimas de Violencia de Género está situado en el Centro de Salud.

Además de las tres técnicas del SSB, el ayuntamiento cuenta con dos trabajadoras sociales más.

Igualdad, lucha contra la violencia de género y conciliación

Igualdad

El área de igualdad en la corporación de Navalmoral de la Mata está integrada en la Concejala de Política Social, Mujer, Igualdad, Consumo y Participación Ciudadana, que representa Teresa García.

Existe la figura de la **agente de igualdad**, aunque la forma de contratación hace difícil estabilizar su actividad y conseguir un progreso en sus actuaciones, pues se contrata a una persona distinta cada seis meses o un año. Las actuaciones de esta figura se han centrado, sobre todo, en torno a las fechas señaladas del calendario de la igualdad, el 8 de marzo y el 25 de noviembre, y con actividades de sensibilización y formación en centros de secundaria, con personas mayores y personas con diversidad funcional.

Violencia de Género

Otra de las actuaciones puestas en marcha por el consistorio ha sido la **Mesa Local de Coordinación**⁷ de los diferentes agentes implicados en la violencia de género. En

⁷ “La mesa contra la violencia de género redactará un protocolo”. Diario Hoy, 28 de febrero de 2016. <https://www.hoy.es/prov-caceres/201602/28/mesa-contra-violencia-genero-20160228003937-v.html>

esta mesa, están presentes, por parte del Ayuntamiento, la Alcaldesa y la Concejala del área de igualdad, representantes de los Servicios Sociales de Base, del Programa de Familias, del Equipo de orientación psicopedagógico, la agente de igualdad y la psicóloga del PAP; también encontramos representantes de la Guardia Civil y Policía Local, del Servicio Extremeño Público de Empleo, y del Centro de Salud. Y en ella se hace “seguimiento de los casos de violencia de género que tienen orden de protección en la localidad, incluso de las que no la tienen, y de sus hijos e hijas menores”.⁸

Punto de Atención Psicológica: con este recurso sucede igual que con el puesto de agente de igualdad; que no es estable, aunque las consecuencias en este caso son más graves. Cada año, a veces cada seis meses, se contrata a una psicóloga distinta, lo que hace que las víctimas tengan que contar su historia repetidamente y el trabajo terapéutico se vea entorpecido, cuando no interrumpido en algunos periodos.

La alcaldesa planteó en el pleno, por iniciativa del Consejo Sectorial de las Mujeres, una solicitud al Instituto de la Mujer (que es quien financia este puesto a través de una subvención) para que este puesto sea permanente, tras tomar éste la determinación de «hacer pública la vulnerabilidad a la que están siendo sometidas las víctimas de violencia machista de la localidad debido a la precariedad laboral que atenaza al PAP»⁹. (En el epígrafe siguiente, sobre participación social y política, abordaremos las características y funcionamiento del Consejo Sectorial de las Mujeres).

Aunque sabemos que, “solo en 2017, más de un centenar de mujeres pasaron por el Punto de Atención Psicológica y de atención a víctimas de violencia machista (PAP)”¹⁰, el número de denuncias por Violencia de Género que se han producido en Navalmoral de la Mata (el resto corresponderían a otros municipios de la comarca) y cuyas víctimas han sido atendidas por el PAP se muestra en la tabla nº 30.

En ella podemos ver que no se ha producido un descenso muy significativo de denuncias en los últimos años (teniendo en cuenta, además, que en el número de denuncias de 2018 faltan los dos últimos meses del año).

No tenemos más datos acerca del perfil de las víctimas, como su edad o su situación familiar o laboral, pero sabemos que este es un problema que afecta a todas las capas sociales y que el perfil general de las víctimas por edad es también muy amplio, incluyendo desde adolescentes hasta personas mayores. Tampoco tenemos datos acerca de la evolución judicial de los casos o de los recursos asistenciales puestos a disposición de las víctimas (ayudas económicas concedidas por el art. 27 de la Ley integral de 2004; ayudas para cambio de residencia; contratos de sustitución o

⁸ Entrevista con la alcaldesa y con la concejala de igualdad.

⁹ “Piden en Navalmoral que el Punto de Atención Psicológica sea permanente”. Diario Hoy, viernes, 13 julio 2018 - <https://www.hoy.es/prov-caceres/piden-punto-atencion-20180713001728-ntvo.html>

¹⁰ “Piden en Navalmoral que el Punto de Atención Psicológica sea permanente”. Diario Hoy, viernes, 13 julio 2018 - <https://www.hoy.es/prov-caceres/piden-punto-atencion-20180713001728-ntvo.html>

bonificados; renta activa de inserción, etc). De cualquier forma, los números revelan que este sigue siendo un problema social de primer orden en el que hay que intervenir con todos los recursos posibles, tanto de información y sensibilización a toda la sociedad (y especialmente a la población masculina), como de asistencia y seguimiento.

Mujeres de Navalmoral atendidas por el PAP

AÑO	DENUNCIAS
2015	28
2016	32
2017	26
2018 (a 24/10/18)	26

Tabla nº 30. Datos proporcionados por el PAP de Navalmoral de la Mata

Conciliación

En cuanto a servicios o recursos del ayuntamiento para la **conciliación de la vida familiar, laboral y personal**, entre los que incluimos **servicios de atención a la dependencia**, Navalmoral cuenta variados recursos de titularidad autonómica. Y a nivel municipal, ha puesto en marcha una **ludoteca** en el Espacio Diversia (del cual hablaremos en el apartado de Juventud) con horario en invierno de lunes a viernes de 16h a 19:30h y en verano, de lunes a viernes de de 9h a 14:00h

Existen dos centros públicos con **educación infantil**: el Centro Nuestra Señora de las Angustias y el CEIP Sierra de Gredos (sólo a partir de 1 año), aunque en las entrevistas con asociaciones surgió la queja porque el horario de estos centros es insuficientemente amplio para cubrir las necesidades de conciliación.

Para la **atención a mayores**, hay una **residencia** de gestión pública (gestionada por el SEPAD de la Junta de Extremadura) con 70 plazas, la Residencia de ancianos M^a Ángeles Bujanda. Tiene servicio sanitario y atiende tanto a personas mayores dependientes como independientes. Y, además, existe un centro privado, la Residencia Real de Navalmoral para Mayores, S. A., con 151 plazas.

Por otra parte, encontramos también un **centro de día**, que lleva un año de recorrido, el Centro Conde de Alyó, con 80 plazas acreditadas por el SEPAD, que también presta sus servicios a vecinos y vecinas de pueblos cercanos. La gestión es en principio, privada, pero la trabajadora social del centro asesora a los/las usuarios/as para la obtención de la ayuda a la dependencia. De esta manera, aseguran desde el centro los/las usuarios/as pueden acceder a los servicios de manera “casi gratuita”. Tiene un

equipo multidisciplinar formado por profesionales de la medicina, enfermería, psicología, terapia ocupacional, fisioterapia, trabajo social y auxiliar de enfermería.

Para la atención a **personas con diversidad funcional intelectual** encontramos a la Asociación APTO (Asociación de Padres y Madres del Taller Ocupacional), activa desde 1994 y que dispone de servicio de **Centro Ocupacional** con concierto establecido, desde el año 2005, con la Consejería de Sanidad y Políticas Sociales de la Junta de Extremadura, dentro de los servicios de atención especializada dirigida a personas con discapacidad que engloba el Marco de Atención a la Discapacidad en Extremadura (MADEX)¹¹. Es asociación miembro de Plena Inclusión Extremadura y tiene representación en la Junta Directiva de la Asociación para el Desarrollo de la Comarca del Campo Arañuelo (ARJABOR). El centro ocupacional comprende talleres Carpintería, Cerámica, Bisutería Artesanal y Artes Plásticas, Papelería y Manipulados y Cuidado Animales (a través de la “Residencia Canina Guau”). También está calificada por la Junta de Extremadura como Centro Especial de Empleo y tiene un convenio con el Ayuntamiento de Navalmoral para la gestión de la vigilancia del estacionamiento en la zona azul.

Por otra parte, en las entrevistas mantenidas con asociaciones especializadas en igualdad, vecinales y con otros agentes del territorio, surgió el tema de las carencias en transporte público que tienen la localidad y la comarca. A nivel municipal, esta carencia se hace ver sobre todo en los desplazamientos a la piscina municipal y al hospital, que se encuentran fuera del casco de la ciudad. En la comarca, la falta de líneas de autobús que unan los distintos municipios regularmente, especialmente los más pequeños con los centros poblacionales de la zona, como Navalmoral, perjudica especialmente a las mujeres, que poseen vehículos privados en menor medida que la población masculina, y dependen de otros en mayor medida para sus traslados. Este es un problema que podemos encontrar generalizado en la mayor parte de Extremadura, una región vasta y predominantemente rural, que adolece de articulación interna entre sus poblaciones.

Bienestar social

Programa de familia

Este programa es un dispositivo municipal que, según la web del Ayuntamiento, “ofrece apoyo a las familias, para ayudarles a llevar a cabo sus funciones parentales y a afrontar las dificultades que surgen en el desempeño de las mismas. El objetivo general del Programa es apoyar y ayudar a las familias en situación de crisis o vulnerabilidad social y/o familiar, y trabaja para mejorar las relaciones en su seno con actuaciones ante situaciones de riesgo de menores y dinámicas maltratantes,

¹¹ <http://asociacionapto.org/la-asociacion/>

potenciando las habilidades familiares. El trabajo del equipo se realiza tanto a nivel individual en el centro como en su propio domicilio”. El equipo cuenta con una psicóloga y una educadora social.

Las áreas de intervención del PAF son, según nos indica la misma web:

- Área económico-laboral: técnicas para la búsqueda activa de empleo y organización económica.
- Área de vivienda y organización doméstica: hábitos de higiene y planificación de tareas domésticas.
- Área educativa: habilidades relacionadas con el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Área de salud: educación sanitaria, higiene personal y alimentación.
- Área de funcionamiento parental: límites y normas, resolución de conflictos y estilos comunicativos.
- Área de funcionamiento individual de los menores: habilidades sociales y afectividad.
- Área de relaciones familiares: competencias para lograr la estabilidad en la dinámica familiar.
- Área de participación e integración social: socialización, participación comunitaria, ocio y tiempo libre y asociacionismo.

Ley de Dependencia

Personas a las que se les ha tramitado la ley de dependencia

	2015	2016	2017	2018
Mujeres	70	42	55	26
Hombres	22	35	38	37
Total	92	77	93	63

Tabla nº 27. Fuente: Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata

Los datos de que disponemos sobre dependencia en Navalmoral de la Mata se refieren, tan sólo, a los expedientes tramitados por el ayuntamiento, que suponemos supondrán un pequeño porcentaje de las solicitudes y resoluciones totales de la localidad. Por lo tanto, no podemos sacar muchas conclusiones del gráfico en el cual se nos muestra el reparto por género de estas solicitudes. En todo caso, llama mucho la atención que en el último año las solicitudes tramitada a hombres hayan superado en número a las tramitadas a mujeres, porque sabemos que la población mayor femenina (especialmente en los tramos más altos) es muy superior a la masculina (en la pirámide de población pudimos ver que, en esos tramos altos, a partir de los 80 años, la población femenina duplicaba a la masculina).



Gráfico nº 37. Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el ayuntamiento.

De hecho, si tenemos en cuenta el perfil de las personas beneficiarias por sexo a nivel nacional, nos encontramos que, en esta media, el 65% son mujeres. En la tabla nº 28 podemos, además, comprobar que, para este perfil, las personas con más de 65 años representan el 72% de las prestaciones y el resto corresponde a otros tipos de dependencia.

Perfil de la persona beneficiaria con prestación por sexo

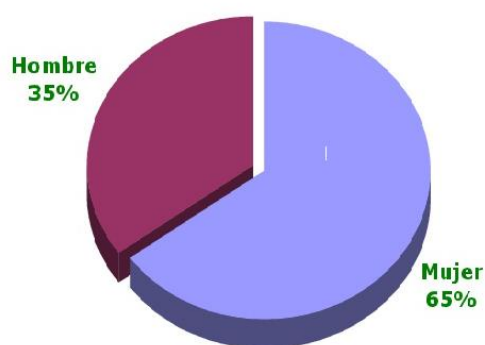


Gráfico nº 38. Situación a 30 de noviembre de 2018 Fuente: IMSERSO

SEXO	TRAMO DE EDAD																TOTAL	
	menores de 3		3 a 18		19 a 30		31 a 45		46 a 54		55 a 64		65 a 79		80 y +		Nº	%¹
	Nº	%¹	Nº	%¹	Nº	%¹	Nº	%¹	Nº	%¹	Nº	%¹	Nº	%¹				
Mujer	1109	0,16	20.272	2,98	15.842	2,33	28.049	4,12	25.524	3,75	34.641	5,09	118.229	17,38	436.477	64,17	680.143	100,00
Hombre	1.399	0,38	38.694	10,63	22.438	6,16	35.710	9,81	29.493	8,10	34.769	9,55	69.176	19,00	132.416	36,37	364.095	100,00
TOTAL	2.508	0,24	58.966	5,65	38.280	3,67	63.759	6,11	55.017	5,27	69.410	6,65	187.405	17,95	568.893	54,48	1.044.238	100,00

Tabla nº 28. Situación a 30 de noviembre de 2018 Fuente: IMSERSO

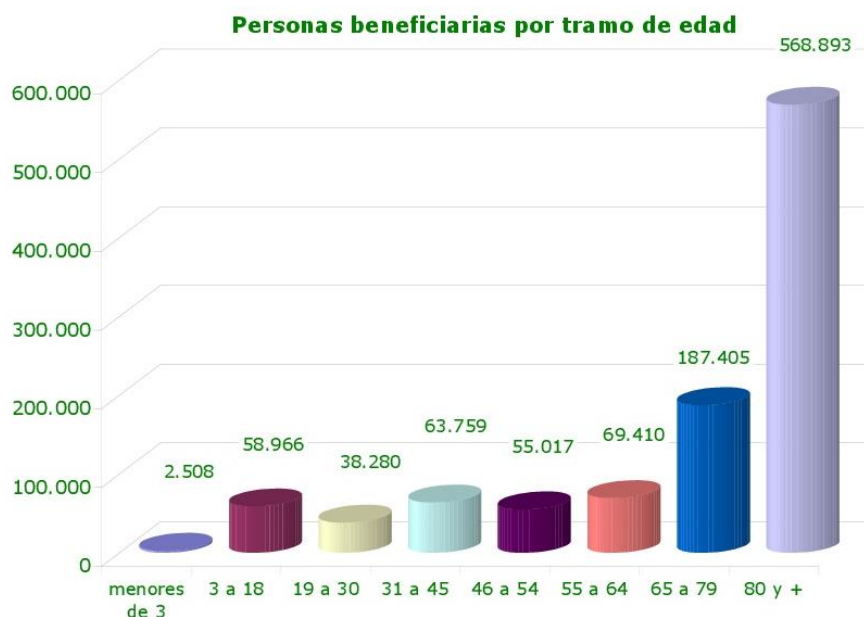


Gráfico nº 39. Situación a 30 de noviembre de 2018 Fuente: IMSERSO

Renta básica

En cuanto a la Renta Básica de Inserción de la Comunidad Autónoma de Extremadura, como son los Servicios Sociales de los Ayuntamientos los encargados de tramitar las solicitudes, previa elaboración de un informe sobre la situación de la persona demandante, sabemos que los datos facilitados por el Ayuntamiento de Navalmoral se refieren al total de las RBI tramitadas en el municipio.

La finalidad de la Renta Básica Extremeña de Inserción es garantizar a quienes se encuentren en situación o riesgo de exclusión social la atención de sus necesidades económicas básicas y promover su integración social y laboral, mediante las actuaciones que se determinan en un Proyecto Individualizado de Inserción. Su percepción está condicionada al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el citado proyecto. Tiene una duración de un año prorrogable y la cuantía mínima está en torno a los 420 euros, que aumenta según el número de miembros de la unidad familiar.

En la tabla nº 29 podemos ver el número de personas, según su sexo, a las que se les ha tramitado la ayuda en los últimos cuatro años y comprobar cómo el número de solicitudes ha descendido significativamente desde 2015. Y aunque esta bajada ha sido irregular, porque en 2017 se invirtió la tendencia, esto puede estar hablándonos de una mejora en la situación económica global de las familias más vulnerables. En estos cuatro años, la media de la proporción de tramitaciones realizadas a mujeres está en torno al 70% (frente a un 30% masculinas), lo cual se explica, entre otros

factores, por el mayor índice de desempleo femenino en la localidad (recordemos que las mujeres suponían el 62% de los/las desempleados/as en Navalmoral).

Personas a las que se les ha tramitado Renta Básica

	2015	2016	2017	2018
Mujeres	270	179	210	162
Hombres	113	82	107	59
TOTAL	383	261	317	221

Tabla nº 29. Datos proporcionados por el Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata

Sabemos, a través de las trabajadoras sociales del Servicio Social de Base (que nos proporcionaron esta información de manera informal, en el transcurso de una actividad formativa) y también por el contacto directo mantenido con perceptoras de la Renta Básica en Navalmoral en una actividad formativa, que un porcentaje amplio de las mujeres demandantes de la Renta Básica se encuadran dentro de la comunidad gitana de la localidad. Otro colectivo identificado es el de las mujeres inmigrantes. En estos dos casos, tendríamos que tener en cuenta también factores como las dificultades o discriminación que sufren estos colectivos para el acceso a recursos y para insertarse en el mercado laboral más allá de ciertos trabajos que han venido desempeñando tradicionalmente (la venta ambulante en el caso de las mujeres de etnia gitana y la agricultura o el trabajo doméstico en el caso de las mujeres extranjeras); o la falta de dominio del idioma, en el caso de mujeres extranjeras, además de la mayor fuerza que en ocasiones pueden tener los roles tradicionales de género en estas comunidades, por los que se deposita toda la carga y responsabilidad del trabajo de cuidados de la familia sobre las mujeres, impidiéndoles el acceso al mercado laboral.

En ese sentido, las acciones de formación, orientación o inserción laboral que se realicen con estas mujeres deben tener en cuenta estos factores, tratando de establecer horarios que faciliten la conciliación o acompañándose de acciones dirigidas al cambio de mentalidades.

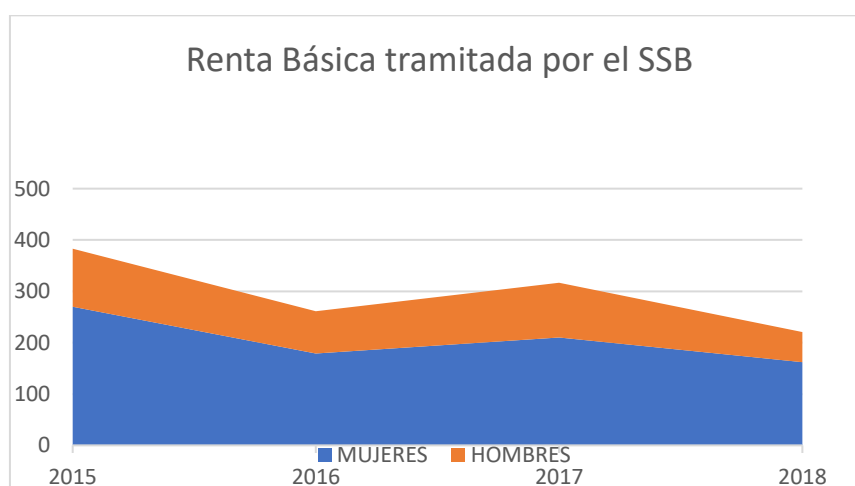


Gráfico nº 40. Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Ayuntamiento

Proyecto OPRE ROMIA (Arriba Gitanas)

La Federación de Asociaciones Gitanas de Extremadura (FAGEX) está desarrollando desde 2018 un proyecto llamado OPRE ROMIA (Arriba Gitanas) para trabajar el desarrollo personal, social y laboral de las mujeres gitanas. Dicho proyecto está financiado por la Junta de Extremadura (Consejería de Sanidad y Políticas Sociales). De esta manera ofrecen información y asesoramiento sobre educación y formación profesional; búsqueda de trabajo; salud física y mental; violencia contra las mujeres e igualdad; participación en asociaciones; actividades culturales gitanas; etc.

En la localidad de Navalmoral de la Mata tienen un punto de información y asesoramiento. Desde junio de 2018, que comenzaron a funcionar en la localidad hasta primeros de octubre, han trabajado desde este programa con un total de 102 mujeres, que se están beneficiando del asesoramiento y la formación que ofrecen.

Los talleres grupales que tienen programados son los siguientes:

Taller de coaching laboral para mujeres gitanas:

- Saber que se pueden conseguir los objetivos propuestos.
- Reconocer las propias fortalezas y aprender a desechar lo que limita.
- Identificar los objetivos y motivaciones.
- Ser responsable del tiempo.

Taller de empoderamiento:

- Practicar la autoestima y las habilidades sociales.
- Conocer los derechos de las mujeres para avanzar en igualdad.
- Poner en marcha actividades con otras mujeres para ser más fuertes y mejorar.

Taller de salud y buenos hábitos:

- Afirmar la importancia de cuidarse una misma.
- Conversar con las demás sobre temas de salud y la de la familia.
- Aprender sobre los hábitos saludables que prevengan enfermedades.

Taller de búsqueda de empleo:

- Ayudar a buscar trabajo.
- Conocer nuevas herramientas que puedan facilitar conseguir un empleo.

Juventud

En el terreno de la juventud, que es tan importante cuidar en nuestra región para asegurar el relevo poblacional, observamos que el Ayuntamiento de Navalморal de la Mata realiza un trabajo concienzudo y transversal, cuya planificación puede percibirse examinando el **2º Plan de Juventud para 2018-19**. En él se contemplan diversas áreas de actuación, como son la “transición a la vida adulta”, que está integrada por programas de formación y empleo; la “participación juvenil” donde se integra la Oficina de Información Juvenil (cuyos resultados de los últimos años vemos más adelante, en el subapartado dedicado al Espacio Diversia); la “creatividad y ocio alternativo”, que incluye un programa de artes escénicas (en el Espacio de Creación Joven), una Semana de la Juventud, cine de verano o las Olimpiadas Juveniles; y el área de “sensibilización y concienciación”, de la cual forman parte campañas como *Plantabosques*, *Educación Vial* o *Jóvenes y Apuestas*. Un plan muy completo y detallado en el que sólo se advierte la ausencia de programas o campañas directamente relacionadas con la igualdad de género y la eliminación de estereotipos asociados a chicos y chicas.

Atención a drogodependencias – Punto de Salud Adolescente

Otro de los recursos en materia de bienestar social de que dispone el Ayuntamiento de Navalморal de la Mata es el Punto de Salud Adolescente, que a su vez se integra en un conjunto de recursos recogidos en el Plan Municipal de Salud y Drogodependencias (2018-19).

Este Punto de Salud Adolescente, que cuenta con una web propia (<http://adolescentes.aytonavalморal.es/index.asp>) ofrece información y asesoramiento de forma on-line y presencial en una serie de temas, los siguientes:

- ALIMENTACION.
- DROGAS.
- HÁBITOS SALUDABLES.
- SEXUALIDAD.
- VIOLENCIA ESCOLAR.
- EJERCICIO FÍSICO.
- HABILIDADES SOCIALES.
- BIENESTAR EMOCIONAL

En la asistencia de forma *on line* a través del apartado “temas de consulta” de la web sobre los mencionados temas, nos encontramos con que éste es un servicio bastante utilizado por la juventud de la población.

	Consultas on line
2015	410
2016	475
2017	446
2018	199

Tabla nº 30. Datos proporcionados por el PSA de Navalmoral de la Mata



Gráfico nº 37. Fuente: PSA de Navalmoral de la Mata

El balance las consultas realizadas de forma presencial en la oficina PSA por problemas derivados por consumo de drogas se muestra en el gráfico nº 37. En éste podemos apreciar que el primer año, las consultas de chicas y chicos estuvieron bastante equilibradas en número, pero a partir del segundo, del año 2016, las consultas por parte de personas de género masculino son mayoritarias, siendo especialmente acusada la diferencia en ese año. Esta diferencia se corresponde con la desigualdad de comportamientos motivada por la socialización diferencial de género, según los cuales las conductas de los chicos u hombres respecto a la salud son más arriesgadas y temerarias y las de las chicas y mujeres más prudentes y de autocuidado.

Aunque estemos asistiendo a cambios en los roles de género y aunque la sociedad acepte con más facilidad que una mujer quiera ejercer patrones y pautas asociadas a la masculinidad que, al contrario, el consumo de drogas también tiene un patrón de género. A ese respecto, en talleres llevados a cabo por Fundación Atenea en el marco del proyecto “Lo que las estadísticas esconden: mujer y drogas”, un análisis de la imagen social de las mujeres que consumen drogas (problemático o no), pone de

manifiesto que ésta es mucho más negativa para ellas. Se asocia con algo poco digno para ellas, denigrante o que las hace vulnerables y responsables de sufrir ataques y abusos, mientras que el caso de los chicos se asocia con algo divertido, gracioso o atrevido¹².

Por otra parte, Fundación Atenea, explica también en el informe “Hombres, Mujeres y Drogodependencias. Explicación social de las diferencias de género en el consumo problemático de drogas”, que el consumo de ciertas sustancias psicoactivas puede estar siendo relativamente aceptado sólo para las mujeres jóvenes y porque se espera que en la etapa adulta asuman sus roles y cumplan los mandatos que les son dirigidos (el cuidar de otros, el ser buena esposa y madre, el mantenerse como objeto de deseo), pero en cuanto el consumo se mantiene a una edad más avanzada, el estigma sobre las mujeres es mucho mayor que para los hombres.

Además, como muestran los informes del “Observatorio cualitativo sobre la relación entre el consumo de drogas y los abusos sexuales en el contexto de ocio nocturno: Noctámbul@s”, desarrollados por la Fundación Salud y Comunidad, los espacios de ocio de la juventud, lejos de resultar igualitarios, ponen a las chicas en situación de mayor riesgo y vulnerabilidad ante el acoso o el abuso sexual.

De ahí que sea fácil interpretar la diferencia de uso de este servicio por género.

Espacio Diversia

El espacio Diversia es, según consta en la web del ayuntamiento, un Centro Municipal de Ocio, un recurso para los/as jóvenes morales/as donde pueden desarrollar sus inquietudes culturales, reuniones, acceso a internet, talleres y cursos.

En él se encuentran ubicadas las **concejalías de Juventud, Infancia y Festejos**, así como la **Oficina de Información Juvenil**. También se localiza allí, como ya comentamos, la ludoteca municipal.

El Espacio Diversia en la web se divide en tres temas: Oficina de Información Juvenil, el Carnaval moralo y Fiestas locales. Esto da una idea, además de la localización en el espacio físico de las oficinas de las concejalías mencionadas, de que este es un centro utilizado por población de un espectro de edad más amplio que el de la juventud. Confirmamos esta impresión cuando vemos los datos de las consultas de los/las usuarios/as (que nos han sido transmitidas como consultas del Espacio Diversia pero que por la organización del Centro que vemos en la web, corresponderían más bien a la Oficina de Información Juvenil. Sin embargo, no son sólo jóvenes los/las que usan este servicio).

¹² Fundación Atenea: *Hombres, Mujeres y Drogodependencias. Explicación social de las diferencias de género en el consumo problemático de drogas*. Junio 2016, pg. 36

En las consultas según el sexo, vemos en el gráfico nº 38 que, en los cuatro últimos años analizados, las mujeres usuarias siempre han supuesto más de la mitad. Incluso más del 60% en 2015, 2016 y 2017 (en este año supusieron aproximadamente el 75% del total de personas que usaron el servicio).

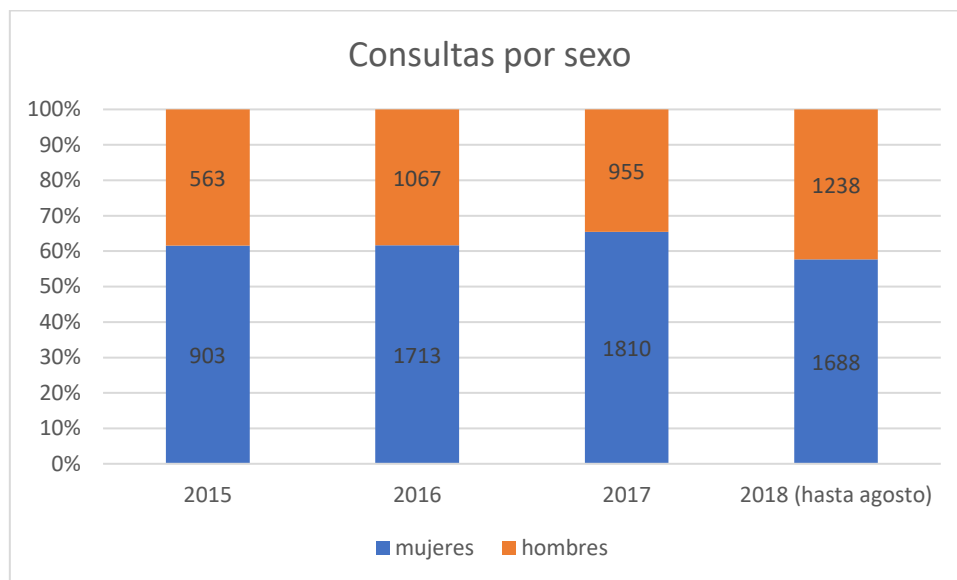


Gráfico nº 38. Fuente: Espacio Diversia de Navalmoral de la Mata

En los datos de las **consultas según edad** vemos una mayor variedad, aunque en los dos últimos años el grupo más numeroso ha sido el de las personas con más de 35 años. En 2015 fueron las/los usuarias/os de entre 14 y 18 años quienes más consultas hicieron y en 2016, personas de entre 26 y 30 años.

	2015	2016	2017	2018
Usuarios de 14 a 18 años	424	536	577	187
Usuarios de 19 a 25 años	407	685	595	480
Usuarios de 26 a 30 años	77	1221	470	379
Usuarios de 30 a 35 años	141	268	317	608
Usuarios mayores de 35 años	417	1093	806	1272
TOTALES	1466	2478	2765	2926

Tabla nº 31. Fuente: Espacio Diversia de Navalmoral de la Mata

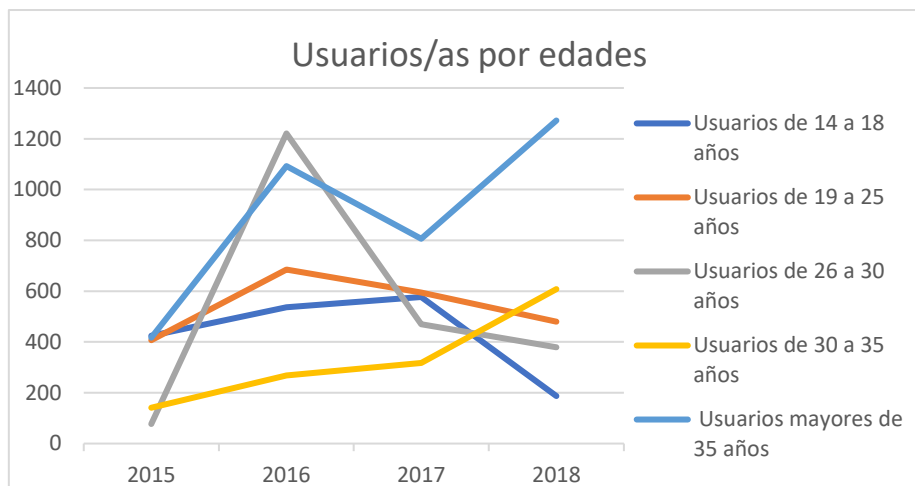


Gráfico nº 39. Fuente: Espacio Diversia de Navalmoral de la Mata

En la tabla de **consultas según temas** (nº 32) es donde podemos comprobar que estos corresponden, en su mayoría, a la Oficina de Información Juvenil. Lo que llama la atención es que gran parte de estas consultas son acerca de carnés para jóvenes. Deducimos que las consultas de personas con más 35 años se centrarán, sobre todo, en los temas de “ocio, cultura y tiempo libre”, que es el otro ítem que mayor número alcanza. Tienen también significación, por su número, las solicitudes de información sobre “formación”, sobre todo en los últimos años; sobre la tarjeta SATE (transporte subvencionado), sobre “empleo”, “premios y concursos” y sobre Garantía Juvenil.

	2015	2016	2017	2018
Empleo	12	21	146	63
Becas y ayudas	0	10	41	28
Formación	41	31	347	336
Premios y concursos	6	25	196	184
Programas Europeos de Juventud	1	1	30	0
Hábitos saludables, salud y sexualidad	0	0	4	16
Vivienda	1	2	0	0
Derechos y asuntos legales	0	0	16	12
Carnés para Jóvenes	736	1069	1322	1078
Ocio, cultura y tiempo libre	533	1068	822	1041
Voluntariado	4	31	79	24
Asociacionismo y participación	21	27	73	42
Garantía Juvenil (años 2016, 2017 y 2018)		52	163	43
Otros (tarjeta SATE)	61	162	172	43
Deporte (sólo años 2015 y 2016)	15	13		
Instalaciones juveniles (ECJ, factorías, centros jóvenes) (sólo años 2015-16)	8	51		
Turismo y viajes (sólo 2015 y 2016)	30	101		
Administración Pública (sólo 2015 y 2016)	4	13		
TOTALES	1473	2675	3411	2910

Tabla nº 32. Fuente: Espacio Diversia de Navalmoral de la Mata

La Garantía Juvenil es “una iniciativa europea que pretende facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo”¹³. Está dirigida a jóvenes que no están trabajando ni estudiando y a través del programa pueden tener acceso a formación, empleo, prácticas en empresas y asesoramiento para la creación de un negocio. Es también un sistema dirigido a empresas y autónomos/as, que comprende incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa; reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje; o reducciones y bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia. Las consultas sobre GJ fueron especialmente numerosas en el año 2017.

Espacio de Creación Joven

Según consta en su web, el Espacio de Creación Joven de Navalmoral de la Mata oferta actividades en las áreas de artes escénicas, música, plástica y audiovisual. No tenemos información más específica sobre las actividades puestas en marcha, pero, por lo que puede leerse en el Plan de Juventud, las artes escénicas parece que han tenido un lugar destacado.

Participación por sexo

	Chicas	Chicos
2015	5430	4123
2016	3389	6447
2017	2749	4739
2018 (hasta agosto)	1713	3392

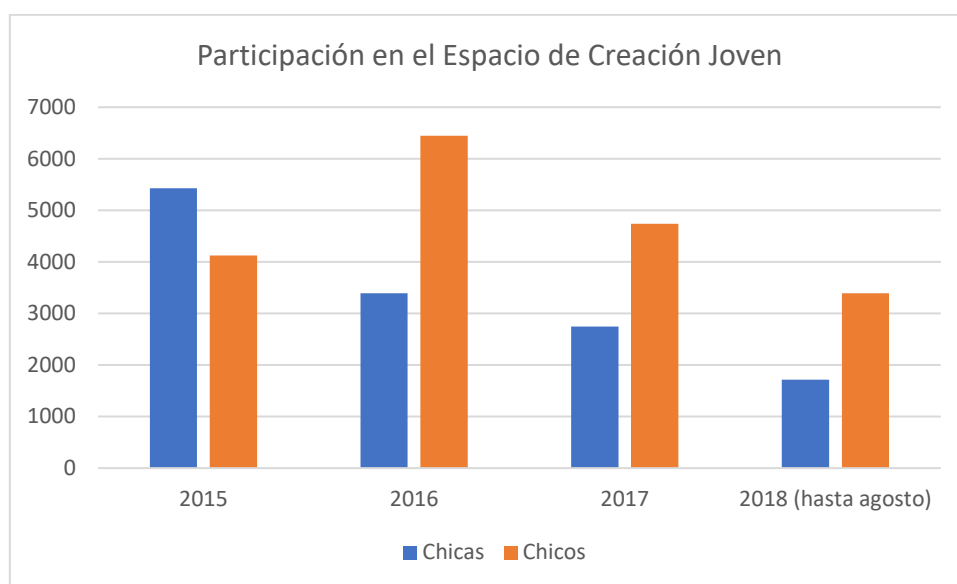
Tabla nº 33. Fuente: Espacio de Creación Joven de Navalmoral.

En los datos de usuarios y usuarias proporcionados por el Espacio de Creación Joven, llama la atención que, el primer año del que disponemos datos, 2015, el número de usuarias chicas fue más elevado que el de chicos, pero a partir del 2016, la tendencia se invirtió encontrándonos que la proporción de chicos que utilizan el espacio es significativamente mayor al de chicas (especialmente en 2016).

Esto nos parece llamativo, porque el uso del Espacio Diversia y la Oficina de Información Juvenil es mayoritariamente femenino, como hemos visto. Aunque también pudimos comprobar que allí la edad de los usuarios y usuarias superaba la que se considera como dentro de la juventud. Habría que disponer de la información sobre los usos concretos del Espacio CJ para sacar conclusiones acerca de estas

¹³ Folleto informativo - <https://www.sepe.es/garantiajuvenil/ficheros/garantiajuvenil/documentos/garantia-juvenil-triptico-WEB.pdf>

diferencias por género. Pero, en cualquier caso, se tendrá en cuenta a la hora de diseñar el plan de igualdad para Navalmoral, junto con el resto de información que hemos venido analizando.



Otros eventos, recursos e instalaciones culturales

En la web del Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata podemos ver que el municipio dispone de variados recursos e instalaciones dedicados al ocio y la cultura. Además de las mencionadas, existe una Casa de la Cultura (donde se desarrollan preferentemente los cursos y actividades de la Universidad Popular) y que tiene un auditorio con 300 plazas; el Teatro del Mercado, con 259 butacas; el Centro Cultural “La Gota”, que incluye un museo dedicado al Carnaval moralo y tiene, además, sala de exposiciones temporales y ambigú; la Biblioteca Municipal y la Escuela Municipal de Música “Hipólito Rodríguez Fraile”, de reciente creación.

Disponer de estos recursos y dotarlos adecuadamente de actividad puede ser una clave fundamental para la fijación al territorio de la población más joven. Los recursos dedicados al ocio y al tiempo libre, así como los de información (como los que aporta la Oficina de Información Juvenil), formación (con los centros educativos y la escuela profesional) y empleo (la Garantía Juvenil, por ejemplo), pueden contribuir a evitar el exilio de los residentes jóvenes de Navalmoral y asegurar así el equilibrio poblacional y el relevo necesario de la población mayor. Como sabemos, la emigración de gran parte de la población joven fuera de Extremadura, especialmente de la más preparada, por falta de oportunidades de empleo, es un problema para nuestra comunidad, que envejece rápidamente y también pierde población a un ritmo preocupante.

5. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA

En este apartado vamos a analizar, con los datos de que disponemos, la organización de la sociedad civil moral en asociaciones, tanto de mujeres como de otro tipo, y su contribución a la dinamización social y política de la localidad. Pero sobre todo vamos a hacerlo en función de sus conocimientos, iniciativas y participación en actividades relacionadas con la igualdad.

Hemos entrevistado, en entrevistas grupales, por una parte, a las asociaciones de mujeres o feministas. Por otra parte, a asociaciones de diverso tipo y, en tercer lugar, a los grupos políticos del ayuntamiento, preguntándoles acerca de su conocimiento y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y tratando de recoger las necesidades que estos grupos organizados detectan respecto a la igualdad en el municipio.

El **Consejo Sectorial de las Mujeres** es uno de los cuatro órganos de participación ciudadana en las decisiones consistoriales que existen en el Ayuntamiento de Navalmoral (junto al Consejo Económico y Social, el Consejo Sectorial de Deporte y el Consejo Escolar Municipal) y en él están representados, tanto los partidos políticos de la localidad, como las organizaciones sindicales, asociaciones de vecinos y vecinas, asociaciones culturales o con objetivos de integración social y asociaciones de mujeres y feministas.

El consejo sectorial de las mujeres es un órgano asesor participativo, consultivo, de información y propuesta de la Gestión Municipal en el ámbito de las políticas para la Igualdad de las Mujeres en el municipio. A continuación, cuando veamos las conclusiones de las entrevistas realizadas con los distintos grupos, podremos ver también qué valoración hacen los mismos del Consejo como órgano de participación. Adelantamos ya que la valoración general es positiva, si bien se dan algunas quejas acerca de la poca influencia real que tiene en las decisiones municipales y también acerca de su funcionamiento interno.

Según la web del Ayuntamiento, el Consejo está formado por los siguientes grupos:

Grupos Políticos:

- PSOE
- Grupo Independiente por Navalmoral
- Extremeños
- Izquierda Unida
- PP
- Ciudadanos
- Podemos

Asociaciones Culturales:

- El Tren de la Libertad
- Amatista Asociación Feminista
- Cepaim
- Centro de Mayores
- Musicoterapia Mamut
- Fundación Mujeres

Sindicatos:

- Comisiones Obreras
- CSIF

Asociaciones de Vecinas/os:

- Navarra
- La Bamba
- El Cerro

Entrevista a asociaciones de mujeres, feministas o expertas en igualdad

En esta entrevista grupal participaron:

-- Una representante de la **Fundación CEPAIM**: el trabajo de esta organización se centra en la atención a personas migrantes, disponiendo de un centro intercultural. En particular, trabaja en el área de igualdad y no discriminación llevando a cabo programas de habilidades sociales y orientación laboral con fines de inserción laboral para mujeres en riesgo de exclusión social.

-- Una representante de la **Asociación de Musicoterapia Mamut**: que trabaja con mujeres como colectivo prioritario a través de programas contra la violencia de género, de empoderamiento, etc.

-- Una representante de la **Asociación Amatista Feminista**: que se creó con objetivos de tipo culturales y artísticos para reivindicar los derechos de las mujeres y que han llevado a cabo varias actuaciones, como la realización de un fanzine feminista y, sobre todo, charlas en centros educativos con temática de sensibilización sobre violencia de género para los 25 de noviembre o sobre historia de la mujer los 8 de marzo.

-- Y una representante de **Fundación Mujeres**: que trabajan con perspectiva de género en diferentes programas de empleo, emprendimiento, cooperación internacional y educación para el desarrollo, igualdad..., financiados por distintas entidades: la Junta de Extremadura, Diputación de Cáceres, Fondo Social Europeo, casi todo relacionado con el apoyo y empoderamiento de mujeres.

Respecto a la pregunta sobre la situación en general de la igualdad de oportunidades en el municipio, y sobre si se ha avanzado algo en los últimos años, la respuesta de estas organizaciones, respecto a la labor del ayuntamiento es que sí se ha avanzado, sobre todo en el sentido en que se observa una voluntad política de hacer cosas para mejorar la situación de las mujeres. La crítica a estas actuaciones, o la observación de sus limitaciones, es que se centra mucho en el ámbito político (con la reactivación del Consejo sectorial de las mujeres, la paridad en la Junta de gobierno, la formación en igualdad a trabajadores/as del consistorio o la contratación de una agente de igualdad cada cierto tiempo) y educativo (la actividad de la agente de igualdad se centra casi en exclusiva en el ámbito de la educación y la sensibilización) y **poco, por ejemplo, en los ámbitos del empleo y la integración social**, donde el trabajo más importante lo

hacen organizaciones privadas, si bien financiadas con fondos públicos. También se observa que el trabajo en el ámbito de la educación del ayuntamiento **no está tocando la diversificación escolar y profesional** y, tal y como vimos en los datos sobre elección de especialidades en los centros de secundaria, este trabajo es muy necesario.

También apuntaban desde las organizaciones que **en el ámbito educativo se siguen observando resistencias al trabajo por la igualdad** (aunque también avances). Especialmente, del alumnado masculino, pero también del profesorado que, en general y salvo en el IES Albalat, donde muchos/as profesores/as participan en un proyecto coeducativo de centro, éste no se implica. Este desinterés se generaliza a la población en general, sobre la cual se dice que tiene un nivel de concienciación bajo. Y sobre el profesorado, se apunta que debería existir formación en igualdad obligatoria dirigida al mismo.

Por otra parte, respecto a la labor de las organizaciones sociales como Cepaim y Fundación Mujeres (a las que podemos sumar la FAGEX) en integración social y empleo, las mismas organizaciones señalan que **la efectividad de su labor no está completamente asegurada**, pues el mundo de las empresas, la posibilidad de incidir en él, es difícil. Sí se apunta que **el ayuntamiento está haciendo una buena labor con el Plan de Empleo Social, al gestionarlo con criterios igualitarios**. De esta manera, se está contratando a mujeres como peonas de obras públicas o en otros trabajos tradicionalmente masculinizados, lo que resulta muy positivo (y como vimos en el apartado de empleo, tiene una incidencia significativa en el mercado de trabajo local).

Preguntadas acerca de su conocimiento sobre los recursos en igualdad existentes en Navalmoral de la Mata, estas organizaciones, junto a la alcaldesa y la concejala del área, son las que más más informadas se hallan acerca de estos recursos. Al respecto, señalan: la agente de igualdad, el Punto de Atención Psicológica (PAP) para víctimas de violencia de género; las asociaciones que trabajan en igualdad e inclusión social, como Fundación Mujeres (FM) y CEPAIM, y el Servicio Social de Base, sobre el que apuntan que podría apoyar o reforzar mejor el trabajo con violencia de género. También apuntan a los proyectos coeducativos aprobados por la Diputación de Cáceres para varias AMPAS y FM.

Sobre la figura de agente de igualdad, todas las organizaciones conocen sus funciones: sensibilización, formación en centros educativos, diseño y desarrollo de actividades, colaboración con las asociaciones de mujeres, trabajo con menores con penas, y todas aseguran que colaboran con la misma.

También parecen estar bastante bien informadas acerca de las funciones de la Concejalía de igualdad (que también lo es Política Social, Consumo y Participación Ciudadana): Coordinación del Consejo Sectorial de Participación de las Mujeres, de la agente de igualdad y de los servicios sociales del ayuntamiento.

Sobre el Consejo Sectorial de las Mujeres, estas organizaciones apuntan a que su funcionamiento **no es del todo satisfactorio**: se quejan de la falta de cohesión grupal, de formación de las integrantes y, en general, de la ausencia de un trabajo con objetivos comunes. Estos dos últimos factores serían imprescindibles para realizar un trabajo real de incidencia a nivel normativo y municipal. En ese sentido, sí se señala una acción positiva por parte del consejo Sectorial: la presión que está ejerciendo para que el puesto de psicóloga/o del PAP sea permanente.

Aparte, se señala que el consejo no hace apenas nada fuera de las fechas señaladas como el 8 de marzo o el 25 de noviembre. El hecho de que ya no se organicen excursiones, como ocurría antes, parece que ha ido en detrimento de la participación. Y las participantes en la entrevista apuntan a que se podrían volver a organizar, pero con un sentido formativo y de sensibilización.

Sobre las dificultades y obstáculos que encuentra el desarrollo de la igualdad en el municipio, las asociaciones apuntan, en primer lugar, a **el machismo latente** en la sociedad y la **temporalidad y precariedad de los programas y de las profesionales que trabajan en el área** (agente de igualdad y psicólogas del PAP contratadas cada seis meses y con trabajo a media jornada).

Cuando se les pide que expliquen las dificultades existentes directamente para el desarrollo de su labor, las asociaciones apuntan a que, por ejemplo, **la formación para el empleo que desarrollan depende de financiación externa** y esto le confiere cierta precariedad. La representante de Cepaim también apunta otros problemas: en los colectivos con los cuales trabaja su organización, **las usuarias anteponen sus cuestiones y necesidades familiares a la asistencia, puntualidad, la importancia de la formación y la necesidad inmediata de trabajar**. Con los programas, el problema son los financiadores que exigen unos requisitos y perfil determinado, con unos **indicadores diseñados de manera uniforme** para todo el territorio nacional, lo que conlleva que se adapten mal al contexto local. Y en cuanto a la sociedad y el **tejido empresarial, señalan las prácticas laborales son muy desiguales y con muchos prejuicios ante determinados colectivos**; y que el empleo agrario, en donde encontramos más población migrante, también es muy irregular o temporal.

A parte de que la cultura de centralidad del empleo esté ausente en ciertos grupos de mujeres, el caso es que, además, estos programas de formación para el empleo no subvencionan servicio de guardería, lo que supone un impedimento para las mujeres obligadas a conciliar. Es más, las asociaciones apuntan a la **falta general de recursos para la conciliación en Navalmoral**: no hay guarderías municipales con un horario flexible. Los horarios de los campamentos urbanos (que organiza el ayuntamiento en verano) no ayudan a las familias porque solo son de 9 a 14.00 h. (en invierno, el horario de la ludoteca es de tarde); tampoco existen convenios con las guarderías privadas para suplir la falta de guarderías municipales; no hay residencias para personas mayores o centros de días públicos; y también encontramos un

problema con el transporte interlocal en la comarca y a la piscina municipal, que está bastante alejada del casco urbano y para el acceso a la cual no existe transporte público.

Preguntadas sobre qué podría hacer el Ayuntamiento y la Concejalía para impulsar la igualdad en el municipio, además de los recursos para la conciliación comentados (ampliar el horario de la ludoteca o/y firmar acuerdos con guarderías privadas, centros de día y residencia de mayores públicos), las asociaciones apuntan otras tres cuestiones:

- **Formación en igualdad al profesorado**
- **Formación en igualdad al personal del ayuntamiento, especialmente a las trabajadoras sociales del SSB**, que están poco sensibilizadas al respecto (esto ya se ha comenzado a hacer con un curso en el que la respuesta del personal del ayuntamiento fue poco positiva, por lo que se podría pensar en maneras de seguir incidiendo en este grupo de trabajadoras/es)
- **Formación en igualdad y violencia de género a la policía** para que sepan cómo abordar el trabajo con las víctimas o/y denunciantes (esto, según contaron la alcaldesa y la concejala del área en la entrevista, ya se hace, pero desconocemos los detalles: si se ha impartido a todos/as los/las agentes, cuándo fue la formación o si se hace de manera periódica, etc.)

En cuanto a qué pueden hacer las asociaciones para mejorar su impacto, las que funcionan a base de trabajo voluntario explican que en este momento están poco activas, que existe cierta dificultad en lograr que las mujeres se impliquen y vean el asociacionismo feminista como algo más que un instrumento para socializar (tomar café, hacer excursiones), es decir, como una herramienta de reivindicación.

El resultado de la consideración de las prioridades de actuación para las asociaciones es: en primer lugar, la lucha contra la violencia de género; en segundo lugar, el cambio de mentalidades y, en tercer lugar, los recursos y servicios para favorecer la conciliación.

Entrevista a asociaciones no especializadas en igualdad

Este grupo focal fue, según la agente de igualdad encargada de organizarlo, el que más dificultad presentó para concertar la cita. Finalmente, asistieron sólo dos personas de dos asociaciones y faltaron otras dos de las convocadas, de una asociación de vecinas/os y de la asociación de mayores. Asistieron:

- Una representante de la **Asociación de Vecinos/as “La Bamba”**
- Una representante de la **Asociación de Vecinos/as “El Cerro”**

Preguntadas acerca de la situación general de la igualdad en el municipio, las dos participantes no se mostraron muy de acuerdo (las diferencias pueden deberse, en parte, a distintos posicionamientos ideológicos y partidistas). Para una, la situación no es muy favorable a las mujeres, para la otra, ha habido un cambio sustancial desde el anterior gobierno. Después, preguntadas las dos por la labor del ayuntamiento, afirmaron ambas que el actual consistorio sí está preocupado por el tema y ello se nota en sus actuaciones. Pero señalaron la **persistencia de barreras arquitectónicas** (aunque se han eliminado algunas) y **la seguridad de las jóvenes** cuando salen de noche como dos preocupaciones persistentes.

Para una de las entrevistadas, ha habido un salto cualitativo en concienciación desde el 8 de marzo pasado, aunque para la otra la concienciación se da, sobre todo, a partir de cierta edad (25-30 años). Según esta vecina, la juventud no se implica aún en temas de igualdad.

Al ser preguntadas por los recursos existentes en materia de igualdad, **ninguna de las dos pareció estar muy informada**. Nombraron el Punto de Atención Psicológica y el **Consejo Sectorial de las Mujeres**, en el cual participan, y de cuyo funcionamiento aseguraron estar, en general, satisfechas (recordando que a través de una formación recibida habían descubierto que podían participar, como asociaciones, en los planes de la localidad, elaborando informes), aunque señalaban la limitación establecida por su carácter consultivo, y su desconocimiento sobre si en algún momento las deliberaciones del Consejo han tenido alguna influencia en la gestión municipal. Por otra parte, no tenían muy claras las funciones de la agente de igualdad ni habían colaborado con la Concejalía del área.

Sobre las dificultades que encuentra el desarrollo de la igualdad de oportunidades, las participantes apuntaron, por una parte, **la falta concienciación en general**. Por otra, señalaron **ciertos colectivos de la localidad, como el de inmigrantes y la comunidad gitana, además de otras capas de la población local menos definidas**, donde la situación de la mujer es más difícil (no expresaron explícitamente que hubiera falta de recursos para estas mujeres, pero deducimos por el contexto de la opinión vertida que sí consideran necesario emprender actuaciones al respecto). También señalaron las **dificultades de comunicación con la Oficina Técnica de Obras** (área de urbanismo) del ayuntamiento.

Preguntadas acerca de qué elementos o actuaciones impulsarían la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio, las participantes apuntaron, por una parte, una **mayor implicación** de los vecinos y vecinas en estas cuestiones; por otra, el **crear condiciones favorables para que las mujeres con hijos/as puedan conciliar** (recursos, servicios, aparcamientos); también la necesidad de ampliar la presencia policial para garantizar la seguridad y, por último, señalaron, como el grupo anterior, la necesidad de **formar al personal que trabaja para la administración pública** (policía, personal del ayuntamiento, etc.) en igualdad de oportunidades.

Sobre las prioridades de actuación, apuntaron en primer lugar a medidas para favorecer la sensibilización y concienciación, especialmente de los y las jóvenes y, en segundo lugar, actuaciones dirigidas a mejorar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y las tareas de cuidado.

Entrevista con la Asociación de “nuevas masculinidades”

“Nuevas Masculinidades: Hombres que se transforman” es un grupo de trabajo formado por hombres con perfiles interculturales, que abogan por la corresponsabilidad del sector masculino en el hogar y en los cuidados, además de sensibilizar y profundizar en la prevención de la violencia de género. Surgieron desde la organización CEPAIM. A la entrevista acudieron tres miembros del grupo.

Preguntados por la situación general de la igualdad de oportunidades en el municipio, afirmaron que en los últimos años se ha notado un **aumento de la concienciación y de las actuaciones** sobre el tema (los medios recogen más noticias en torno a la igualdad, el ayuntamiento está más activo en este ámbito porque en la concejalía hay una persona con interés en actuar, también los centros educativos están haciendo cosas, y en la población se ha notado especialmente el aumento de esta conciencia desde la movilización del pasado 8 de marzo). A pesar de todo esto, señalan cómo algunos sectores consideran que la igualdad está conseguida, aunque esto no sea cierto. Y cómo hay personas que aún piensan que la violencia género ocurre sólo cuando hay agresión física y no entienden que puede darse a través del maltrato psicológico, del control económico, etc., por lo que **sigue siendo necesario informar y concienciar**.

Interrogados por los recursos existentes en materia de igualdad, muestran un conocimiento bastante alto de los mismos (nombraron recursos tanto locales como comarcales o autonómicos dedicados a formación; a la inserción socio-laboral de mujeres; a la sensibilización en igualdad; a realizar convocatorias de concentraciones y manifestaciones; al asesoramiento para víctimas de violencia de género; o las gestiones administrativas y consultas) y apuntan que para **mejorar el acceso y la derivación** entre los mismos podría elaborarse un **directorío** que los identifique.

Preguntados acerca de la figura de la agente de igualdad, conocen su labor de sensibilización y formación y afirman no haber colaborado directamente con ella, ni con la Concejalía, al tener poca trayectoria aún el colectivo.

Sobre las dificultades para el desarrollo de la igualdad de oportunidades en el municipio, apuntan, en primer lugar, **la falta coordinación y colaboración entre**

recursos. Creen necesario implementar un protocolo de actuación coordinado por el ayuntamiento para racionalizarlos. Pero también mencionan: **los problemas de conciliación y de empleo; la debilidad del tejido asociativo**, especialmente en los **colectivos minorizados** (inmigrantes, comunidad gitana) y la inexistencia de asociaciones entre estos colectivos. Al respecto, apuntan que, quizás, si contaran con el respaldo del ayuntamiento, estas asociaciones echarían a andar. Y, por último, también aluden a la necesidad de **articular espacios de participación** y de reflexión para compartir experiencias, inquietudes y herramientas de sensibilización adaptadas a cada colectivo.

Sobre el Consejo sectorial de las mujeres, saben que existe, pero no participan ni conocen mucho acerca de su funcionamiento.

Preguntados por los elementos que impulsarían la igualdad, enumeran: contar con todas las opiniones de todas las personas y colectivos, creando **foros ciudadanos**; crear **incentivos para empresas que promuevan la conciliación y la corresponsabilidad**; destinar más recursos económicos a la **creación de puestos de trabajo de calidad**, de más duración, mejor sueldo y mejor jornada (por parte del ayuntamiento) y también apuntaron que la Concejalía debería implantar, no solo un plan de igualdad para el municipio, sino un **plan de igualdad interno del Ayuntamiento** que rijas las condiciones de esa institución.

Con respecto a cómo podría contribuir su colectivo al desarrollo de la igualdad, explican que, al tener poco recorrido por el momento, una muestra de confianza y acercamiento por parte del ayuntamiento serviría para ampliar esta reflexión acerca de las masculinidades y emprender actuaciones coordinadas.

En cuanto a las prioridades de actuación de cara a la elaboración del plan de igualdad mencionan, en primer lugar, el empleo; en segundo la conciliación y la corresponsabilidad; en tercer lugar, la sensibilización en igualdad y, por último, las actuaciones en el terreno de prevención y atención a víctimas de la violencia de género.

Las medidas concretas a desarrollar que proponen son: crear más empleo y que sea de calidad; generar más **recursos y servicios para que la conciliación** se pueda llevar a cabo, como campamentos urbanos con horarios más amplios y flexibles; y acciones constantes de sensibilización para lograr al cambio de mentalidades a largo plazo. Por último, creen necesario el trabajo con hombres comprometidos con la causa de la igualdad.

Entrevistas a partidos políticos

Estas entrevistas se realizaron individualmente con cada partido. Participaron:

- M^o Belén Vázquez Vialás por *Ciudadanos*
- Elena Moreno Prieto por *Extremeños*
- Ángela Miguel Hidalgo por *Grupo Independiente Por Navalmoral* (GIPN)
- Laura Rodríguez Macía por *Izquierda Unida*
- Montserrat González García por *Podemos*
- Marisol Cerezo por el *Partido Socialista Obrero Español* (PSOE)
- María García Muñoz por *Unión del Pueblo Moralo* (UPM)

Aclaremos que no quiso participar ningún/a representante del Partido Popular y que ni Podemos ni UPM tienen representación en el consistorio. El resto de partidos sí.

Preguntados estos grupos políticos acerca de la situación general de la igualdad en el municipio, las respuestas fueron diversas, aunque ninguna marcadamente negativa. La representante de Extremeños fue la que emitió una opinión menos favorable, asegurando que se había avanzado muy poco y aludiendo a la falta de compromiso de toda la comunidad. Por lo demás, las respuestas abarcaron un abanico más o menos favorable de opiniones, desde las muy positivas del PSOE o GIPN, desde donde destacaron el gran salto adelante que había dado este último consistorio (con la creación de la figura de la agente de igualdad, la reactivación del Consejo Sectorial de las Mujeres o la creación de la Mesa de coordinación de la violencia de género); pasando por aquellos grupos que consideran que ha habido un avance aunque no al ritmo deseado, como Ciudadanos o UPM; hasta los que creen que ha habido poco progreso: que se están implementando actuaciones pero que éstas no han logrado un cambio significativo en la situación, como IU o Podemos.

Cuando se les interrogó por el grado de concienciación de la ciudadanía morala sobre igualdad, las opiniones fueron más divergentes. Partidos como PSOE, GIPN y Ciudadanos aseguran que la población de Navalmoral está concienciada (desde Ciudadanos se comenta que si no hay mayor concienciación es, a veces, responsabilidad de las mujeres, que no defienden sus derechos y lugar en la sociedad). La representante del PSOE apunta a que, además de por el trabajo que se está haciendo, esto se debe a la difusión y la alarma que se ha creado en torno al grave problema de la violencia de género, sobre el que la ciudadanía está muy de acuerdo que hay que actuar. La representante del UPM afirma que esta concienciación es la “normal” y alude al hecho de que, hoy día, tanto hombres como mujeres necesitamos un empleo, un factor que ayuda a igualar las situaciones de unas y otros. Por último, las representantes de Extremeños, IU y Podemos consideran que el nivel de sensibilización es muy bajo, lo cual queda probado, según ellas, por el bajo nivel de participación en las actividades públicas que se celebran en torno a este tema.

Cuando se les consulta acerca del compromiso de sus partidos con la igualdad, la casi totalidad de las entrevistadas afirman que su organización apoya sin reservas la igualdad. La representante de Ciudadanos detecta reticencias en las mujeres a incorporarse a la actividad política. Dice no saber muy bien por qué sucede, pero finalmente explica que puede estar relacionado con las dificultades para conciliar de muchas mujeres. En Extremeños también matizan la respuesta afirmando que sí existe compromiso, pero que se deja en manos de las mujeres del partido. El resto de partidos: GIPN, PSOE, IU, Podemos y UPM afirman sin reservas este apoyo. La representante del PSOE argumenta que el compromiso con la igualdad es una de las principales señas de identidad de su partido, al que considera feminista (todas las agrupaciones tienen su secretaría de igualdad, realizan listas cremallera para las elecciones... y Marisol Cerezo también comenta las últimas iniciativas parlamentarias de su grupo en igualdad, como el permiso parental de 4 meses). La representante de Podemos también explicita que su partido nació con un código ético en el que están presentes la igualdad y la paridad y, por último, UPM destaca que su formación está compuesta por mujeres en su totalidad.

Preguntadas sobre si las agrupaciones locales cuentan con personas formadas en igualdad, las respuestas se dividen casi a medias entre las que no tienen, como Extremeños, GIPN y IU, o UdPM, cuya representante asegura que están formados/as pero no “abducidos/as” y, por otro lado, Ciudadanos, PSOE y Podemos que sí aseguran estar formados/os en todos los niveles territoriales de sus partidos.

A la cuestión de qué recursos en materia de igualdad conocen y qué uso hace de ellos su partido, Extremeños y UdPM dicen no estar muy al tanto de los recursos existentes. GIPN tampoco, aunque los que existen a nivel local dicen conocerlos a través de la Concejala del área. Las representantes de Ciudadanos, PSOE y Podemos sí muestran conocimiento de los recursos existentes a diferentes niveles y la de IU apunta que está informada de las actividades que se convocan a través del Consejo Sectorial de las Mujeres, en el que participa.

A la pregunta: “¿Qué tipo de colaboración mantiene su partido con el Consejo de las Mujeres de Navalmoral? ¿Y con las organizaciones de mujeres individualmente?” el único grupo que afirma no participar en el Consejo es UdPM. El resto participa, y algunos como GIPN, IU o PSOE afirman tener también relación con una o más asociaciones de forma independiente.

Sobre la colaboración de los partidos con la Concejalía de Políticas Sociales, participación ciudadana e Igualdad, UdPM afirma no tener ninguna “porque la concejala nunca se lo ha pedido”. PSOE, Extremeños, GIPN y Podemos afirman tener buena relación en general y participar en las actividades que la Concejalía propone. Y Ciudadanos e IU sólo tienen relación a través del Consejo Sectorial de las Mujeres.

Cuando se les interpela sobre las dificultades para el desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio, hay dos representantes de partidos, GIPN y UdPM

que no ven tales dificultades. Otros, como IU y Podemos destacan la **desigual posición de las mujeres en el acceso a los recursos económicos y el empleo**, especialmente las que pertenecen a **colectivos desfavorecidos**. También creen que **falta concienciación** por parte de la sociedad. En esta última idea abunda Extremeños, destacando el individualismo que según ellos/as, está instalado como valor social dominante. Ciudadanos, por su parte, destaca que los **puestos de decisión y poder sigan en manos de hombres**. Argumenta que incluso muchos de aquellos en los que encontramos mujeres no son de poder real, estando detentada ésta por determinadas empresas. También opinan que hay mucha simulación, formalismo o *postureo* en relación a la paridad en los partidos e instituciones políticas, que el compromiso, en ocasiones, no es real. Y el PSOE, por último, destaca la situación que encontró el actual consistorio cuando empezó la legislatura, con las políticas de igualdad desactivadas, y por otro, **la idea distorsionada que algunos sectores sociales se empeñan en tener sobre el feminismo, como un radicalismo político**. Aseguran que incluso en el Consejo de las Mujeres se habla en esos términos.

A continuación, se pregunta a las representantes de las agrupaciones qué dificultades para las mujeres ven en el ámbito de la participación política. En ese sentido, la entrevistada por parte de Ciudadanos valora como positiva la situación actual tanto en el consistorio, donde el puesto de mayor decisión, la alcaldía, lo ejerce una mujer, como en su partido, donde asegura que las máximas responsables son también mujeres. Extremeños y GIPN desplazan **la responsabilidad a las mujeres**, argumentando que es la falta de valentía de las mismas las que hace que no ocupen mejores posiciones. Podemos e IU aluden a la **mayor carga de trabajo de cuidados** que aún se sigue depositando en las mujeres, y cómo esto influye negativamente en su posibilidad de participar en la esfera pública. Para el PSOE es una cuestión de cómo cada partido encara este asunto, y explica que en el suyo se confeccionan listas cremallera. Y en UdPM creen que se trata de una cuestión individual y que, en ocasiones, con estas políticas de paridad, se llega a discriminar a los hombres.

Consultadas sobre el Consejo Sectorial de las Mujeres, sobre sus funciones y el grado de satisfacción sobre el mismo, la opinión generalizada es que **cumple su función**, aunque en los matices hay diversidad de visiones. Para algunos grupos falta cohesión y talante para escuchar a las demás dentro del Consejo (PSOE, Ciudadanos y Extremeños) y otros opinan que, dentro de su carácter consultivo y no decisorio, está haciendo una buena labor (GIPN, Podemos, IU) aunque **podría ser más inclusivo** e incorporar a más colectivos.

Cuando se les requiere para que formulen ideas y propuestas sobre cómo impulsar la igualdad en el municipio hay algunas entrevistadas que, paradójicamente, vuelven a hacer recaer la responsabilidad sobre las mujeres individualmente, sobre su iniciativa y autoconfianza para participar en política o frenar las situaciones injustas que viven o ven alrededor (Ciudadanos y Extremeños). UdPM llega a afirmar que hay que hacer

más participe a todos los sectores de la comunidad en las decisiones políticas (deducimos, por el contexto, que se refieren a la población masculina). Y GIPN, IU y Podemos enfatizan la labor de educación y formación que es necesaria para vencer resistencias a la igualdad todavía presentes.

Y sobre lo que el equipo de gobierno del ayuntamiento de Navalmoral y la oposición, en concreto, pueden hacer, casi todas las entrevistadas están de acuerdo en que la **elaboración del plan de igualdad es una buena iniciativa**. La representante de Ciudadanos matiza al respecto que es necesario que una vez adoptado, se cumpla. Algo que, de otra forma, también apunta el PSOE, al afirmar que es necesario **dotar de instrumentos al plan** para que se ejecute con éxito. Desde esta formación también apuestan por **estabilizar la figura del/la agente de igualdad, creando una Oficina de Igualdad en el municipio**. IU apunta hacia un aumento del presupuesto para los objetivos de igualdad y por la **formación a todos los niveles**, y en esa idea también incide Podemos, que dice que es necesario formar a todo el personal del Ayuntamiento. El papel de la oposición es, para muchas de las entrevistadas, apoyar las actividades propuestas y controlar que se realizan.

En la valoración de las prioridades de actuación de cara a la elaboración del plan de igualdad, la mayoría de las entrevistadas señalan que la **educación o formación y sensibilización** es esencial, aunque haya quienes aportan matices al respecto. Ciudadanos, por ejemplo, apunta la necesidad de contar con los hombres en este tipo de políticas y comenta que se intentó, por parte de algunas agrupaciones, que formaran parte del Consejo Sectorial pero se decidió finalmente que no. Extremeños vuelve a señalar que las mujeres deben ser las primeras en creerse la necesidad de actuar. IU apunta a la **creación de empleo femenino** como prioridad junto a la educación, mientras que el PSOE y Podemos piensan que el problema más grave que hay que resolver es la **violencia de género**, aunque la concienciación sea la vía para ello. Estos dos grupos sitúan aproximadamente en tercer lugar de prioridad lo relacionado con la igualdad en el empleo y Podemos añade, además, la necesidad de **prestar mucha más atención a las personas mayores y dependientes**, que son las que suelen tener, en la mayoría de los casos, situaciones muy precarias. Para la UdPM, por último, las medidas y recursos dirigidos a facilitar la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral se situarían en primer lugar de las prioridades.

6. SITUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO

Cuestionario y entrevistas al equipo de gobierno del Ayuntamiento

Los concejales y concejalas del Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata contestaron a las cuestiones que presentamos a continuación a través de cuestionario *on line*. Con la alcaldesa y la Concejala de Igualdad se mantuvieron, además, entrevistas personales. Las personas que rellenaron el cuestionario son:

- Raquel Medina Nuevo, Alcaldesa (Grupo Municipal Socialista)
- Teresa Nuria García Ramos, Concejala de Política Social, Sanidad y Consumo, Participación Ciudadana y Mujer e Igualdad (Grupo Municipal Socialista)
- Iñaki Rodríguez Jiménez, Teniente de Alcalde y Concejales de Urbanismo, Empleo y Emprendimiento, Régimen Interior, Transparencia, TIC y Juventud. (Grupo Municipal Socialista)
- Alain Rodríguez Quirós, Concejales de Hacienda (Grupo Mixto – Extremeños)
- Luis Alfredo Vizcaíno Hernández, Concejales de Festejos y Deporte (Grupo Municipal Socialista)
- Miguel Quesada Campos, Concejales de Infraestructuras, Obras Públicas y Medio Ambiente (Grupo Municipal Socialista)

La Concejala de Cultura e Infancia, Nuria Flores Redondo, no respondió al cuestionario.

El primer bloque de preguntas versaba sobre posicionamiento y sensibilización en igualdad en oportunidades. A este respecto, todos/as los/las concejales/as aseguraron estar familiarizados con esta materia y, además, que en sus equipos de trabajo hay personas familiarizadas.

A la pregunta, más concreta, sobre el conocimiento acerca de la legislación y las políticas de igualdad puestas en marcha en los últimos años, también contestaron casi unánimemente de forma positiva. Sólo el teniente de alcalde, Iñaki Rodríguez, emitió una respuesta más matizada, y dijo que las conocía “en gran medida”. Casi todos/as aseguraron también compartir esta normativa y cumplir con la misma en sus delegaciones, menos Alain Rodríguez, el Delegado de Hacienda.

En cuanto a la colaboración con la Delegación de Igualdad, todos confirmaron que la tenían. Después, en la entrevista, la Alcaldesa y la Concejala de Igualdad explicaron que, por ejemplo, en deporte, se ha realizado recientemente el primer torneo femenino de fútbol 8 de Extremadura. O que el concurso de reinas y damas del Carnaval moralo se realiza sobre criterios que no priorizan el aspecto físico de las mujeres. También explicaron que el Plan Municipal de Juventud recoge como ámbito de intervención la igualdad y en el cartel se refleja este tema; que el Plan Municipal de Salud desarrolla cuestiones como la educación afectivo-sexual o prevención de ETS y el concurso de

proyectos para la salud también incluye los objetivos de igualdad de género y la prevención de la violencia de género.

Y en la pregunta sobre la colaboración con otros organismos como IMEX, ARJABOR, Diputación de Cáceres, etc., todos/as –menos el Delegado de Hacienda- afirmaron tenerla.

Por su parte, en la entrevista, la alcaldesa y la concejala destacaron que la **colaboración con los centros educativos de la localidad** es esencial en su labor (recordamos que existen varios proyectos coeducativos, tanto de centro como de AMPAS y que la agente de igualdad ha organizado formación y sensibilización en igualdad en varias ocasiones). Al respecto, las representantes señalan la necesidad de una ley de educación en la que se impartiera una asignatura de igualdad y que estuviera blindada frente a cambios de gobierno y que el profesorado reciba formación en igualdad a lo largo de sus estudios universitarios. La alcaldía y la concejalía de igualdad también colaboran con organizaciones sociales del municipio y personas especializadas en igualdad, como Fundación Mujeres o los sindicatos, y a nivel regional, mantienen una estrecha relación con el Instituto de la Mujer de Extremadura.

A la pregunta: “¿De quién cree Ud. que es la responsabilidad de ocuparse de la implantación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas municipales?”, la respuesta mayoritaria fue que, en primer lugar, esta responsabilidad corresponde a los **equipos políticos** de los ayuntamientos. Y, complementariamente, a los equipos técnicos y administrativos. Hubo quien apuntó también a las empresas adjudicatarias de contratos y otros colectivos colaboradores de la Administración.

A continuación, el cuestionario interrogaba a estos/as representantes si desarrollan en su área acciones que tengan como objetivo la igualdad entre hombres y mujeres. A esta pregunta, cuatro de las seis personas que respondieron al cuestionario contestaron afirmativamente. El Delegado de Festejos y Deportes apuntó, por su parte, que son los colectivos sociales quienes tienen la iniciativa en ese sentido (clubes deportivos, asociaciones) y que la concejalía colabora. Mientras que el Delegado de Hacienda contestó que no alegando que su área es muy técnica (“las facturas no tienen sexo”) y la igualdad no resulta pertinente en este caso.

Ante las respuestas del Concejal de Hacienda, entendemos que desconoce que los **presupuestos tienen una dimensión de género**, que es posible comprobar examinando el impacto que los mismos tienen en la vida de hombres y mujeres de manera diferenciada; o que es posible **introducir cláusulas de igualdad** en las contrataciones y subvenciones públicas. Este desconocimiento podría subsanarse con una formación sobre el tema o con la consulta de documentación al respecto.

A las/los que respondieron afirmativamente a la pregunta anterior, se les pedía a continuación que describieran las actuaciones más relevantes que hubieran puesto en marcha desde sus delegaciones. Veamos los resultados de cada área.

- La alcaldesa señaló:
 - Formación en igualdad al personal del ayuntamiento
 - Formación en igualdad a la policía que atiende los casos de violencia
 - Las actuaciones del área de igualdad y política social (con la cual realiza un trabajo coordinado)

Raquel Medina consideró importante insistir, en la entrevista, que hasta que su equipo llegó al Gobierno de Navalmoral de la Mata no había una política consolidada de igualdad, por lo que este trabajo se inició en 2015 (y no tiene un recorrido demasiado largo). En cuanto a la **formación del personal del ayuntamiento**, ya se ha comenzado, pero es necesario extenderla a todas las áreas: Cultura, Servicios Sociales, Deportes, etc.¹⁴

- La Concejala de Igualdad y Política Social apuntó:
 - Formación y sensibilización en igualdad y prevención de violencia para alumnado de primaria y secundaria de los diferentes centros educativos de Navalmoral, así como de diferentes colectivos en riesgo de exclusión.
 - Reactivación del Consejo Sectorial de las Mujeres.
 - Puesta en marcha de la Mesa Local de Coordinación y Seguimiento de Mujeres Víctimas de Violencia de Género (que hace seguimiento individualizado de cada una de las víctimas de violencia de género que tienen orden de protección en la localidad, incluso de las que no la tienen, y de sus hijos e hijas menores)
 - Transversalización de actuaciones de igualdad en las diferentes concejalías (no se concretó en cuáles).
 - Actuaciones y campañas para la sensibilización en igualdad de toda la población.
 - Contratación de una Agente de Igualdad para el área.

Otras actividades que ha puesto en marcha la Concejalía de Igualdad son los Premios Violeta, con los que se pretende dar visibilidad a mujeres líderes y referentes en Navalmoral; la Rotonda de la Igualdad (situada a la entrada en la localidad desde Madrid); o la campaña de sensibilización en torno al 25 de noviembre con 40 señales de tráfico con el mensaje “STOP violencia machista”¹⁵.

Preguntadas en la entrevista por el proceso de definición y desarrollo de las políticas de igualdad, Raquel Medina y Teresa Nuria García explican que la Concejalía de

¹⁴ Fundación Mujeres impartió un curso (en tres ediciones) dirigido al personal sobre igualdad y políticas públicas que tuvo entre los/las participantes a: varios técnicos de la oficina municipal de obras y al encargado de las cuadrillas, al encargado de biblioteca, personal administrativo, trabajadoras sociales del SSB y programa de familia y al Jefe de Gestión Tributaria, entre otros. Y la formadora pudo detectar una fuerte resistencia a los contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades, especialmente por parte de algunas de las trabajadoras sociales y el Jefe de Gestión Tributaria, lo que resulta preocupante, especialmente en el caso de las trabajadoras sociales, porque además emitieron opiniones muy negativas sobre los colectivos perceptores de la Renta Básica de Inserción. Habría, pues, que idear nuevas acciones formativas o de sensibilización para intentar cambiar esta situación.

¹⁵ <https://www.hoy.es/prov-caceres/cuarenta-senales-pedirán-20181116002223-ntvo.html>

Igualdad tiene mucho peso al respecto, y que para hacer su labor la concejala se apoya en planes de igualdad de ámbitos superiores (como el autonómico) o de otros municipio, propuestas del Consejo Sectorial (como la de solicitar al IMEX que el puesto de psicóloga del PAP sea permanente), y el respeto y la guía por las leyes existentes. La Alcaldesa añade que el proceso es algo “innato” dada la idiosincrasia de su partido -el Gobierno es paritario y se formó con lista cremallera. Y que también están avanzando en la adopción de un lenguaje e imágenes inclusivos, en los documentos oficiales y los carteles y otros soportes de información a la ciudadanía.

La detección de necesidades en materia de igualdad se realiza desde la Concejalía a través de la comunicación y colaboración con los/las representantes de las distintas áreas y a través de la agente de igualdad y el Consejo Sectorial de las Mujeres.

- El Teniente de Alcalde y Concejal de Empleo y Emprendimiento, Urbanismo, Régimen Interior, Transparencia y TIC y Jóvenes apuntó las siguientes actuaciones relacionadas con la igualdad:
 - En empleo, se gestionan programas donde se considera grupo prioritario para el acceso a la empleabilidad o formación profesional a mujeres desempleadas;
 - Se ha lanzado Plan Municipal de Juventud que contiene campañas y programas de concienciación en igualdad de género y en contra de la violencia machista.
 - En la portavocía municipal se ha avanzado en un lenguaje inclusivo;
 - Y de manera transversal a todas ellas, se garantiza el espacio de mujeres en actividades, mesas, coloquios y ponencias.
- El Concejal de Medio Ambiente, Infraestructuras y Obras Públicas anota, por su parte, su colaboración con el Área de Igualdad y Política Social.

A la pregunta de si tienen previsto desarrollar en su área en el futuro alguna actuación relacionada con la igualdad de mujeres y hombres, la mitad de las personas entrevistadas contestaron afirmativamente y la otra mitad, de forma negativa. Entre los primeros, la Alcaldesa, la Concejala de Igualdad y el Teniente de alcalde. Lo que afirmaron tener previsto:

- La alcaldesa: Implantación del plan de igualdad en colaboración con la concejalía de Mujer e Igualdad; formación a trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento; jornadas informativas y educativas con diferentes colectivos sociales de la localidad; y campañas escolares a desarrollar por parte de la Policía Local, dentro de su labor divulgativa y didáctica.
- Concejala de Igualdad: continuación de las actividades anteriores y las que se deduzcan del plan
- Teniente de alcalde: un urbanismo que contenga perspectiva de género, fundamentalmente el relacionado con las dotaciones públicas, que debe considerar los cambios en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y las necesidades de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

En cuanto a los factores que podrían obstaculizar el desarrollo de la igualdad de oportunidades desde su área de competencia, la mitad de las personas que rellenaron el cuestionario afirmaron que no existen tales obstáculos (lo cual consideramos poco realista y que, de alguna forma, denota que no se ha intentado efectivamente desarrollar una actuación con perspectiva de género en estas áreas). De las personas que comentaron algún obstáculo:

- La alcaldesa apuntó a la posibilidad de un cambio en las políticas en el nivel superior de la Administración.
- El teniente de alcalde relató que, en Empleo, existe recelo de una parte de la población, la masculina, sobre la discriminación positiva y la adaptación de servicios municipales habitualmente ocupados por hombres. En urbanismo, el obstáculo lo supone el desconocimiento de la relación entre la planificación urbana y la igualdad entre hombres y mujeres. Y, en emprendimiento, ve como un obstáculo la ausencia de mujeres con puestos de responsabilidad en las empresas interlocutoras de su administración.
- La Concejala de Igualdad apuntó, por su parte: la falta de compromiso por parte del resto de componentes de la corporación municipal, así como del personal del ayuntamiento; la falta de competencias municipales y de dotación presupuestaria y deficiencias en la formación en igualdad por parte de todos los miembros del consistorio.

Cuando se interroga a las/los miembros de la corporación acerca de los obstáculos generales al desarrollo de la igualdad en el municipio, la mitad de las personas entrevistadas (Alcaldesa, Teniente de Alcalde y Concejala de Igualdad) **apuntaron la falta de interés y de sensibilización en la materia por parte de la población y las asociaciones en general**. Teresa Nuria García añadió, además, el desconocimiento de la obligación de realizar un plan de igualdad.

Para el Concejal de Deportes, sin embargo, puede considerarse un impedimento la objetividad debida en los criterios para aprobar proyectos (no tiene en cuenta que, según la normativa en igualdad y los planes de igualdad estatal y autonómico, se debe aplicar una acción positiva para favorecer la práctica del deporte por parte de la población femenina).

Miguel Quesada, de Obras Públicas y Medio Ambiente más que señalar obstáculos se refirió a retos pendientes: hacer más incidencia en el ámbito educativo y conseguir la igualdad salarial.

En la cuestión de qué elementos o aspectos ayudarían al desarrollo de la igualdad en el municipio:

- La Alcaldesa, el Teniente de Alcalde y la Concejala de Igualdad afirman que, sobre todo, **interés e implicación o compromiso político** para el desarrollo de las actuaciones a impulsar (existentes, a día de hoy). Y, después, apunta

Raquel Medina, el dotar estas actuaciones de medios humanos, técnicos y formativos para su correcta puesta en marcha y seguimiento.

- La Concejala de Igualdad añade: **formación de todo el personal** del ayuntamiento; **transversalización efectiva** de la igualdad “en todos los niveles y todos los colectivos”; y que aplicar la igualdad sea obligatorio y penalizado el caso contrario.
- El Teniente de Alcalde apunta que un **mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad** habitualmente ocupados por hombres (tanto en colectivos como en empresas). Y una **mayor calidad en el empleo**, menos precariedad e **impulso de la conciliación**.
- El Concejal de Hacienda apunta que en el trabajo público al que se opta por concurso la igualdad de oportunidades está garantizada. Y en el mercado de trabajo privado por cuenta ajena, habría que “**fomentar la contratación femenina** con incentivos que hagan atractiva la contratación de la mujer”. También propone **formar para el empleo a mujeres en riesgo de exclusión social**, colectivo que él identifica compuesto por aquellas mujeres que han estado apartadas del mercado laboral por el trabajo doméstico y de cuidados.
- El Concejal de Medio Ambiente señala que habría que tratar de intervenir con aquellos colectivos más desfavorecidos o/y minorizados, pero que es complicado lograr resultados, por lo que habría que empezar por la sensibilización con estos colectivos.
- Por su parte, el Concejal de Festejos y Deporte opina que está haciendo buena labor en el ayuntamiento de Navalmoral, pero que no descarta cualquier sugerencia para lograr una verdadera igualdad.
-

Para terminar, preguntados/as sobre los aspectos de la desigualdad sobre los que es prioritario intervenir, obtenemos la siguiente distribución de opiniones:

Hacienda, Igualdad y la Alcaldía piensan que la prioridad de actuación es la sensibilización y cambio de conciencias respecto a la igualdad. El Teniente alcalde y el Delegado de Medio Ambiente sitúan en primer lugar la necesidad de conciliación, y Festejos y Deportes colocan como prioridad de actuación la violencia de género.

Por último, en la pregunta sobre actuaciones a abordar por el ayuntamiento, obtuvimos el siguiente listado de propuestas:

- Información sobre igualdad y formación a la población y al personal del Ayuntamiento.
- Formación en igualdad de oportunidades y violencia de género a la Policía Local.
- Apoyo a las diferentes asociaciones y colectivos que trabajan en pro de la igualdad.
- Continuación y ampliación de las actividades y distintas actuaciones que ya se llevan a cabo, encaminadas a la educación en igualdad desde edades

tempranas en colaboración con el sector educativo, para hacer que la igualdad sea un aspecto ya interiorizado y normalizado por todas y todos (esto se apunta tanto desde Alcaldía como desde Festejos y Deportes).

- Formación laboral y de emprendimiento a mujeres.
- Creación de empleo femenino.
- Protección y apoyo a las mujeres más susceptibles de padecer violencia y otras presiones, en especial a las pertenecientes a colectivos minoritarios.
- Gestión, de manera igualitaria, del empleo municipal que se oferte.
- Transversalización de la igualdad de forma efectiva en todas las áreas municipales.

Por su parte, en la entrevista personal, **la concejalía de igualdad señaló los siguientes retos de su área:**

- Acabar el Plan Municipal de Igualdad en esta legislatura, para que el partido que llegue tras las elecciones detrás esté obligado a llevar a cabo las diferentes actuaciones.
- Que el Consejo Sectorial de las Mujeres siga funcionando autónomamente. A lo que añade, avanzar en la cohesión interna del mismo.
- Que el Punto de Atención Psicológica a mujeres víctimas de violencia de género tenga continuidad. Aunque, según la concejala, esto no está en manos del Ayuntamiento, sino del Instituto de la Mujer de Extremadura.
- Que las Mesas Locales de Violencia se mantengan en el tiempo. El seguimiento de los casos y de los menores que se lleva a cabo en las mismas es incuestionable para que las mujeres víctimas de violencia se sientan seguras.
- La implantación de una Oficina de Igualdad en Navalmoral, que dé estabilidad también a las técnicas, a las agentes de igualdad (actualmente se contrata a una persona distinta cada seis meses o un año).
- Visibilización de los problemas de las víctimas de violencia de género, para avanzar en la sensibilización de toda la sociedad sobre este problema.
- Continuación de las actividades que se llevan a cabo en los colegios y los institutos, “pues en ellos están los adultos del futuro y hay que acabar con el machismo, la misoginia y las actitudes de control y posesión hacia las chicas”.
- Incluir a los colectivos de diversos/as funcionales, de personas mayores, a la comunidad gitana y al colectivo inmigrante, especialmente a las mujeres de esos colectivos, en las actuaciones en favor de la igualdad.

7. CONCLUSIONES

Demografía

Navalmoral de la Mata es el tercer municipio por tamaño de población de la provincia de Cáceres y tiene unas características demográficas que lo diferencian del resto de la provincia y de la región.

Las dos principales diferencias que hemos observado y que están relacionadas entre sí son la relativa **juventud de su población** (que se debe, sobre todo, a que la población envejecida es mucho menos numerosa que en la provincia y la región) y el **alto porcentaje**, en relación también con su contexto más inmediato, **de población de origen extranjero** (aspecto en el que se acerca más al panorama del Estado que al de la Comunidad Autónoma).

La primera característica hace que el relevo de población esté asegurado y que el índice de dependencia no sea muy alto (es menor al 50%), lo que asegura que los servicios públicos de atención a las personas dependientes (tanto la infantil como la anciana) sean viables. Hay que destacar que, como ocurre en otras partes, la población de más edad es muy mayoritariamente femenina (debido a la mayor esperanza de vida de las mujeres). Algo a tener en cuenta a la hora de planificar los servicios sociales que atienden a esta población.

La segunda característica, el elevado (en comparación con su contexto territorial) porcentaje de población extranjera, que con toda probabilidad es la responsable de la rejuvenecimiento de la población (pues esta población es general de edad más joven que la autóctona y no suele acompañarse de sus familiares mayores), da al municipio un carácter intercultural, una realidad compleja que hay que abordar desde los poderes públicos, para garantizar la igualdad de oportunidades y evitar situaciones de aislamiento y discriminación. Casi la mitad de esta población de origen extranjero procede de Marruecos. En segundo y tercer lugar, pero con un peso mucho menor, de Argentina y de Rumanía. Hay que tener en cuenta que, como veremos más adelante, la mayor parte de las personas activas de este segmento de población están localizadas en un solo sector laboral, el de la agroindustria tabaquera y que este es un negocio que atraviesa una crisis, es decir, que su volumen va disminuyendo cada año. Otra característica de esta población¹⁶ es que su nivel formativo es muy bajo, por lo que también es necesario tener en cuenta estos aspectos de cara a la planificación de los servicios de formación y empleo.

También hay que destacar que, a pesar de la crisis económica y a pesar de que cada año aumenta en 15 o 20 personas el número de residentes en el extranjero nacidos/as

¹⁶ *Estrategia de Desarrollo Local Participativo de ARJABOR* (Asociación por el Desarrollo de la Comarca del Campo Arañuelo), pag. 45.

en Navalmoral (440 en 2018), la población de este municipio se ha mantenido más o menos estable en los últimos diez años.

Economía y mercado de trabajo

Navalmoral de la Mata tiene una situación económica privilegiada respecto a otros territorios de la provincia y de la Comunidad Autónoma debido, entre otros factores, a su buena posición geográfica, a que es el centro comercial y administrativo del noreste de la provincia (dispone también de un hospital comarcal que da empleo a mucha gente), a la industria del tabaco y la central nuclear de Almaraz. Su renta per cápita es la tercera mayor de la región, después de Almaraz y Badajoz. Y sus tasas de desempleo masculina y femenina (en torno al 11% y el 16% respectivamente) son mucho más bajas que en la provincia y en Extremadura, presentando más parecido a la situación general del Estado.

Esto no quiere decir que el escenario sea idílico o que no haya sectores de población en una situación de desventaja y dificultad. Concretamente, las mujeres, que suponen más de la mitad de la población, presentan unas características en el mercado de trabajo en donde podemos ver obstáculos y falta de oportunidades. Y si estas mujeres pertenecen a colectivos como el inmigrante o la comunidad gitana, se trata de personas de edad avanzada, con diversidades funcionales o forman familias monomarentales, su posición será aún más delicada. Vamos a hacer un resumen de las características del mercado de trabajo que ya expusimos para intentar delimitar los problemas a los que hacer frente.

En primer lugar, el mercado de trabajo moralo muestra una mayor masculinización que el Estatal (al que, como hemos dicho, se parece en otros aspectos). Las mujeres suponen el **44% aproximadamente de los/las afiliados/as a la Seguridad Social** (frente al 46% del Estado) y el mayor número de trabajadoras se encuentra en la franja de edad de 50 a 55 años. Por otra parte, el número mayor de **desempleadas**, las cuales **suponen un 62% del total** de desempleo, se encuentra en la franja de 35-39 años (vemos aquí la desproporción del porcentaje respecto al de afiliadas),.

Las mujeres suponen la inmensa mayoría de las personas afiliadas al **Régimen Especial de Trabajadoras Domésticas** y están bastante igualadas a los hombres en el Régimen Especial Agrario, pero **son significativamente menos como autónomas**.

Y, si nos atenemos a los sectores productivos, vemos que están **muy concentradas en el sector servicios**, siendo anecdótica su presencia en la construcción y minoritaria en la industria. Esta feminización del sector servicios y masculinización del resto es común al mercado de trabajo español en general, y muestra las limitadas

oportunidades inserción laboral que tienen las mujeres. Si vemos las actividades económicas que más contratos generaron en 2017 y la masculinización o feminización de las mismas, encontramos que las mujeres acceden al empleo sobre todo en **comercio y hostelería** y en menor medida (pues este sector genera menos empleo, aunque está feminizado en un 90%) en la actividad de **servicios sociales sin alojamiento** (que estará integrado, sobre todo, por trabajadoras del sistema de atención a la dependencia). También observamos que la **alta proporción de mujeres contratadas en el sector público** puede deberse a trabajadoras del **hospital y del ayuntamiento** (desde donde contratan como peones de obras públicas tanto a mujeres –en un 55%- como a hombres). Sin embargo, las actividades de peones agrícolas sin cualificación (los/las peonas con cualificación y de huertas, viveros o jardines son en gran parte mujeres), las actividades deportivas y de entretenimiento, la metalurgia, el transporte y la construcción están muy masculinizadas.

Y cuando observamos la demanda de empleo, vemos que las mujeres se atienen a esos sectores donde saben que pueden ser contratadas con mayor facilidad, como la limpieza, la hostelería (como camareras), o como trabajadoras de huertas, viveros y jardines. Menos en un caso, en la industria manufacturera: la demanda en este sector puede deberse a que ésta es la experiencia de que disponen las mujeres que quedaron sin empleo después del cierre de la fábrica textil. También es posible que las condiciones en la industria tabaquera sean atractivas para las mujeres.

La **mayor cantidad de desempleadas** lo están en ocupaciones elementales, después el sector servicios de restauración, personales, protección y vendedores, y también en la ocupación de trabajadores/as administrativos. Son el doble que los hombres en la categoría “sin empleo anterior”. Mientras que el desempleo masculino, además de en ocupaciones elementales y en los servicios de restauración, se concentra también en “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción”. Vemos, por tanto, que **la mayor cantidad de personas desempleadas, tanto hombres como mujeres, son personas sin cualificación** que, por tanto, tendrán dificultades para diversificar su demanda de empleo. Esto es algo a tener en cuenta para programar actividades de formación y orientación laboral. Otro factor a tener en cuenta, en el que insistiremos más adelante, **son las dificultades que enfrentan muchas mujeres para responder a los horarios de la formación ocupacional y del empleo**, debido a sus responsabilidades sobre los miembros dependientes de las familias (responsabilidad que injustamente aún recae en mucha mayor medida sobre sus hombros), por lo que habría que tener esto en cuenta a la hora de planificar acciones de inserción socio-laboral.

Las asociaciones especializadas en igualdad resaltaron que el trabajo de la Concejalía de Política Social, Mujer, Igualdad, Consumo y Participación Ciudadana en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se había centrado mucho en los ámbitos

político y educativo, y **poco en el ámbito del empleo y la integración social**. Y, por otra parte, señalaron las limitaciones de sus propias organizaciones para generar cambios estables en estos campos donde actúan. Para paliar ese déficit el plan introduce un eje sobre “empleo, emprendimiento y capacitación profesional” con 4 objetivos específicos y 10 actuaciones.

Las personas y colectivos entrevistados, tanto sociales como políticos, además mostraron unánimemente preocupación por la **desigual posición de las mujeres en el acceso a los recursos económicos y el empleo, especialmente las que pertenecen a colectivos desfavorecidos**. Por ello, se mostraron partidarios de formar para el empleo, de manera especial, a mujeres en riesgo de exclusión social, identificadas como las que han estado apartadas del mercado de trabajo por el trabajo de cuidados.

También destacaron los prejuicios que el empresariado muestra a la hora de contratar a mujeres de determinados colectivos, como las de etnia gitana, por lo que este plan incorpora una actuación en ese sentido.

Por otra parte, la **formación profesional y para el empleo** existente en Naval Moral en la que participan mujeres adolece, como hemos visto, de una pronunciada **segregación por género**. Las mujeres realizan formación profesional orientada a la administración y contabilidad (en donde vimos que hay un elevado número de desempleadas) los servicios sanitarios (que generan empleo, pero no en tanta cantidad, teniendo en cuenta que, por una parte, hay Formación Profesional y por otra, la Escuela Profesional de los últimos años para el mismo grupo de ocupaciones) y la restauración.

Sería deseable, por lo tanto, tal y como vimos en el apartado de la EDRP de ARJABOR, ampliar las posibilidades de empleo y autoempleo de las mujeres ofreciéndoles alternativas profesionales que tienen potencial como la de **guía medioambiental y monitor/a de actividades deportivas**, de especializaciones en el ámbito sanitario de acuerdo a esta orientación al sector turístico de salud y bienestar (**nutricionistas, quiromasajistas**); la de **agente forestal, jardinería y paisajismo** o actividades empresariales como las **actividades turísticas**, la **agricultura ecológica** (para lo cual sería indicado asesorar y apoyar a las mujeres en la obtención de la **titularidad compartida** de las explotaciones agrarias), la creación de **lonjas, mercados o comercios de productos autóctonos**, la **industria del reciclaje de residuos agroindustriales**, la orientación hacia la **restauración de km. 0**, el **sector logístico** o el **comercio y la consultoría destinada a satisfacer las necesidades específicas de la población inmigrante**.

Las asociaciones y partidos también propusieron crear **incentivos para fomentar la contratación femenina** y para premiar a las empresas que favorezcan la **conciliación**.

Educación

Ya hemos hablado de la **formación para empleo** existente en la localidad en el apartado anterior y de la **idoneidad de ampliar y diversificar la oferta dirigida a las mujeres**. Esto está especialmente indicado para las escuelas profesionales que anualmente organiza el Ayuntamiento con subvenciones del Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE).

Pero también es necesario realizar **actividades de orientación escolar y diversificación** que animen a las chicas a escoger otras especialidades de Formación Profesional, que no sean únicamente las destinadas a los servicios sanitarios y la administración y contabilidad. Concretamente, existen en Naval Moral, como hemos visto, en el IES Augustóbriga, varios ciclos formativos de especializaciones en **informática**. Este es un sector que continuamente genera nuevas oportunidades de empleo, también en el medio rural (por el desarrollo del teletrabajo, entre otros factores) y en el que se podría animar a las chicas a participar. Las especialidades relacionadas con la electricidad y la electrónica están igualmente muy masculinizadas. Hay que romper fuertes estereotipos en la sociedad para lograr que mujeres formadas en ese ámbito obtengan salidas laborales, pero debemos caminar hacia ese horizonte, realizando los esfuerzos que sean necesarios.

Vimos también cómo incluso en la educación secundaria optativa, el bachillerato, las opciones estaban segregadas, con la tradicional mayoría de chicas en ciencias sociales y humanidades y de chicos en ciencias y tecnologías (aunque en esta rama las diferencias eran menos notorias), por lo que habría que extender estas acciones de **sensibilización y orientación a las carreras STEM para las chicas**¹⁷. También se podrían realizar acciones dirigidas a los chicos para mostrarles el valor de las humanidades y las carreras del ámbito sanitario.

Así mismo, es necesario **promocionar la práctica de deportes** entre las chicas, porque en la adolescencia muchas dejan de practicarlos y porque la elección de la carrera de ciencias del deporte está, como la de informática, muy masculinizada.

¹⁷ En la memoria de la agente de igualdad consta la realización de una exposición sobre mujeres científicas e inventoras, que actúa en ese sentido de proporcionar referentes y motivación a las chicas para la elección de carreras y profesiones masculinizadas. Pero no estaba dirigida específicamente al alumnado de secundaria y vemos necesario seguir incidiendo en este sentido.

En cuanto a las actividades de sensibilización en igualdad y prevención de la violencia de género realizadas en los centros educativos, todos los agentes consultados las han valorado muy positivamente pero, al mismo tiempo, insisten en la **necesidad de seguir incidiendo en la educación** de valores igualitarios desde edades tempranas, por lo que sería pertinente idear una actuación más integral y continuada en el tiempo, que afectase a toda la comunidad educativa. Un **plan coeducativo de municipio** podría ser la respuesta a esta necesidad expresada y el Consejo Escolar Municipal podría configurarse como el instrumento y mecanismo de participación para llevarlo a cabo. Por otra parte, o integrándola en este plan educativo para Navalmoral, se debería atender a la **formación en igualdad del profesorado**, ya que éste es el agente idóneo para lograr la transversalización de la igualdad en todas las materias y niveles. Resulta llamativo, que el centro con un proyecto coeducativo más sólido, el IES Albalat y su *Ciudad de las Mujeres*, en el que participa profesorado de todas las áreas, sea el centro donde se imparten las especialidades de formación profesional más feminizadas. Quizás sería una buena idea idear también actividades dirigidas a los chicos de ESO, bachillerato y de las especialidades de FP más masculinizadas, como electricidad y electrónica e informática.

Por último, destacamos que la participación femenina es mucho mayor a la masculina tanto en la educación de adultos (centrada en este caso, en la alfabetización), donde existe lista de espera, como en las actividades de alfabetización tecnológica y en la universidad popular. En el caso del Plan de Alfabetización Tecnológica de Extremadura, en que la mayor parte de usuarios/as son mujeres sin empleo con entre 36 y 55 años, nos parece claro que al menos una proporción importante de las mismas estará formada por mujeres que buscan mejorar sus opciones de inserción laboral (recordamos que las mujeres suponen el 62% de los/las desempleados/as en Navalmoral), por lo que habría que seguir trabajando con este colectivo en el **desarrollo de habilidades informáticas cada vez más complejas orientadas a la búsqueda de empleo y a la generación de autoempleo en el que intervengan las TIC** (diseño de webs, aplicaciones) o que se encuentren de hecho en el sector de la economía digital .

En el caso de la universidad popular, en la que la participación femenina es aún más mayoritaria, comprobábamos cómo también se da la segregación por género en los distintos tipos de cursos. Las mujeres tienden a reproducir el rol de cuidadoras que el sistema sexo-género les confiere interesándose por desarrollos profesionales o personales relacionados con la atención a personas mayores y niños/as con necesidades especiales y también con las medicinas o terapias alternativas. Independientemente de que los cuidados y la sostenibilidad de la vida debieran ser valores de primer orden tanto para mujeres como para hombres (y en ese sentido se puede incidir trabajando con las masculinidades), no se puede valorar negativamente que las mujeres se profesionalicen en una actividad que saben hacer y que empiecen a ser reconocidas y remuneradas por ello. Lo que sí hay que intentar es ofrecer a

estas **mujeres interesadas en el mundo de los cuidados opciones lo suficientemente diversas y con posibilidades de inserción laboral posterior**. En ese sentido, alguno de los cursos ofertados en la Universidad Popular sí van en esa dirección y suponen alternativas interesantes, aunque no sabemos si proporcionan certificado de profesionalidad.

Igualdad, bienestar e inclusión social

El análisis de los datos recogidos por la agente de igualdad sobre los distintos servicios del Ayuntamiento en esta área y las entrevistas mantenidas con asociaciones, grupos políticos y con la corporación, nos ofrece las siguientes conclusiones:

-- Por una parte, hay necesidad de **seguir sensibilizando** a la sociedad morala sobre la igualdad de mujeres y hombres, porque se detecta indiferencia, apatía e incluso resistencia en algunos sectores al tema (se comenta tanto la resistencia de los chicos en las actividades en los centros educativos, del profesorado, la falta de participación de la ciudadanía en las actividades de las fechas clave, como que incluso en el consejo Sectorial se han vertido opiniones que consideran el feminismo como un radicalismo político; algo que hemos podido corroborar en las entrevistas a algunos partidos).

-- En numerosas ocasiones, las personas entrevistadas llamaron la atención sobre la necesidad de **intensificar la atención a las mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión social**, (también denominados colectivos desfavorecidos y minorizados). Sobre la importancia de incluir a las personas con **diversidad funcional, mayores, a la comunidad gitana y al colectivo inmigrante**, especialmente a las mujeres de esos colectivos, en las actuaciones en favor de la igualdad. Empezando por la sensibilización en estos sectores e incluyendo acciones de inserción profesional.

No hemos tenido constancia de que se realicen **actividades para fomentar la convivencia intercultural**, para promover el conocimiento de los vecinos y vecinas de origen autóctono de la cultura de los que llegan... y, en una población con un 11,78% de población de origen extranjero es necesario incidir en este aspecto para evitar el aislamiento y la exclusión de la población inmigrante. Abarcando también a la comunidad gitana que, por diversas y complejas razones, continúa sufriendo discriminación en muchos ámbitos. Las actuaciones deberían ir dirigidas a:

- Fomentar el asociacionismo en estos colectivos (una propuesta realizada también por las asociaciones) y, en concreto, el asociacionismo de mujeres.

- Poner en valor la cultura de estos colectivos e invitar a toda la población a conocerla y compartirla.
- Fomentar el autoempleo de las mujeres en actividades relacionadas con la especificidad cultural (comercio de alimentación y vestido; consultoría y traducción)

-- Otro de los retos que se extrae de las entrevistas con los agentes sociales y políticos de la localidad, incluso de la misma Concejalía de Igualdad, es el de la estabilización de la figura de la agente de igualdad y la **creación de una Oficina de Igualdad** permanente. Este plan puede paliar en parte la falta de estabilidad del puesto, dotándolo de un marco ordenado de actuaciones a abordar, pero, en cualquier caso, sería deseable y positivo la creación de la Oficina.

-- Del mismo modo, o aún con mayor urgencia, resulta imprescindible la **estabilización del puesto de psicóloga del PAP**. Sabemos que no está en la mano del Ayuntamiento el lograrlo (porque los Puntos de Atención Psicológica pertenecen a la red de servicios del IMEX), pero sí puede contribuir a su realización mediante la aportación de fondos propios o desarrollando otras estrategias de colaboración con el IMEX.

-- Las asociaciones vecinales, además, mostraron preocupación por la seguridad de las mujeres jóvenes cuando salen de noche y pidieron ampliar la presencia policial. En cualquier caso, habría que **formar a la policía no sólo en violencia de género sino también en violencia sexual y ciberdelitos con dimensión de género** para atender posibles casos. En general, todos los agentes estuvieron de acuerdo en la necesidad de seguir **formando y sensibilizar sobre violencia de género**.

-- Otro de los asuntos en los que existe gran acuerdo entre las personas entrevistadas (asociaciones de diverso tipo, grupos políticos y la corporación) es la necesidad de, por una parte, **ampliar los recursos y servicios para la conciliación** y, por otra, **sensibilizar a la población masculina para aumentar su corresponsabilidad sobre los trabajos domésticos y de cuidados**.

Sobre los recursos, se apuntó lo siguiente:

- **Ampliar el horario del servicio de ludoteca**, que actualmente sólo funciona en invierno de 16 a 19:30 horas y en verano de 9 a 14 horas. O llegar a acuerdos con los centros de educación infantil de titularidad autonómica para que amplíen sus horarios. Destacamos la importancia de contar un servicio con un horario amplio por las mañanas, que permita a las mujeres morales ir a trabajar o asistir a formación.
- También se señaló en las entrevistas la **ausencia de centros de día municipales**. En ese sentido, el ayuntamiento podría establecer una colaboración con el centro de día existente, para completar asistencia a las

personas a las que su ayuda a la dependencia no les permite pagar enteramente el servicio o no tienen acceso a determinados recursos del Centro.

- Recordamos, así mismo, los llamamientos realizados a buscar **soluciones a la falta de transporte público intercomarcal y hasta la piscina municipal**. Las mujeres encuentran más obstáculos que la población masculina en esta ausencia de transporte público, porque disponen en menor medida de vehículos privados y dependen más frecuentemente de otras personas para desplazarse. Las asociaciones vecinales también llamaron la atención sobre la **falta de aparcamientos** en el centro del municipio que las mujeres que **acompañan a personas de movilidad reducida** (bebés, personas mayores, personas en silla de ruedas) puedan utilizar.

Juventud

Del análisis realizado en el área dedicada a la juventud de Navalmoral de la Mata, destacamos las siguientes necesidades detectadas:

-- **Formar en nuevas masculinidades a los chicos**, para caminar hacia un modelo de relaciones personales sanas en la adolescencia, para fomentar la igualdad y para evitar, así mismo, conductas temerarias respecto a la salud (drogas) o el abandono escolar temprano que, como vimos, tiene más prevalencia en los estudiantes de ESO. Ambas conductas pueden relacionarse con los roles y estereotipos de género asociados a la masculinidad.

-- **Fomentar la participación de las chicas en el Espacio de Creación Joven** porque, como vimos, están usando este espacio en menor medida que los chicos.

-- El trabajo y los recursos que se despliegan desde el Ayuntamiento para la juventud es, en general, muy positivo. En todo caso, se puede observar la necesidad de dinamizar las variadas instalaciones municipales que existen dedicadas al ocio y la cultura ofreciendo una **programación adaptada a esta franja de edad**. Y en donde esté integrada la perspectiva de género (especialmente en las disciplinas o estilos más masculinizados, como el rap, el cómic, el grafiti, el skate, etc).

Participación social y política

-- Asociaciones especializadas en igualdad: Las organizaciones sociales especializadas y también la agente de igualdad en su memoria, destacaron el bajo nivel de participación de la sociedad morala en las actividades y colectivos que trabajan en favor de la igualdad. Para revertir esta tendencia es necesario **seguir formando a las organizaciones que forman el consejo Sectorial de las Mujeres**

(sobre el cual hay unanimidad en que es fundamental que siga funcionando) de manera que adquieran herramientas para la **dinamización** del Consejo y para mejorar su trabajo de **incidencia** en los asuntos municipales o generales. Porque además varias fuentes emitieron quejas acerca de la falta de cohesión interna en el Consejo. También contabilizamos varios pronunciamientos sobre la necesidad de que el Consejo sea más inclusivo e incorpore a más colectivos.

Por otra parte, también se destacó desde varias fuentes el salto cualitativo que en la participación social supuso el **8 de marzo** pasado. Hay que aprovechar, entonces, la ilusión generada en torno a ese evento para realizar un trabajo, en colaboración con el Consejo, de **profundización y difusión** de temáticas relacionadas con la efeméride: aportando datos sobre la actividad remunerada y no remunerada de las mujeres, ofreciendo ejemplos de la Historia en los cuales la movilización de las mujeres fue crucial, etc. Otra actividad que ha tenido buena acogida, **el taller de autodefensa**, puede hacerse estable.

-- Las asociaciones vecinales, por su parte, mostraron un escaso conocimiento acerca de los **recursos en igualdad** existentes, carencia que podría subsanarse con la **elaboración de folletos explicativos que estén a disposición de estas asociaciones para informar a sus asociadas y asociados (también para los partidos)**.

Otras cuestiones que surgieron en el grupo focal con estas asociaciones y que no hemos recogido en otros apartados son las **dificultades de comunicación con la oficina técnica de obras, del área de urbanismo, y la persistencia de barreras arquitectónicas**. Las mujeres son usuarias más intensas del espacio público que otros colectivos, ya que lo recorren a pie en mayor medida que los hombres y lo usan de forma más frecuente (porque realizan traslados desde la vivienda a más lugares, normalmente, que los hombres, es decir: no sólo a los espacios de trabajo, sino a colegios, mercados o comercios, parques, etc. en recorridos más complejos). Es necesario, por lo tanto, aclarar qué **mecanismos de participación en los planes de urbanismo y mejora existen para las vecinas de la localidad o crear** los que sean necesarios.

Sobre el grupo de nuevas masculinidades, por su parte, destacamos su propuesta de elaborar un **directorio de recursos y un protocolo dirigido a los servicios sociales y asociaciones** que trabajan con población para establecer pautas de coordinación y colaboración

También mostraron la necesidad de **articular espacios de reflexión y participación** sobre igualdad, feminismos y nuevas masculinidades. Quizás pueda someterse otra vez el Consejo a una consulta sobre la oportunidad de integrar a esta organización con fines igualitarios, ya que otras personas entrevistadas también apuntaron a que el mismo fuera más inclusivo e incluyera más colectivos.

Los partidos políticos existentes en el municipio muestran una sensibilización y formación desigual en temas de igualdad y también un conocimiento dispar de los recursos existentes, por lo que el **folleto informativo** sobre los recursos municipales en igualdad del que hablamos en el apartado de las asociaciones vecinales también puede ser distribuido entre estos partidos.

En las entrevistas se pudo detectar que no todas las personas representantes de los partidos tienen alguna formación en igualdad y algunas dejaron ver que en sus organizaciones los temas de igualdad son un asunto principalmente de las mujeres. También se señaló como algo negativo que los puestos “de poder real” sigan en manos de hombres mayoritariamente y el que el tema de la paridad o representación equilibrada sea un asunto poco más que formal para algunas organizaciones. Por lo que consideramos conveniente **extender la formación** de la que se ha hablado **para las personas integrantes del Consejo a todos los miembros de los partidos y de las otras organizaciones que integran el mismo**. Esto se vuelve especialmente necesario si tenemos en cuenta que algunas representantes políticas entrevistadas hicieron recaer la responsabilidad de participar en política a las mujeres (que, según ellas, no muestran la suficiente valentía) o que algún partido emitió opiniones prácticamente contrarias a la igualdad de oportunidades (asegurando que las políticas de igualdad discriminan a los hombres, o que en su organización no estaban “abducidas” por la igualdad, etc.)

Ayuntamiento

Sobre la situación del Ayuntamiento, varias organizaciones y personas entrevistadas llamaron la atención sobre la necesidad de **formar en igualdad al personal del ayuntamiento, especialmente a las trabajadoras sociales del SSB**, que en algunos casos muestran una baja sensibilización en igualdad, y que podrían realizar un trabajo de apoyo en los casos de violencia de género. Como la formación en igualdad con estas trabajadoras ya se ha iniciado y en el transcurso de la misma se observaron resistencias entre las asistentes, así como actitudes de defensa de prejuicios y estereotipos sobre los colectivos de mujeres gitanas e inmigrantes, se vuelve necesario insistir en la sensibilización y abordar los **problemas de doble discriminación que sufren las mujeres inmigrantes o de etnia gitana, aportando contenidos sobre diversidad cultural**.

Por otra parte, y también fruto de las entrevistas mantenidas, llegamos a la conclusión de la necesidad de **formar al equipo de gobierno, no sólo al personal técnico y administrativo**, porque salvo algunos miembros de la corporación como la alcaldesa, la concejala de igualdad y el teniente de alcalde, se observa la necesidad, en una parte del equipo de gobierno, de identificar las posibilidades —y en algunos casos,

mandatos legales directos— de intervención en favor de la igualdad desde sus áreas de actuación.

La alcaldesa y la concejala de Igualdad explicaron en su entrevista que ya ha comenzado, de forma **incipiente, el proceso de transversalización** de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas del consistorio (y ponían como ejemplos la celebración en Naval Moral de un torneo de fútbol femenino, el hecho de que en la elección de las damas del carnaval no interviniesen criterios como el aspecto físico, o la existencia de planes de juventud y de salud con actuaciones en igualdad). En el plan recogemos todo un eje de actuaciones dirigidas a profundizar y asentar ese proceso de transversalización que, de forma especial, recoge:

- Formación sobre presupuestos con perspectiva de género y sobre cláusulas de igualdad, dada la importancia del área económica como instrumento de gobierno.
- Formación para introducir la perspectiva de género en cada área: urbanismo, cultura, deporte, empleo, juventud, además de programación de actividades que integren, de hecho, la igualdad de género en estas áreas.