



PLAN DE IGUALDAD PARA LA CIUDADANÍA DE JEREZ DE LA FRONTERA (2025-2029)



Ayuntamiento de Jerez
Igualdad y Diversidad

C A N D I D A T U R A
JEREZ 2031
CAPITAL EUROPEA DE LA CULTURA



ÍNDEX

1	INTRODUCCIÓN	3
2	METODOLOGÍA	4
3	MARCO NORMATIVO	9
3.1	MARCO INTERNACIONAL.....	9
3.2	MARCO EUROPEO.....	9
3.3	MARCO ESTATAL.....	9
3.4	MARCO AUTONÓMICO.....	10
3.5	MARCO LOCAL.....	11
4	PRINCIPALES BRECHAS DE GÉNERO EN ANDALUCÍA	12
5	DIAGNÓSTICO	15
5.1	MARCO SOCIODEMOGRÁFICO DE JEREZ DE LA FRONTERA.....	19
5.2	EDUCACIÓN.....	23
5.3	EMPLEO.....	33
5.4	POLÍTICAS SOCIALES.....	42
5.5	PODER, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN.....	51
5.6	SALUD.....	62
5.7	DEPORTE.....	69
5.8	NUEVAS TECNOLOGÍAS Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN.....	76
5.9	CULTURA Y OCIO.....	83
5.10	URBANISMO Y VÍA PÚBLICA.....	90
5.11	ÁMBITO RURAL.....	96
5.12	VIOLENCIA DE GÉNERO.....	101
6	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	108
7	PLAN DE ACCIÓN	111
7.1	EJE 1. GOBERNANZA.....	114
7.2	EJE 2. CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD PARA LA VIDA.....	122
7.3	EJE 3. REPRESENTACIÓN Y PODER.....	129
7.4	EJE 4. ESPACIO PRODUCTIVO IGUALITARIO.....	136
7.5	EJE 5. SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS SEXISTAS.....	141
8	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	146
8.1	GOBERNANZA DEL PLAN DE IGUALDAD DE CIUDADANÍA.....	146
8.2	HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	148
8.3	RECOMENDACIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN.....	149
	ANEXO I. MODELO DE ENCUESTA FACILITADO A LA CIUDADANÍA	152
	ANEXO II. RELACIÓN DE LOS GRUPOS DE TRABAJO REALIZADOS	157



1 INTRODUCCIÓN

Las desigualdades de género generan desequilibrios en las oportunidades y condiciones de vida de mujeres y hombres, y persisten en múltiples esferas de nuestra sociedad. Estas diferencias se originan en la transmisión de roles y estereotipos de género, lo que perpetúa una asignación desigual de responsabilidades en los cuidados y limitan el acceso equitativo a diferentes recursos. Como consecuencia, las mujeres enfrentan disparidades estructurales que impactan su participación en el ámbito laboral y en los espacios públicos, afectan negativamente su calidad de vida y las mantienen en posiciones de menor poder económico y social.

Frente a estas realidades, resulta imprescindible que las administraciones públicas planifiquen, diseñen e implementen políticas públicas de manera transversal y coordinada, a partir de las cuales se promueva una igualdad efectiva entre mujeres y hombres y se asegure que todas las personas, independientemente de su género, puedan desarrollar su vida en condiciones de justicia e igualdad. **Los Planes de Igualdad para la Ciudadanía son el instrumento de planificación de las políticas públicas municipales** que responden a esta necesidad, con la finalidad de **conseguir que todas ellas incorporen como principio rector la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

El presente documento conforma el **Plan de Igualdad para la Ciudadanía de Jerez de la Frontera 2025-2029**. Mediante este **Plan de Igualdad para la Ciudadanía**, el Ayuntamiento de Jerez se dota del instrumento que le permitirá guiar la construcción de políticas públicas con perspectiva de género a lo largo de los próximos cuatro años.

Este plan se conforma de un diagnóstico y un plan de acciones, así como de un posterior sistema de seguimiento y evaluación.

La estructura del **Plan de Igualdad para la Ciudadanía** es la siguiente:

- El presente capítulo **introdutorio**.
- El segundo capítulo **metodológico**, que relaciona a diferentes agentes que han colaborado en la elaboración del Plan, así como las estrategias metodológicas que se han seguido para desarrollarlo.
- El tercer capítulo, que incluye el **diagnóstico** de la situación actual del municipio en doce ámbitos diferentes y las actuaciones llevadas a cabo desde las áreas municipales.
- El cuarto capítulo integra el **Plan de Acciones**, describiendo las medidas que adoptará el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera durante los próximos 4 años.
- El quinto capítulo establece el **Sistema de seguimiento y evaluación**, el cual guiará la evaluación de resultados del Plan de Igualdad para la Ciudadanía de Jerez de la Frontera.



2 METODOLOGÍA

La elaboración del Plan de Igualdad para la Ciudadanía de Jerez de la Frontera se ha llevado a cabo a partir de la aplicación de **estrategias metodológicas de análisis documental** (memorias, estudios, documentos...), **estadístico** (fuentes estadísticas municipales y/o autonómicas) y **cualitativo** (reuniones, encuestas y grupos de trabajo).

Estrategias metodológicas

Las estrategias metodológicas seguidas para la elaboración del Plan han sido las siguientes:

- Consulta de **fuentes estadísticas y documentales**, entre ellas:
 - Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028
 - I Plan local para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2013-2016
 - I Plan de acción municipal contra la violencia de género 2013-2015
 - II Protocolo de intervención interinstitucional en materia de violencia de género
 - Página web del Área de Igualdad y Diversidad del Ayuntamiento
 - Memorias anuales de áreas municipales del Ayuntamiento
 - Informes del Instituto Andaluz de la Mujer
 - Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA)
 - Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía
 - Instituto Nacional de Estadística
- **Grupos de trabajo**
 - Direcciones de Servicio del Ayuntamiento
 - Comisión Técnica de Igualdad
 - Consejo Local de Mujeres
 - Grupo de Trabajo de Hombres Igualitarios
 - Mesa Local de Convivencia
 - Comisión Permanente del Mayor
 - Mesa Local de Juventud
 - Consejos de Participación Ciudadana



➤ **Encuestas a la ciudadanía y formularios**

Se elaboró y difundió una encuesta general en la que se invitó a participar a la ciudadanía (Ver Anexo I). Esta **difusión** se realizó a través de la web del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, diferentes redes sociales y correos electrónicos, y cartelería con el código QR de la encuesta invitando a las personas ciudadanas a contestarla.



Imagen 1. Cartel elaborado para difundir la encuesta.

Al finalizarla, se ofreció a las personas participantes la opción de completar una encuesta extendida, de manera que respondieran con mayor detalle sobre los ámbitos de su interés. En total, se recopilaron **308 respuestas**¹, de las cuales **189 personas optaron por responder alguno de los ámbitos específicos**², distribuidos de la siguiente manera:

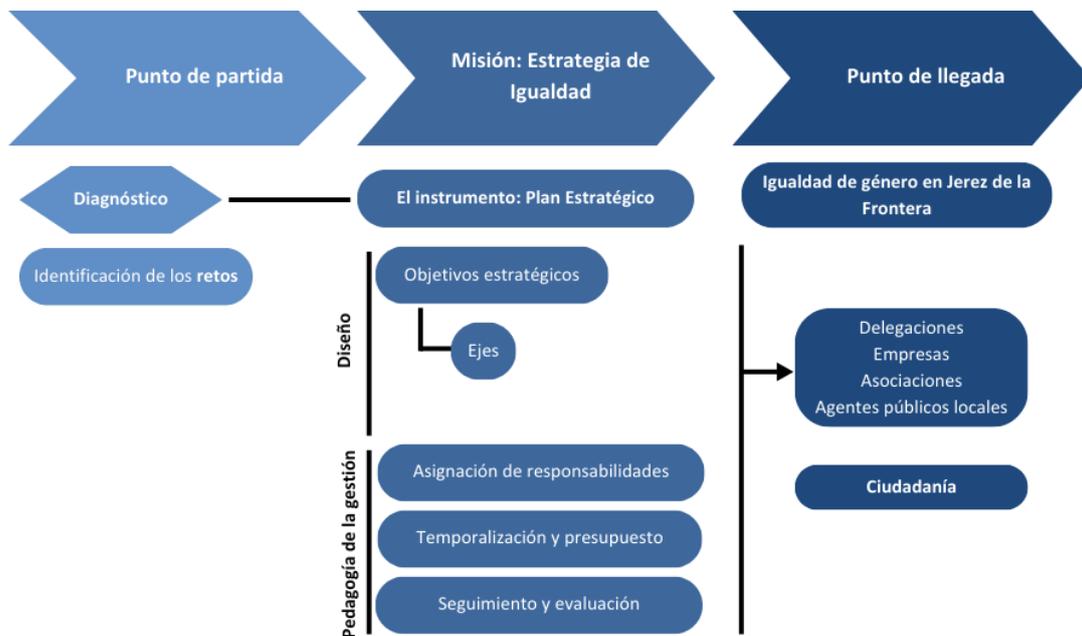
Ámbito	Número de respuestas
Educación	94
Empleo	40
Políticas sociales	36
Poder, representación y participación	36
Salud	24
Deporte	19
Nuevas tecnologías	14
Medios de comunicación	23
Cultura y Ocio	17
Urbanismo y vía pública	10
Ámbito rural	16
Violencia de género	48

¹ Considerando una población de 214.844 personas (población del municipio a 2023), el margen de error de la encuesta es aproximadamente $\pm 5.58\%$ con un 95% de confianza.

² Algunas personas contestaron en más de un ámbito específico, por lo que el total de respuestas específicas recopiladas se eleva a 377. Esto supone una media de 1.99 ámbitos específicos respondidos por persona.

Proceso de trabajo

El proceso de trabajo para la construcción del Presente Plan de Igualdad para la Ciudadanía se ha elaborado guardando coherencia con la metodología establecida en el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028**, como se muestra en el siguiente esquema:





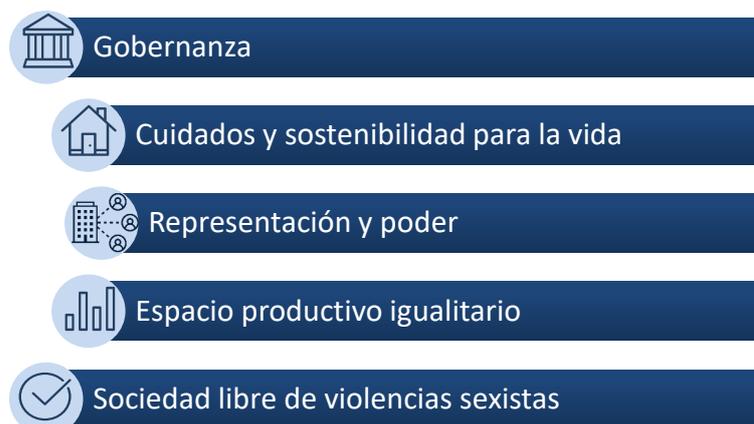
El punto de partida para la elaboración del Plan de Igualdad para la Ciudadanía de Jerez de la Frontera es el **diagnóstico exhaustivo del municipio en clave de género**, a fin de identificar eventuales retos y necesidades del municipio en la materia. Cabe decir que la naturaleza misma del diagnóstico permite identificar oportunidades de mejora en materia de igualdad de género. No obstante, esto no implica que desde el Ayuntamiento se desarrollen otras iniciativas que no hayan quedado reflejadas en este análisis.

El diagnóstico se estructura en **11 ejes**, que se desarrollan con más profundidad en el capítulo 5 de “Diagnóstico”. Son los siguientes:



Asimismo, aunque el foco principal del Plan es la igualdad entre mujeres y hombres, el diagnóstico incorpora transversalmente la situación de determinados colectivos en situación de vulnerabilidad, cuya presencia y necesidades son especialmente relevantes en el contexto del municipio. Por este motivo, siempre que la información y el análisis lo han permitido, se han considerado las realidades de las personas jóvenes, las personas mayores, las personas migrantes, las personas con discapacidad y las personas con diversidad sexoafectiva en los diferentes ámbitos planteados.

A partir de este diagnóstico, se formula una Estrategia de Igualdad que se concreta en el **Plan de Acción**. Este Plan se estructura en torno a los ejes principales del **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028**, que son los siguientes:





En el Plan se detallan las **medidas** que el Ayuntamiento de Jerez deberá llevar a cabo a fin de promover la igualdad de género en el municipio. Cada acción incluye la asignación de **responsabilidades a las diferentes áreas municipales**, así como una planificación temporal para su ejecución. Además, se define el **sistema de seguimiento y evaluación** que permitirá asegurar la efectividad y el cumplimiento de los objetivos planteados, generando un **impacto real y sostenible en el tiempo en la igualdad de género en Jerez de la Frontera**.



3 MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Igualdad para la Ciudadanía de Jerez de la Frontera se fundamenta en la legislación internacional, europea, estatal y autonómica de igualdad y contra la violencia de género, así como en la normativa y planes aplicables a las entidades locales. Todo ello establece el marco al que debe alinearse el presente Plan de Igualdad.

3.1 MARCO INTERNACIONAL

- **Plataforma de Acción de Beijing – IV Conferencia mundial sobre la Mujer.** Plantea la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en todo lo relacionado con el reconocimiento de derechos, expresando que el género es transversal a toda la estructura social y tiene efectos diferenciados en las personas a las que va dirigida la aplicación de cualquier medida o política.
- **Agenda de Desarrollo Sostenible 2030.** Supone un acuerdo histórico y universal suscrito por los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas, que acoge grandes compromisos sociales, económicos y medioambientales. Entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la Agenda 2030 dedica específicamente el Objetivo número 5 a *Lograr la Igualdad de Género y empoderar a mujeres y niñas*.

3.2 MARCO EUROPEO

- **Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa 2018 – 2023.** Con el propósito de caminar hacia una igualdad efectiva de género, esta estrategia establece objetivos de prevención y lucha contra los estereotipos de género, el sexismo, la violencia hacia la mujer y la violencia doméstica, así como garantizar el acceso igualitario de la mujer a la justicia; conseguir una participación equilibrada en la toma de decisiones políticas y públicas; proteger los derechos de las mujeres y las niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo y conseguir la transversalidad de género en todas las políticas y medidas.
- **Estrategia para la Igualdad de Género 2020 – 2025 de la Unión Europea.** Representa un marco político y reglamentario que se debe tener en cuenta a la hora de planificar y evaluar las políticas públicas. Las medidas que contempla la Estrategia pueden agruparse en los siguientes ámbitos: Ni violencia ni estereotipos de género; Igualdad de género en la economía y en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la sociedad; Integración de la perspectiva de género e interseccional en las políticas de la Unión Europea; Acciones de financiación para avanzar en la igualdad de género en la Unión Europea; Abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo.

3.3 MARCO ESTATAL

- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.** Esta ley recoge la obligación de los poderes públicos de desarrollar



políticas dirigidas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género, así como de prestar asistencia, apoyo y protección a las mujeres que la sufren.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Esta ley establece que el Gobierno en las materias que sean competencia del Estado aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.
- **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.** La Ley establece la responsabilidad de los poderes públicos de promover la igualdad real de las personas trans y de las personas LGTBI, así como de proteger sus derechos frente a cualquier forma de discriminación.
- **III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022 – 2025.** El plan recoge la agenda política en materia de igualdad para un marco temporal de cuatro años. Se configura como el principal instrumento del Gobierno para orientar los cambios institucionales y sociales que se requiere poner en marcha para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

3.4 MARCO AUTONÓMICO

- **Ley Orgánica 2/2007, de 9 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.** La Ley debe promover una democracia paritaria y una plena incorporación de las mujeres en la vida social y debe ser garantía de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, haciendo así efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres andaluces.
- **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.** Tiene el objetivo de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de la transversalización sistemática en las distintas políticas y acciones públicas.
- **Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.** Fija la obligación de las administraciones públicas de impulsar actuaciones para prevenir la violencia de género y atender a las mujeres afectadas.
- **Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.** Recoge el compromiso de las administraciones públicas para proteger los derechos de las personas LGTBI y sus familias, evitar cualquier forma de discriminación y promover su plena participación social.
- **Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía.** Modifica la Ley anterior (12/2007) ampliando el ámbito de la planificación estratégica de las entidades locales de Andalucía y descendiendo a la definición de los planes de actuación en materia de igualdad de cada una de las Consejerías.



- **Pacto Andaluz por la Igualdad de Género del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.** Insiste en la necesidad de la incorporación efectiva y real del principio de igualdad de género en las estructuras económicas, políticas y sociales.
- **Acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.** Se determina que el Instituto Andaluz de la Mujer (I.A.M.) es el organismo encargado de la coordinación y establecimiento de las directrices para la elaboración del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2022 – 2028).
- **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía (2022 – 2028).** Configura la estrategia de igualdad de género que deberá guiar a las políticas públicas de la comunidad autónoma de Andalucía en los próximos años.

3.5 MARCO LOCAL

- **Código de Régimen Local - Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, con modificación del 3 de enero de 2025.** El artículo 25 establece que los municipios pueden desarrollar actividades y prestar servicios para atender las necesidades de la ciudadanía. Entre sus competencias propias se incluye la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la actuación frente a la violencia de género, de acuerdo con la normativa estatal y autonómica.
- **Resolución de Alcaldía sobre la delimitación de los ámbitos competenciales de las Áreas de Gobierno que conforman la organización del Gobierno Municipal 2023-2027 (2023).** La resolución fija las competencias delegadas de cada área de gobierno, incluyendo el Área de Inclusión Social, Familias, Igualdad y Diversidad, Medio Rural y Participación Ciudadana. Dentro de esta Área, la Delegación de Medio Rural, Igualdad y Diversidad asume las competencias en materia de Igualdad y Diversidad. Entre ellas se encuentran la elaboración y seguimiento del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades; la planificación, organización y desarrollo de actividades relacionadas con la igualdad; la organización de actividades y programas formativos en igualdad; la gestión de la Casa de las Mujeres y el Recurso de Emergencia, así como el desarrollo del Programa Hombres por la Igualdad. También gestiona el Programa de protección a víctimas de violencia de género y fija los criterios para la adjudicación de viviendas sociales por violencia de género. Por otra parte, tramita la liquidación de tasas y precios públicos de este ámbito, y resuelve las reclamaciones y recursos sobre ellos, (salvo que correspondan a la Delegación de Economía, Hacienda y Patrimonio). Además, gestiona y tramita subvenciones municipales de este ámbito, y coordina la captación y tramitación de subvenciones de otras administraciones y entidades, en coordinación con el Servicio con competencias en materia de Fondos Europeos.



4 PRINCIPALES BRECHAS DE GÉNERO EN ANDALUCÍA

Como se expuso en el capítulo anterior, el presente Plan de Igualdad para la Ciudadanía se enmarca en diversas estrategias y actuaciones que operan a nivel internacional, europeo y autonómico. En este contexto, la comunidad autónoma de Andalucía constituye el nivel más próximo al municipio de Jerez de la Frontera con un marco normativo y estratégico robusto y específico en clave de género, desde el cual se establece la **Delegación de Igualdad y Diversidad**. Esta desempeña un papel clave al **organizar y coordinar actuaciones dirigidas a abordar y combatir las desigualdades de género en todos los ámbitos públicos, en estrecha colaboración con las demás delegaciones**.

En este sentido, resulta clave destacar el [Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022 – 2028](#), elaborado por la Junta de Andalucía. Este Plan incluye un [Diagnóstico de la Situación de Mujeres y Hombres en Andalucía en 2019](#), basado en datos del año 2018, que identifica las brechas de género existentes en distintos ámbitos. Estas brechas, presentes en todas las esferas sociales, subrayan la necesidad de una actuación transversal que involucre a todas las áreas de la entidad correspondiente para avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

A continuación, se presenta una **síntesis estructurada de los resultados obtenidos de este diagnóstico**:

Educación

- **Infrarrepresentación** de las mujeres en Ciclos de Formación Profesional (F.P.).
- **Mayor presencia femenina** en formaciones de Humanidades y Ciencias Sociales, y las Artes en la etapa de Bachillerato.
- **Sobrerrepresentación** de las mujeres matriculadas en carreras de ciencias sociales y jurídicas, arte y humanidades y ciencias de la salud.
- **Sobrerrepresentación** de las mujeres entre el personal docente no universitario.
- **Infrarrepresentación** de las mujeres entre el personal docente e investigador (PDI) de las universidades.

Investigación e innovación

- **Infrarrepresentación** de las mujeres entre el personal investigador.
- **El techo de cristal en la investigación**: las mujeres continúan infrarrepresentadas en las posiciones más importantes de la jerarquía investigadora.



Empleo, renta y pensiones

- Las mujeres presentan **mayores tasas de desempleo e inactividad** que los hombres.
- El mercado de trabajo está marcado por **una segregación ocupacional horizontal y vertical** por razón de sexo.
- La **precariedad en forma de parcialidad** afecta más a las mujeres que a los hombres.
- Continúa la **brecha de género salarial** y en el importe de las **pensiones**.

Conciliación y corresponsabilidad

- Se evidencia una **falta de corresponsabilidad en las labores del hogar** entre mujeres y hombres.
- **La inactividad laboral remunerada por asunción de responsabilidades familiares** en el ámbito doméstico afecta en mayor medida a las mujeres.
- **Sobrerrepresentación** de las mujeres entre las personas cuidadoras no profesionales.

Economía y empresa

- **Infrarrepresentación** de las mujeres entre las personas socias fundadoras de sociedades mercantiles, cooperativas y laborales.
- **Infrarrepresentación** de las mujeres entre las personas trabajadoras autónomas.

Políticas Sociales

- **Mayor presencia** relativa de mujeres en los distintos programas sociales para personas mayores.
- **Sobrerrepresentación** de las mujeres entre las personas beneficiarias en la atención a la dependencia.
- **Mayor proporción** de mujeres que solicitan atención a través del Servicio de Atención a Víctimas, y en las llamadas efectuadas al teléfono de atención a las personas mayores por posibles situaciones de riesgo de maltrato.
- Continúa una marcada **feminización de la pobreza**.
- Continúa una mayor composición de las **familias monoparentales** en Andalucía de mujeres solas con hijos, de las cuales más de la mitad se encuentran en riesgo de pobreza.

Poder y representación

- **Infrarrepresentación** de las mujeres en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial. Solo en las Consejerías de la Junta de Andalucía se supera la presencia paritaria, con más de la mitad de mujeres entre las personas representantes.



- **Brecha de género** en los puestos de responsabilidad de otras instituciones públicas, los partidos políticos y los agentes sociales.

Salud

- La esperanza de vida de las mujeres al nacer es superior que la de los hombres, aunque ellas declaran **peor estado de salud** y pasan más años viviendo con problemas de salud.
- El **Servicio Andaluz de Salud** está muy feminizado y segregado horizontal y verticalmente por razón de sexo.

Deporte

- **Infrarrepresentación** de las mujeres en el deporte de alto nivel y rendimiento.
- La **tasa de práctica deportiva** de las mujeres es menor que la de los hombres.
- Continúa una **segregación en actividades deportivas** en función del sexo.

Nuevas tecnologías y medios de comunicación

- Las mujeres muestran **indicadores digitales más bajos** que los hombres.
- **El uso que hacen mujeres y hombres de las tecnologías es diferente**, donde las mujeres buscan más información relacionada con temas de salud y participan más en redes sociales y mensajería instantánea.
- **Los motivos para realizar compras a través de internet tienen un sesgo de género**: el principal motivo es la compra de alimentos y bienes para el hogar personal, pero las mujeres lo hacen en mayor proporción que los hombres.

Cultura y ocio

- **Infrarrepresentación** de las mujeres en la creación de obras culturales.

Ruralidad, voluntariado y medioambiente

- En el ámbito rural las mujeres están **infrarrepresentadas** en la titularidad de las explotaciones agrícolas y ganaderas.



5 DIAGNÓSTICO

Este capítulo tiene como objetivo analizar en clave de género las políticas públicas implementadas en cada una de las áreas municipales del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera. El punto de partida de los ejes que sustentan este diagnóstico se ha definido teniendo en cuenta tanto los ejes del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, como la estructura organizativa de las áreas y delegaciones del Gobierno Municipal. A continuación, se detallan dichas áreas con las delegaciones que las componen:





Dado que la Delegación de Igualdad y Diversidad es la responsable de impulsar, coordinar y dinamizar el presente Plan, así como la Comisión Municipal de Igualdad, a continuación se presenta su organigrama:

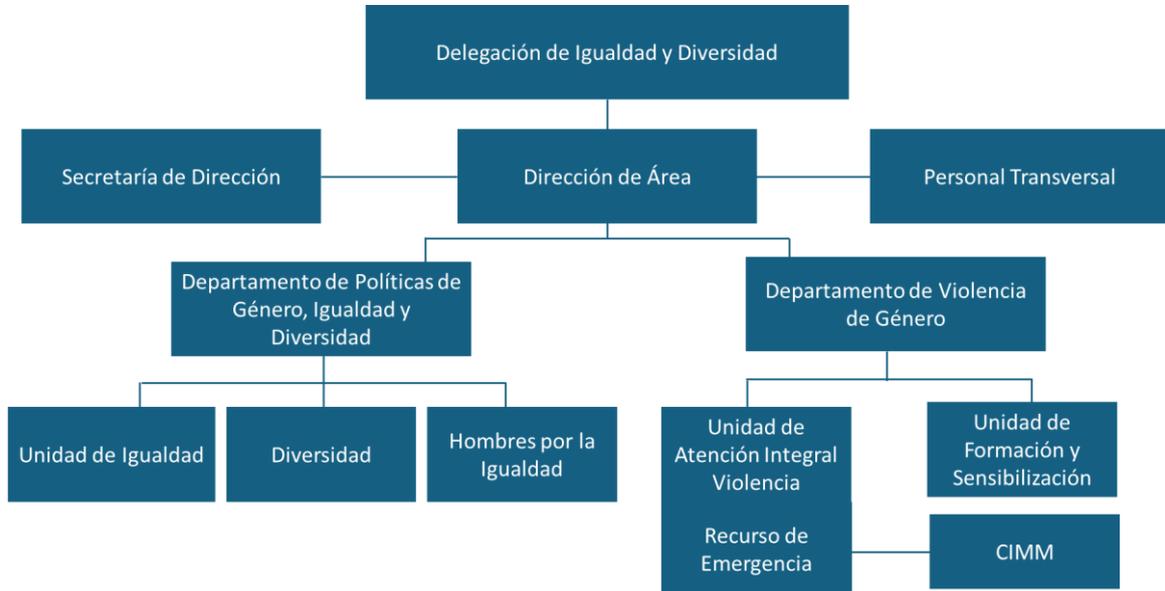


Imagen 2. Organigrama de la Delegación de Igualdad y Diversidad. Fuente: Delegación de Igualdad y Diversidad.



Además de un apartado inicial referente a la contextualización sociodemográfica del territorio, el presente capítulo incluye los siguientes **11 apartados**:

Hacer clic en cualquier título para consultar cada eje



Educación - Analiza y describe la implicación de la administración local en la coeducación y la promoción de la igualdad de género en el sistema educativo.



Empleo - Examina la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral, identificando las brechas y áreas de mejora para fomentar la igualdad de oportunidades.



Políticas sociales - Analiza el uso diferencial que mujeres y hombres hacen de los servicios sociales en Jerez de la Frontera, detallando su acceso y uso.



Poder, representación y participación - Explora la infrarrepresentación de las mujeres en cargos con capacidad ejecutiva, vinculando el fenómeno con factores como la conciliación o la corresponsabilidad.



Salud - Analiza en clave de género los sesgos que se pueden producir en el sistema sanitario, y plantea la salud como un pilar clave en la detección y prevención de la violencia de género.



Deportes - Detalla las iniciativas que el Ayuntamiento ha implementado para promover la igualdad en el ámbito deportivo municipal.



Nuevas Tecnologías y Medios de Comunicación - Analiza la brecha de género tecnológica existente y los distintos usos de la tecnología, así como revisa el papel de la comunicación producida por el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera en la promoción de la igualdad de género.



Cultura y Ocio - Describe la gestión cultural del municipio, evaluando si esta promueve la erradicación de la violencia de género y transmite los valores de igualdad necesarios para el cambio social.



Urbanismo y Vía Pública - Recoge las medidas e iniciativas de Jerez de la Frontera para introducir la vertiente de género en el diseño de calles y la movilidad urbana.



Ámbito rural - Analiza las necesidades específicas de las mujeres que viven en zonas rurales del municipio, destacando los retos en acceso a empleo, participación social y servicios.



Violencia de género - Detalla las políticas y medidas preventivas desarrolladas para la protección de las víctimas, así como las acciones de sensibilización dirigidas a diferentes colectivos.

A excepción del apartado inicial, dedicado al marco sociodemográfico de Jerez de la Frontera, la estructura que se sigue en los demás apartados es la siguiente: Un primer punto sobre el **contexto de género** específico, que describe la situación actual en cada ámbito a nivel estatal y autonómico. A continuación, se aborda la realidad concreta de Jerez de la Frontera en relación con dichos ámbitos, mostrando **cifras y líneas de actuación**. Por último, se incorpora la **visión del personal técnico del Ayuntamiento** y la **perspectiva de la ciudadanía de Jerez de la Frontera**, ambas recogidas mediante una encuesta y grupos de trabajo.



Contexto de género a nivel estatal y autonómico



Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género



Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez



Perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez



5.1 MARCO SOCIODEMOGRÁFICO DE JEREZ DE LA FRONTERA

El presente apartado hace referencia a los datos clave para aproximarse a la realidad sociodemográfica de Jerez de la Frontera. Jerez es un municipio ubicado en la provincia de Cádiz. Con una superficie de **1.188,14 km²**, su término municipal es uno de los más extensos de España. Limita con las provincias de Sevilla y Málaga, y comprende un total de **23 núcleos de población**. Según los datos del Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA) de 2023, Jerez cuenta con una población de **214.294 habitantes**, lo que se traduce en una densidad de población de 180 personas por kilómetro cuadrado. Como se observa en el gráfico 1, la población está compuesta por 109.658 **mujeres (51,2%)** y 104.636 **hombres (48,8%)**, lo que **representa aproximadamente el 17% del total de habitantes de la provincia de Cádiz**. Esto convierte a Jerez en el municipio más poblado de la provincia.

Población de Jerez de la Frontera por sexo
(2023)

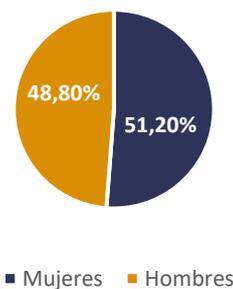


Gráfico 1. Población de Jerez de la Frontera por sexo (2023). Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.



Dentro de su término municipal, **la zona rural de Jerez ocupa la mayor parte del territorio**, con una extensión de 1.143,52 km² y una población de alrededor de 30.000 habitantes. Esta zona está compuesta por **15 barriadas rurales**³, **1 pedanía**⁴ y **7 Entidades Locales Autónomas**⁵.

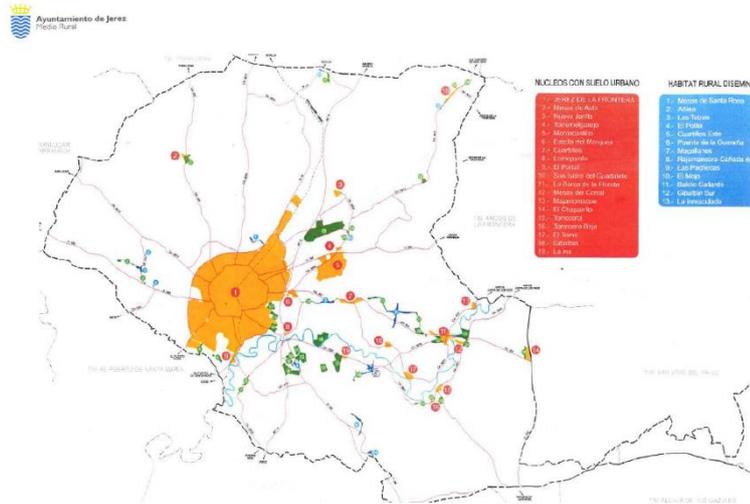


Imagen 3. Extensión territorial de Jerez. Fuente: Mapa proporcionado por la Delegación de Medio Rural del Ayuntamiento.

La **evolución demográfica** de Jerez de la Frontera, como se observa en el gráfico 2, muestra una **tendencia de crecimiento lento y estable** en los últimos años, influida por los ciclos económicos (en particular, la crisis económica de 2008-2014 y la crisis sanitaria de COVID-19) y una baja tasa de natalidad.

³ El Mojo – Baldío Gallardo, El Portal, Gibalbín, La Corta, La Ina, Las Pachecas, Las Tablas – Polila – Añina, Lomopardo, Los Albarizones, Majarromaque, Mesas de Santa Rosa, Mesas de Asta, Puente de la Guareña, Rajamancera, y Torremelgarejo.

⁴ Cuartillos.

⁵ Guadalcaçín, La Barca de la Florida, Estrella del Marqués, El Torno, Torrecera, San Isidro del Guadalete y Nueva Jarilla.



Desde 2013, la población se ha **mantenido** en torno a los 212.000 habitantes, con pequeñas variaciones anuales. No obstante, entre 2020 y 2023, se observa una **leve recuperación con un pequeño repunte en 2023, al alcanzar los 214.294 habitantes**. Este crecimiento podría estar relacionado con una recuperación económica tras la pandemia de COVID-19, al retorno de algunos habitantes, y a políticas de atracción de población hacia áreas menos urbanizadas.

Evolución demográfica de Jerez de la Frontera (1998-2023)

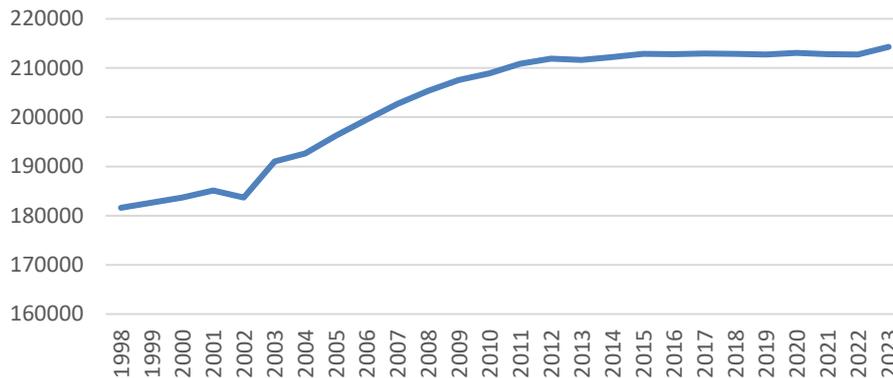


Gráfico 2. Evolución demográfica de Jerez de la Frontera (1998-2023). Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

El Gráfico 3, que muestra la distribución de la población de Jerez de la Frontera por sexo y grupos de edad, refleja un **equilibrio entre mujeres y hombres en los grupos más jóvenes**. Sin embargo, la **proporción femenina aumenta en edades avanzadas** debido a la mayor longevidad de las mujeres. Esta estructura, junto con la **concentración en los grupos de 45 a 64 años y 65 y más**, pone de manifiesto el envejecimiento de la población en el municipio.

Un análisis por grupos de edad (Gráfico 3) indica que:

- El segmento de **0 a 14 años constituye apenas el 14% de la población total**, lo que evidencia una disminución sostenida de la tasa de natalidad en las últimas décadas. El segmento de población de **personas adolescentes y adultas jóvenes (15 a 29 años) es igualmente reducido, con un 16%**, en comparación con los grupos de mayor edad.
- El grupo de 30 a 44 años mantiene una de las proporciones más amplias, con un 21% sobre el total de la población. No obstante, **la mayor concentración se encuentra en el grupo de 45 a 65 años**, con un porcentaje significativo de personas en su etapa laboral avanzada (31%). El grupo de personas mayores de 65 años representa un 18% del total, un porcentaje considerable que refleja la alta longevidad y la tendencia al envejecimiento demográfico del municipio.



- En conjunto, estos datos reflejan que Jerez cuenta con una **estructura demográfica marcada por el envejecimiento progresivo**, condicionada por la baja natalidad y el aumento de la esperanza de vida.

Distribución de la población de Jerez de la Frontera por sexo y grupos de edad (2023)



Gráfico 3. Población de Jerez de la Frontera por sexo y grupos de edad (2023). Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.



5.2 EDUCACIÓN

La **educación** es un ámbito que cuenta con una amplia regulación en materia de políticas de igualdad. Las normativas vigentes impulsan al sistema educativo a avanzar hacia un modelo de **escuela coeducativa** que vaya más allá del enfoque mixto, promoviendo un desarrollo integral de las personas sin recurrir a estereotipos de género y con un enfoque en la prevención de cualquier tipo de discriminación o violencia. Al ser un elemento fundamental en las etapas de socialización primaria y secundaria, el sistema educativo tiene un papel importante en la formación de normas y valores que contribuyen a configurar la cultura de la sociedad.

A pesar de los avances legales y de las medidas implementadas para corregir los sesgos asociados al género que se transmiten en la esfera privada, todavía existen áreas de mejora en el ámbito educativo.

En el sistema de educación andaluz, por ejemplo, persisten brechas en diferentes niveles. Entre ellas, destaca la **sobrerrepresentación de mujeres entre el personal docente** en la enseñanza no universitaria (68,6% del total⁶), o la **infrarrepresentación de alumnas en los ciclos formativos y en las enseñanzas cuyos contenidos formativos están relacionados con las ciencias y las tecnologías**.

Por otra parte, según los datos del año 2020 sobre la finalización de estudios universitarios⁷, las mujeres predominaban en **Ciencias de la Salud (73,3%)**, **Ciencias Sociales y Jurídicas (65,5%)** y **Artes y Humanidades (66,3%)**, áreas tradicionalmente vinculadas al cuidado y lo social. En contraste, los hombres tenían una presencia mayoritaria en **Ingeniería y Arquitectura (73,8%)**, evidenciando la persistencia de la brecha de género en disciplinas técnicas. No obstante, en **Ciencias**, la distribución era más equilibrada, con un **54,7% de mujeres y un 45,3% de hombres**.

Además de estas diferencias, se observan otras desigualdades vinculadas a la corresponsabilidad en el entorno escolar. Por ejemplo, las **tareas relacionadas con el seguimiento educativo**, como asistir a reuniones escolares, acompañar a las niñas y los niños a la entrada y salida de los centros o llevarlos a consultas médicas, **suelen recaer de forma mayoritaria en las madres**. Asimismo, persiste una **limitada visibilidad de referentes femeninos en los libros de texto y materiales educativos**, junto con la necesidad de avanzar hacia modelos de convivencia basados en los valores de paz y respeto que caracterizan la coeducación.

⁶ Datos extraídos del [Informe “Estadísticas de la Educación en Andalucía Estadística sobre los recursos humanos del sistema educativo de Andalucía, a excepción del universitario Curso 2022/2023”](#).

⁷ [Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía - Universitarios que finalizan estudios según rama de enseñanza y ciclo por sexo \(Plan Bolonia\) \(2020\)](#).



El presente subapartado presenta la situación de la igualdad en el ámbito de la educación en Jerez de la Frontera. Se estructura en 3 puntos:



Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género



Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez



Perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez



Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género

La información aportada por el Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA) permite aproximarse a la realidad educativa del municipio. El análisis de los datos del **alumnado matriculado en los centros públicos de Jerez de la Frontera en el curso 2022-2023⁸** indica la existencia de una estructura educativa de **16.400 alumnos y alumnas**, en la que **predominan los niveles de educación obligatoria (Primaria y ESO), representando un 31,35% y un 27% respectivamente**, como se observa en el siguiente gráfico:

⁸Conjunto de datos que proporciona por centro educativo público, concertado y privado, no universitario de Andalucía, el alumnado matriculado por enseñanza (SIMA, 2023).



Distribución del alumnado en centros públicos de Jerez de la Frontera por nivel educativo - Curso 2022-2023

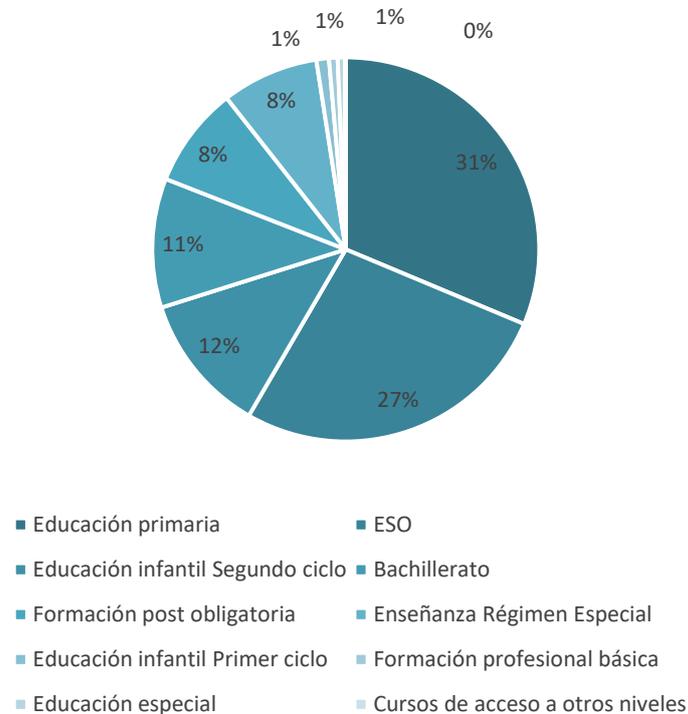


Gráfico 4. Distribución del alumnado en centros públicos de Jerez de la Frontera por nivel educativo – Curso 2022-2023.
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SIMA.

El Segundo Ciclo de Educación Infantil (3-6 años) es el que concentra el mayor número de matrículas después de Primaria y ESO, con un 11,75%. En contraste, el Primer Ciclo de Educación infantil cuenta solo con el 1,05% del total, lo que podría indicar una preferencia o necesidad de escolarización en la etapa de 3 a 6 años, o bien la existencia de limitaciones en la oferta pública de plazas para el primer ciclo de infantil. Esto tiene un impacto desde la perspectiva de género, ya que son las madres quienes asumen, en la mayoría de los casos, las tareas de cuidado infantil cuando no hay escolarización en edades tempranas. Para abordar esta situación, **el Ayuntamiento de Jerez, a través de diferentes centros educativos infantiles, ha firmado convenios con la Agencia Pública Andaluza de Educación para gestionar ayudas que fomenten la escolarización en el primer ciclo de Educación Infantil** en el municipio. Por lo tanto, aunque de forma indirecta, estas iniciativas han contribuido a equilibrar parcialmente las cargas de cuidado que suelen recaer sobre las mujeres.

En cuanto al **Bachillerato**, este **representa el 10,88% del alumnado en centros públicos**, consolidándose como un nivel educativo de peso en Jerez. Le sigue la **Formación post-obligatoria, que tiene una presencia significativa con un 8,47%**. Las **Enseñanzas de Régimen Especial**, que incluyen estudios en artes, música, deportes, entre otros, cuenta con un **8,11%** del total, situándose en un nivel similar al de la formación post-obligatoria.



Por otro lado, la **Formación Profesional Básica**, de carácter más específico y orientado a alumnado que buscan una modalidad más práctica, **tiene una matrícula menor (0,72%)**.

La **Educación Especial** representa una pequeña parte del alumnado total, con **0,61%**, debido a que se centra en un grupo específico de estudiantes con necesidades educativas específicas. Finalmente, los **Cursos de acceso a otros niveles educativos** tienen la **matrícula más baja**, con solo el **0,06%**, dada su finalidad específica para quienes buscan acceder a niveles superiores.

Al analizar los datos desagregados por sexo (Gráfico 5), se observa que en los **niveles educativos obligatorios (Primaria y ESO) la distribución es prácticamente paritaria**, con una ligera predominancia masculina (51,84% frente a 48,16% de mujeres). En la **educación post-obligatoria**, sin embargo, se identifican **variaciones** en la representación por sexo, aunque con una **distribución equilibrada**⁹: las mujeres constituyen el 55,46% del alumnado del Bachillerato y las Enseñanzas de Régimen Especial.

Esto podría estar influenciada por estereotipos de género que asocian a las mujeres con trayectorias académicas más vinculadas a la formación general o artística, áreas percibidas como coherentes con habilidades comunicativas y creativas y tradicionalmente atribuidas al género femenino.

Por otro lado, **los hombres representan un 54,48% del alumnado en Formación Profesional**, incluyendo los ciclos de Grado Medio y Superior y Formación Profesional Básica, reflejando una ligera predominancia masculina en este ámbito.

En este caso, **las dinámicas sociales también podrían influir**, al relacionarse frecuentemente los estudios técnicos y profesionales con **características asociadas históricamente al género masculino**, como el desarrollo de habilidades prácticas y capacidad técnica.

⁹ Teniendo en cuenta la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, se considera paritaria una distribución de mujeres y hombres del 50-50, mientras que una distribución 60-40 se considera equilibrada.



Distribución del alumnado en centros públicos de Jerez de la Frontera por nivel educativo y sexo - Curso 2022-2023

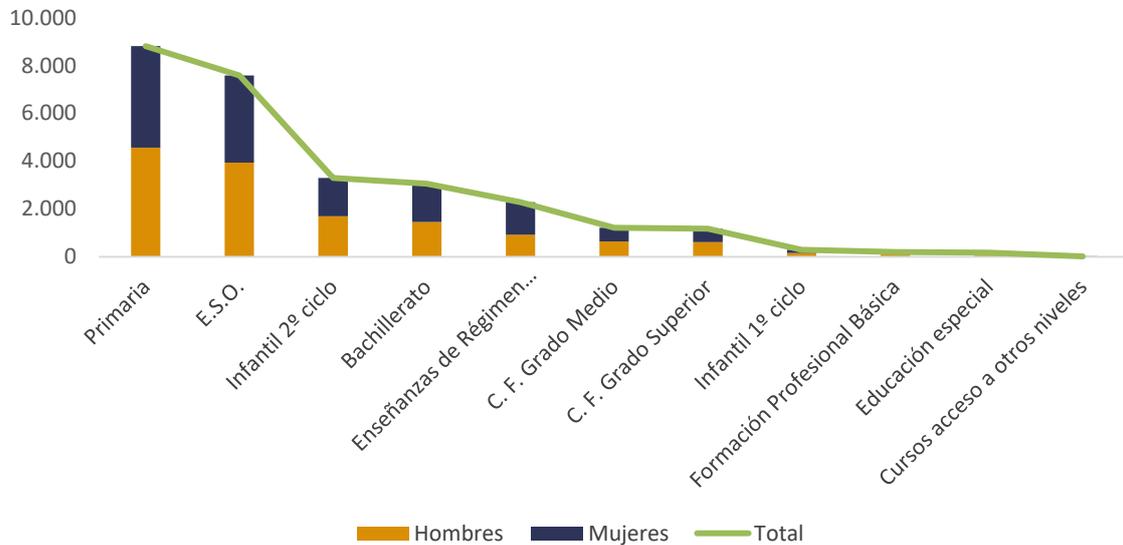


Gráfico 5. Distribución del alumnado en centros públicos de Jerez de la Frontera por nivel educativo y sexo – Curso 2022-2023. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SIMA.

Esta casuística también se replica en la elección de los estudios universitarios, como muestra la **matriculación del alumnado de la Universidad de Cádiz** en el ciclo 2023-2024¹⁰. Mientras que en la **Facultad de Enfermería** y en la **Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación** la **presencia femenina ronda el 80%**, en la **Escuela de Ingenierías Marina, Náutica y Electrónica** y en la **Escuela Superior de Ingeniería** este porcentaje **se reduce al 20%**.

Destaca, sin embargo, la **mayor paridad** en la **Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales** y en la **Facultad de Ciencias del Mar y Ambientales**, donde la distribución por sexo es más equilibrada. Esto sugiere un avance en la diversificación de intereses académicos al margen de los estereotipos de género que tradicionalmente han condicionado determinadas opciones formativas.

En cuanto a los **datos sobre el profesorado en centros públicos** de Jerez por nivel educativo y sexo, en el curso 2022-2023¹¹ (Gráfico 6) se muestra una notable diferenciación de género. La enseñanza secundaria es el único nivel educativo con una distribución equilibrada entre mujeres y hombres, con una proporción femenina del 55,74%. En el resto de los niveles educativos, sin embargo, se observa una disparidad significativa:

¹⁰ [Alumnado matriculado por plan 2023-2024 – Universidad de Cádiz.](#)

¹¹ [Profesorado en centros públicos por nivel educativo y sexo \(2022-2023\).](#)



- En el primer ciclo de Educación Infantil, las mujeres representan prácticamente la totalidad del profesorado, con un 98%.

Esta cifra evidencia la asociación de esta etapa educativa con el rol tradicional de las mujeres como principales responsables de los cuidados hacia menores. Esto influye tanto en la elección de las trayectorias profesionales como en la percepción de las capacidades de mujeres y hombres para desempeñar dichas funciones.

- En el segundo ciclo de Educación Infantil, así como en Educación Primaria y Educación Especial, las mujeres continúan con la mayor representación del total de estos niveles educativos (80,4%). Esta sobrerrepresentación refleja la feminización persistente de la educación en las etapas escolares iniciales, reforzando el estereotipo de que las profesiones relacionadas con el cuidado y la enseñanza de menores son “naturalmente” femeninas.
- En el caso de las Enseñanzas de Régimen Especial, la plantilla es exclusivamente femenina, lo que sugiere una posible asociación entre estas disciplinas y las cualidades tradicionalmente atribuidas a las mujeres. Además, la limitada presencia de hombres en estas áreas podría vincularse con la percepción de que son campos menos rentables económicamente o de menor prestigio social dentro del sector educativo.
- Finalmente, cabe precisar que no se ha identificado información cuantitativa referente al profesorado de Formación Profesional. Aunque la Formación Profesional muestra una predominancia masculina en el alumnado, al no disponer de los datos del profesorado, se limita una evaluación completa de cómo el género influye en la elección profesional y en la composición de este nivel educativo.

Distribución del profesorado en centros públicos de Jerez de la Frontera por nivel educativo y sexo - Curso 2022-2023

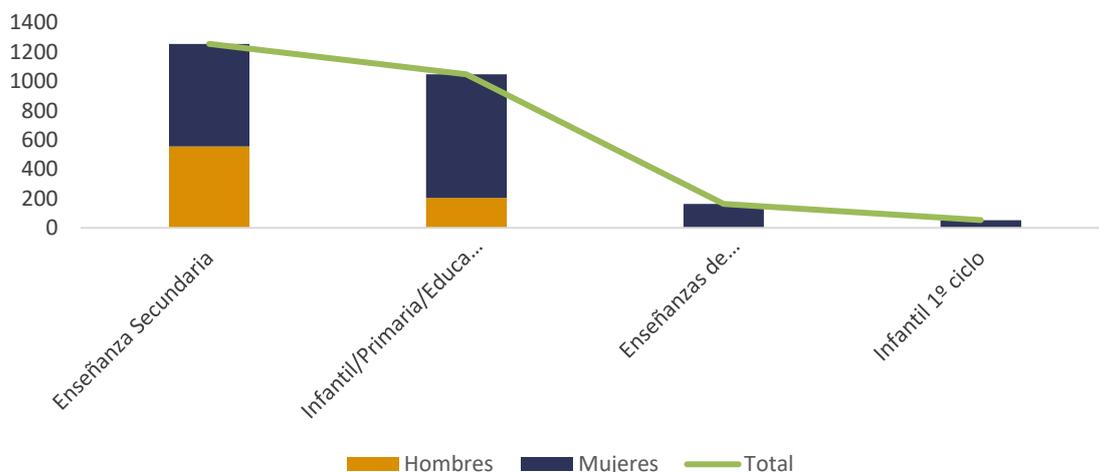




Gráfico 6. Distribución del profesorado en centros públicos de Jerez de la Frontera por nivel educativo y sexo – Curso 2022-2023. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SIMA.



Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera en el ámbito de educación

A partir de los grupos de trabajo realizados con el personal técnico del Ayuntamiento, **se constata que los centros educativos, en general, muestran sensibilidad y disposición para incorporar la coeducación y la igualdad de género en sus aulas**, según la percepción del propio personal técnico.

Esto se refleja en el programa educativo municipal “**Jerez Educa**”, el cual incluye un bloque específico dedicado a la educación para la igualdad y la diversidad en todos los cursos escolares. Este dispone de actividades gestionadas tanto por la Delegación Municipal de Igualdad y Diversidad como por la Delegación Municipal de Educación en colaboración con otras entidades.

La Memoria Anual de Diversidad 2024 dispone de un balance de ejecución del programa¹², donde se detalla su desarrollo en colaboración con los centros educativos del municipio, los cuales participaron en actividades **sobre diversidad cultural y no discriminación dirigidas** al alumnado. Los cuestionarios de satisfacción recogidos por parte de los centros reflejan una **valoración positiva**.

Además, a lo largo del 2024, **la Delegación de Igualdad**, de acuerdo con la Memoria Anual 2024 del Departamento de Igualdad y Diversidad, desarrolló una oferta educativa en la que destacan, por ejemplo, exposiciones culturales, sesiones explicativas sobre las masculinidades igualitarias y representaciones teatrales que fomentan la concienciación en diversidad sexual e igualdad de género. Así, durante el ciclo escolar 2023-2024 e inicios del 2024-2025, el alumnado de Jerez ha participado en **14 exposiciones y actividades relacionadas con la igualdad**.

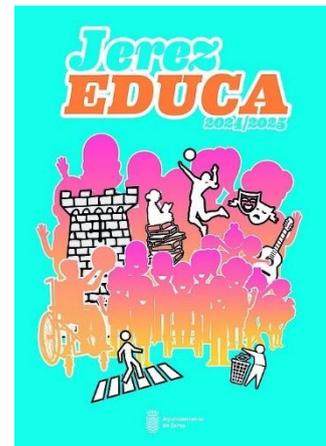


Imagen 4. Cartel del Programa Jerez Educa, extraída de la Memoria Anual de Diversidad 2024.

La existencia de estas iniciativas refuerza el **compromiso municipal** con la educación en igualdad, aunque el personal técnico menciona dos cuestiones relevantes a considerar:

- Se reconoce que **dentro de la plantilla municipal existen perfiles con amplia experiencia y una formación sólida en materia coeducativa**, y

¹² Para más información detallada sobre el alcance de las personas participantes, se puede acceder a las Memorias de Igualdad y Diversidad del año 2024.



- Señala la necesidad de **consolidar estos esfuerzos mediante formación continua en igualdad de género**, dirigida tanto al alumnado como al personal educativo, el tejido asociativo y el propio personal técnico.

En esta línea, se puntualiza que el Ayuntamiento ha promovido formaciones específicas en igualdad de género para estos colectivos. Por ejemplo, de acuerdo con la Memoria Anual 2024 del Departamento de Igualdad y Diversidad, en los dos últimos años se han desarrollado **Jornadas de Encuentro de Responsables de Coeducación en Centros Educativos**. En estas jornadas se valora la línea de la oferta formativa anual de la Delegación de Igualdad, canalizada a través del Programa Municipal Jerez Educa, y se destacan las herramientas y buenas prácticas implementadas en el contexto coeducativo.

Además, se han desarrollado formaciones para la creación de la figura de **Agentes de Igualdad**, impulsadas por la **Delegación de Igualdad y Diversidad**, con la participación de **22 centros educativos de Jerez**. Al ser una iniciativa de carácter voluntario, la implantación efectiva de esta figura se ha materializado, por el momento, en 10 centros, dando continuidad al trabajo iniciado y abriendo la puerta a futuras incorporaciones.

Respecto a campañas de sensibilización en clave de género y diversidad, se destaca que, en 2024, la **campaña para el Día Internacional del Orgullo LGBTIQAP+ se tituló “Jerez Educando en Diversidad”**. Por otra parte, durante el curso 2023-2024, la Delegación de Igualdad y Diversidad recibió 79 peticiones de 32 centros educativos para el desarrollo de la actividad **LGTBifobia Cero**. Esta es una iniciativa orientada a fomentar los derechos humanos a través de la educación en valores de respeto y reconocimiento positivo de la diversidad afectivo-sexual. Mediante sesiones adaptadas metodológicamente a las características del grupo y desde una perspectiva de género, la actividad promueve entornos inclusivos y libres de sexismo, homofobia, bifobia y transfobia, contribuyendo a la construcción de una sociedad en la que todas las personas puedan vivir en igualdad y libertad.



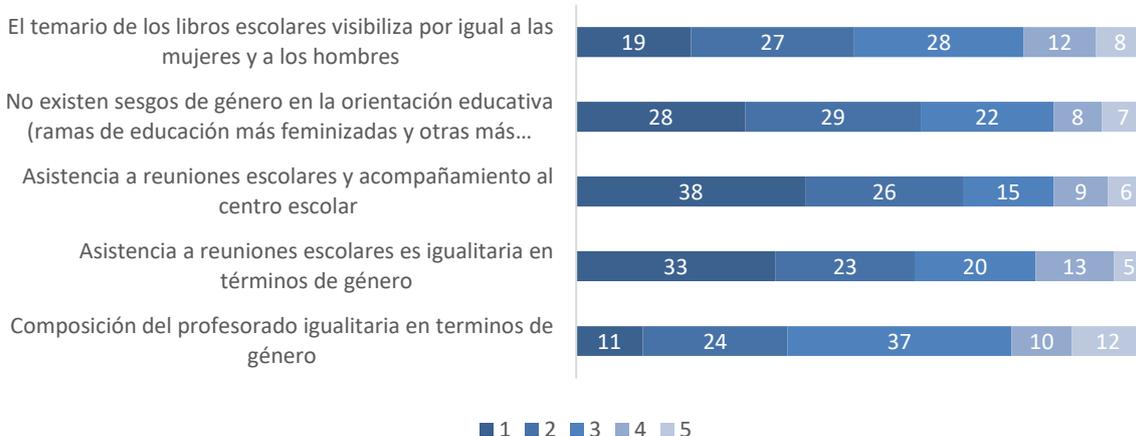
Imagen 5. Cartel de la campaña “Jerez educando en Diversidad”, extraída de la Memoria Anual 2024 del Departamento de Igualdad y Diversidad.

Estas líneas de acción son un ejemplo del **compromiso del Ayuntamiento por visibilizar la educación como herramienta clave** para prevenir las agresiones y eliminar cualquier forma de discriminación hacia la diversidad sexoafectiva.



Las perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez sobre educación e igualdad

A partir de la encuesta realizada, se observa que persisten percepciones significativas sobre desigualdad de género en el ámbito educativo. El **40,4%** muestra un total desacuerdo respecto a que mujeres y hombres asisten por igual a reuniones escolares y acompañan a sus hijas e hijos. Asimismo, un **35,1%** rechaza la afirmación de que la asistencia a las reuniones es igualitaria en términos de género. Sobre los sesgos en la orientación educativa, casi un tercio (29,8%) está totalmente en desacuerdo con que no existan tales sesgos. En contraste, la percepción sobre la composición igualitaria del profesorado es más neutra (39,4%), y respecto al temario de los libros escolares, predomina igualmente una respuesta neutra (29,8%).



Percepción de las personas encuestadas sobre diversas afirmaciones en materia de Educación, donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo".

Por otra parte, a través de los grupos de trabajo implementados, se han identificado **tres ejes clave** en el ámbito de la educación: la **integración de la perspectiva de género en el sistema educativo**, la **coeducación**, y la **corresponsabilidad comunitaria**.

En primer lugar, se reconocen avances en la **integración de la igualdad de género dentro del sistema educativo** en Jerez, con iniciativas promovidas tanto por el Ayuntamiento como por diversos centros educativos.

Sin embargo, persisten desafíos importantes: La juventud señala una **escasa difusión** de las políticas educativas en igualdad y percibe una **presencia insuficiente**, especialmente en la educación secundaria y en zonas rurales, donde su integración sigue siendo desigual y poco visible. Esta percepción se refleja en la baja valoración que otorgan a estas políticas, lo cual muestra la importancia de **abordarlas de manera más cercana a los intereses y necesidades del alumnado**.

El siguiente eje clave identificado es la **coeducación y la educación emocional**. Se destaca la importancia de **trabajar la igualdad de manera transversal**, evitando que quede relegada a un



contenido específico o puntual. Otro aspecto fundamental de este eje es la **corresponsabilidad y la educación en cuidados**. Se observa que algunos de los **hombres** participantes manifiestan dificultades para asumir responsabilidades en este ámbito, atribuyéndolo a la **ausencia de modelos y educación emocional**.

Finalmente, se subraya el papel fundamental de la **corresponsabilidad comunitaria y la educación más allá del ámbito escolar**. Se han identificado **buenas prácticas** consolidadas a lo largo del tiempo gracias a la **colaboración** entre centros educativos, el tejido asociativo del municipio y las asociaciones vecinales, lo que ha contribuido a fortalecer la inclusión y la convivencia. Particularmente, **se recomienda seguir ampliando estas líneas de colaboración en coeducación e igualdad**, y **continuar la sensibilización dirigida a colectivos que ya no forman parte del sistema educativo**, como las personas que han finalizado la educación obligatoria o completado su formación.



5.3 EMPLEO

El empleo es uno de los principales ámbitos donde se evidencian las desigualdades de género, resultado de factores estructurales que condicionan el acceso y las condiciones laborales de mujeres y hombres. Estas diferencias tienen un impacto significativo, ya que **la posición en el mercado laboral influye directamente en la situación económica y social de las personas, afectando así el bienestar y la calidad de vida de las mujeres.**

De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)¹³, **durante 2024 se mantienen en Andalucía las desigualdades de género en el mercado laboral.** Mientras que los **hombres** disponen de una **tasa de actividad del 62,6%**, las **mujeres** solo llegaron a una del **50,6%**. Además, la **tasa de paro femenina se sitúa en el 19,9%**, frente al 14,6% de la de los hombres. Esta diferencia se traduce en una **menor tasa de empleo para las mujeres**, que es del 40,6%, mientras que entre los hombres alcanza el 53,5%. Las brechas planteadas son aún más acusadas en colectivos específicos, como las personas con discapacidad y las mujeres mayores.

Al analizar el mercado laboral de Andalucía desde la perspectiva contractual, los datos del INE¹⁴ muestran que **la temporalidad es superior en las mujeres.** El **23,6%** de ellas cuentan con un contrato temporal, frente al **20,6% de hombres.** En consecuencia, **los contratos indefinidos alcanzan el 79,4% entre los hombres y el 76,4% entre las mujeres.** Esta diferencia, aunque aparentemente reducida, refleja una desigualdad persistente en la estabilidad laboral que se suma a las brechas ya existentes en actividad, paro y empleo. Las mujeres no solo acceden en menor medida al mercado laboral, sino que, cuando lo hacen, cuentan con condiciones contractuales más precarias y menos estables.

Otro aspecto que refleja las desigualdades laborales es la distribución por sectores económicos, lo que evidencia la **segregación horizontal.** De acuerdo con los datos existentes a nivel andaluz¹⁵, los **hombres** tienen una **presencia predominante en sectores** que requieren mayor **esfuerzo físico**, como la construcción (10,9%) y la industria (12,6%), donde las mujeres no están bien representadas (1,2% y 4,5%, respectivamente). En agricultura, también están infrarrepresentadas (4,3% frente al 9,3% de los hombres). Esto muestra la persistencia de barreras de acceso en puestos de trabajo masculinizados.

En contraste, las **mujeres** se concentran en el sector servicios (90% frente al 67,3% de los hombres), una distribución que refleja tanto los roles de género tradicionales de cuidados y atención directa a las personas, como las dinámicas estructurales del mercado laboral. En este sentido, la segregación horizontal tiene implicaciones significativas que van más allá de la

¹³ [Tasas de actividad, paro y empleo por provincia y sexo – 2024.](#)

¹⁴ [Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada comunidad - 2023](#)

¹⁵ [Ocupados por sector económico, sexo y comunidad autónoma. Porcentajes respecto del total de cada comunidad \(INE, 2023\).](#)



distribución sectorial. **Los sectores feminizados suelen estar asociados a salarios más bajos que los masculinizados.** Esto responde a una valoración social desigual, que tiende a priorizar tareas mecánicas, físicas o tecnológicas sobre aquellas relacionadas con los cuidados y la atención a las personas. En consecuencia, el esfuerzo psicológico y emocional que caracterizan los sectores feminizados no se traduce proporcionalmente en términos salariales.

La Encuesta de Estructura Salarial del INE del 2022¹⁶ también evidencia que los sectores con mayor presencia masculina no solo suelen tener salarios más altos, sino que también existen diferencias salariales entre mujeres y hombres dentro de un mismo sector. Este fenómeno, conocido como **brecha salarial**, responde a factores como la desigual representación de mujeres y hombres en determinados puestos dentro de una organización.

La brecha salarial en Andalucía se situó en 2022 en el 17,02%, lo que supone que las mujeres perciben de media 4.460 euros brutos menos al año que los hombres. A pesar de esta diferencia, cabe señalar que esta cifra representa un **mínimo histórico** desde que en 2004 se publica esta estadística, y confirma una **tendencia descendente**: entre 2018 y 2022, la brecha salarial se ha reducido en 7,4 puntos porcentuales y 1.580 euros. En 2018, la diferencia alcanzaba los 6.040 euros y el 24,44%.¹⁷

Otro factor que contribuye a la brecha salarial es la mayor presencia masculina en puestos jerárquicamente superiores, conocida como **segregación vertical**. En 2022, el 36% de las directivas y gerentes en Andalucía eran mujeres¹⁸, lo que refleja que los hombres suelen tener carreras profesionales más continuas y con mayores oportunidades de ascenso, menos condicionadas por responsabilidades adicionales fuera del horario laboral.

Esta distribución desigual de las tareas fuera del ámbito laboral, conocida como **inequidad en la corresponsabilidad de los cuidados**, tiene su origen en un sistema que asigna roles asimétricos a mujeres y hombres. Estas responsabilidades impactan directamente en su desempeño laboral y limitan la igualdad de oportunidades.

¹⁶ [Ganancia media anual por trabajador - sexo y secciones de actividad \(2022\)](#).

¹⁷ [La brecha salarial cae siete puntos en Andalucía y se sitúa por primera vez por debajo de los 4.500 euros \(Junta de Andalucía, 2025\)](#).

¹⁸ Ídem.

El presente subapartado presenta la situación de la igualdad en el ámbito del empleo en Jerez de la Frontera. Se estructura en 3 puntos:

-  Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género
-  Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez
-  Perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez

Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género

La **población activa**, compuesta por las personas que trabajan o buscan empleo, es un indicador fundamental para analizar la dinámica del mercado laboral y su impacto en la economía. Dentro de esta población, el **número de personas afiliadas a la Seguridad Social refleja el grado de inserción laboral formal**, permitiendo medir tanto la estabilidad del empleo como la cobertura de derechos laborales y sociales. Al analizarse la población afiliada del Estado español, la Comunidad Autónoma de Andalucía y la Provincia de Cádiz¹⁹, se observa una **tendencia similar**: una ligera caída en 2020, probablemente a causa del impacto de la pandemia de COVID-19, seguida de un crecimiento sostenido desde 2021 hasta 2023. A pesar de estas similitudes, la crisis de 2020 fue proporcionalmente mayor en la provincia de Cádiz que, desde 2021, ha mostrado una recuperación ligeramente más rápida que la media andaluza.

Como se observa en el Gráfico 7, en el 2023, **Cádiz dispone de 403.440 personas afiliadas, y representa el 12% del total andaluz y el 1,9% nacional.**

Evolución de las personas afiliadas a la seguridad social - Provincia de Cádiz (2019-2023)

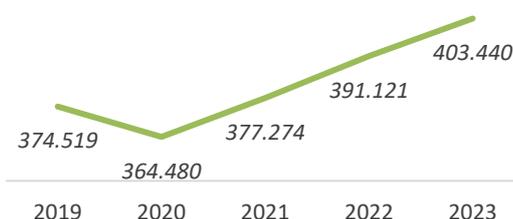


Gráfico 7. Evolución de las personas afiliadas a la seguridad social – Provincia de Cádiz (2019-2023).

¹⁹ [Informe de Mercado de Trabajo de Cádiz 2024 \(datos 2023\) – Servicio Público de Empleo Estatal \(SEPE\).](#)



Si se analiza la **evolución de las personas afiliadas en Jerez de la Frontera durante 2023 por sexo** (Gráfico 8), se identifica que **los hombres afiliados superan constantemente a las mujeres**, con una brecha promedio de 6.000 afiliaciones.

Aunque ambos sexos muestran un crecimiento paralelo, la desigualdad persiste, probablemente debido a la segregación laboral y factores estructurales, como la carga de cuidados no remunerados y la precariedad en sectores donde predominan las mujeres.

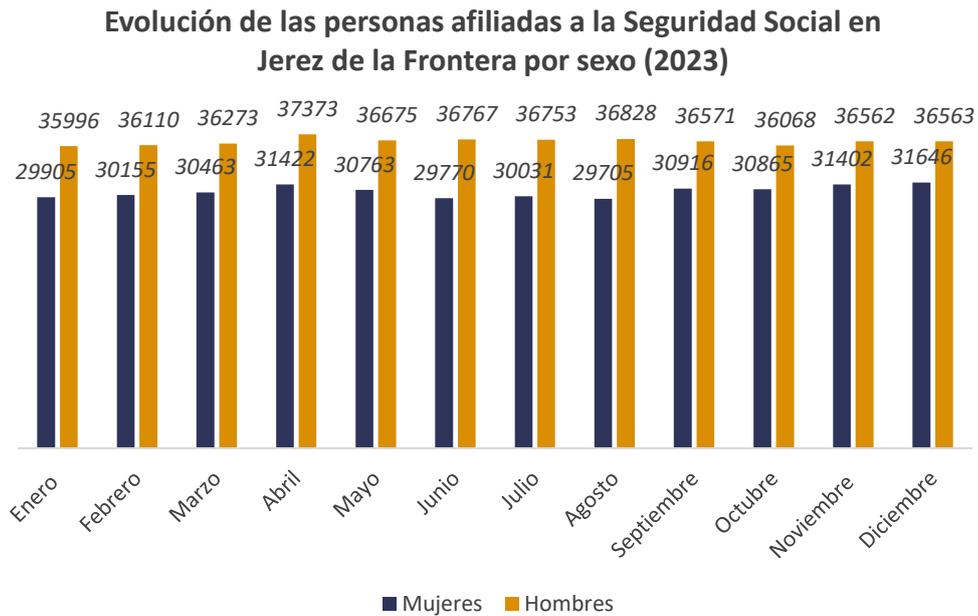


Gráfico 8. Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas del Portal de la Seguridad Social (2023).

En contraste, observando las cifras de paro, **Jerez ocupa el tercer lugar entre los municipios de la provincia con mayor tasa de paro, con un 23%**, según datos del INE del 2024²⁰. No obstante, es importante relativizar estas cifras considerando la distribución poblacional, ya que Jerez es el municipio más poblado de la provincia. En este contexto, **el Ayuntamiento de Jerez** lleva a cabo convenios de colaboración con diversas entidades para impulsar la reactivación económica del municipio y fomentar una mejora en el bienestar de vida de la ciudadanía. En el marco de estos acuerdos, se pone especial énfasis en:

- Diseñar itinerarios de inclusión sociolaboral para colectivos en riesgo de exclusión en zonas desfavorecidas;
- Potenciar la actividad emprendedora de los colectivos en situación de vulnerabilidad, y

²⁰ [Indicadores Urbanos – Edición 2024.](#)

- Promover la igualdad de oportunidades para colectivos en situación de vulnerabilidad, incluyendo a las mujeres, personas con discapacidades y personas migrantes.

Otro aspecto clave a considerar es la **brecha salarial**. Esta refleja desigualdades estructurales del mercado laboral, donde las mujeres suelen estar concentradas en sectores menos remunerados, tienen menos acceso a puestos de responsabilidad y enfrentan barreras como la contratación a tiempo parcial. El **Gráfico 9** muestra la comparativa en el salario medio por sexo en Andalucía, Cádiz y Jerez de la Frontera durante el año 2022. En Andalucía, el salario medio de los hombres es de 18.995 €, mientras que el de las mujeres es de 15.247 €, mostrándose una brecha del 19,7%. En Cádiz, la brecha es del 10,3%, con los hombres alcanzando un salario medio de 21.754 €, frente a los 19.501 € de las mujeres.

Por su parte, en **Jerez de la Frontera**, los **hombres** tienen un salario medio de **19.664 €**, mientras que las **mujeres** ganan **15.794 €**, existiendo así una **brecha salarial del 19,7%**.

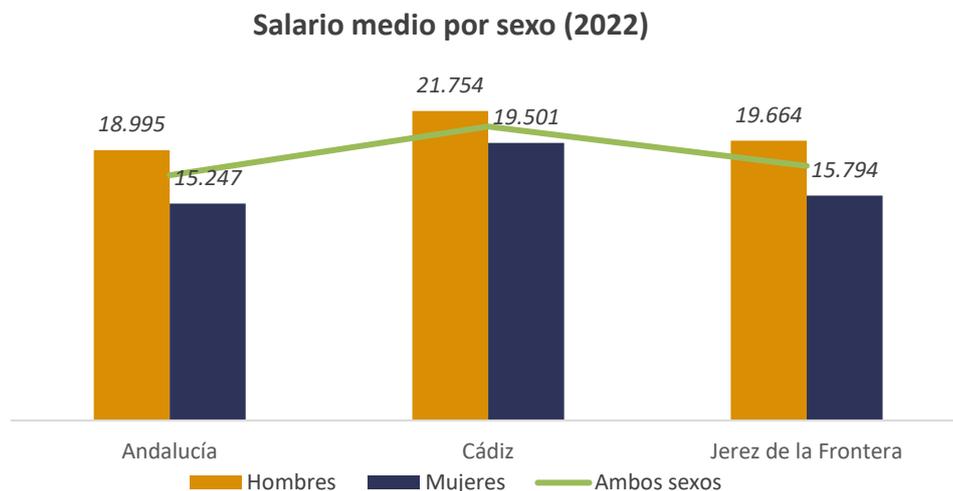


Gráfico 9. Salario medio por sexo en Andalucía, Cádiz y Jerez de la Frontera. Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (2022) y el SIMA (2022).

En el análisis de la **población ocupada de Jerez de la Frontera por grandes grupos de ocupación**²¹ (**Gráfico 10**), se observa una **segregación horizontal**²² durante el 2022. Las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores tradicionalmente feminizados, como los **servicios de restauración, personales y protección**, donde representan el **52,1%** frente al **47,9%** de hombres, y en **empleos administrativos**, donde son el **59,9%** frente al **40,1%** de hombres. Por el contrario, los hombres predominan en ocupaciones técnicas e industriales, como **artesanos y trabajadores**

²¹ [Censo anual de población \(Ocupación y actividad\) 2021-2022, INE.](#)

²² Distribución desigual de mujeres y hombres en diferentes sectores ocupacionales.

de la industria manufacturera, donde representan el **94,2%** frente al **5,8%** de mujeres, y en operadores de maquinaria, donde los hombres son el **92,4%** frente al **7,6%** de mujeres.

Además, persiste la **segregación vertical**²³ en roles de liderazgo: en puestos de **directores y gerentes**, los hombres duplican a las mujeres con un **70%** frente al **30%**. Sin embargo, en profesiones científicas e intelectuales las mujeres tienen mayor representación, alcanzando el **55,5%**, frente al **44,5%** de hombres.

Estos datos evidencian que los estereotipos de género y las barreras estructurales siguen limitando el acceso de las mujeres a ciertos sectores y a roles de liderazgo, lo que subraya la necesidad de políticas que fomenten la igualdad de oportunidades en todas las ocupaciones.

Población ocupada de Jerez de la Frontera por grandes grupos de ocupación y sexo (2022)

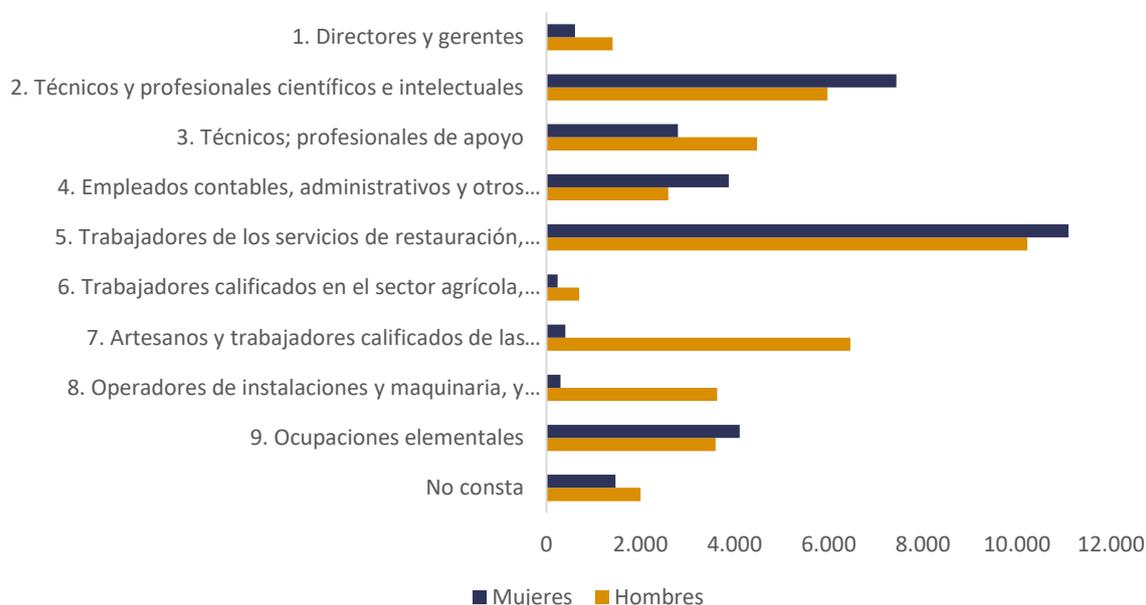


Gráfico 10. Población ocupada de Jerez de la Frontera por grandes grupos de ocupación y sexo (2022).
 Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.



Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera en el ámbito de empleo

En el ámbito del empleo, el personal técnico señala que, aunque se llevan a cabo iniciativas formativas y de inserción laboral en el marco de programas subvencionados por fondos no municipales, estos no siempre logran facilitar el acceso de las mujeres en el mercado laboral. Esto supone una limitación, ya que, al ser programas que no forman parte de las competencias

²³ Distribución desigual de mujeres y hombres en el acceso a posiciones de mayor responsabilidad y liderazgo.



municipales, no se tienen en cuenta las **necesidades y dificultades laborales concretas de diferentes perfiles de mujeres en el municipio**.

Por otra parte, a pesar de que la legislación en igualdad ya está integrada en las competencias del área de empleo, el personal técnico advierte que su mera existencia no garantiza su aplicación efectiva. **La percepción de que la igualdad está asegurada por el marco normativo puede frenar la implementación de medidas adicionales** que garanticen una verdadera equidad en el acceso y las condiciones laborales.

En cuanto a la presencia femenina, se observa que, aunque el equipo municipal del área de Empleo y Empresa está mayoritariamente compuesto por mujeres, **los interlocutores y los representantes del tejido empresarial siguen siendo predominantemente hombres**. Esta segmentación refleja las desigualdades estructurales en el mercado laboral, donde las mujeres ocupan en mayor medida roles administrativos o técnicos, mientras que los espacios de decisión y liderazgo empresarial continúan estando masculinizados.

En este contexto, el personal técnico valora positivamente la existencia del **Programa Corresponsables**, que ha permitido ampliar la oferta de la Escuela de Verano, beneficiando especialmente a familias en situación de vulnerabilidad y a menores de la zona rural. Además, el Programa Conciliando puso a disposición de la ciudadanía una bolsa de horas destinada a facilitar el acceso de las mujeres al empleo, la formación y la búsqueda de oportunidades laborales, reconociendo el impacto de la carga de cuidados en su trayectoria profesional.

En este sentido, la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía ha otorgado una **subvención para la realización de actividades en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, que la **Delegación de Igualdad y Diversidad del Ayuntamiento de Jerez** desarrollará fundamentalmente durante el primer semestre de 2025.



Las perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez sobre empleo e igualdad

A partir de la encuesta, según los resultados obtenidos, se menciona que existe una **clara percepción de desigualdad laboral** en el municipio. El **52% considera que hay segregación horizontal**, mientras que un **60% afirma que existe segregación vertical**. Además, un **44%** percibe que persiste una **brecha salarial** entre mujeres y hombres.



En cuanto a **conciliación**, el **50%** señala que los **horarios laborales y escolares no son compatibles**, y el **70%** afirma que las **mujeres ocupan mayoritariamente el empleo doméstico informal**. Finalmente, destaca un consenso amplio (**75%**) sobre la **importancia** de que las **empresas** locales cuenten con **planes de igualdad**.



Percepción de las personas encuestadas sobre diversas afirmaciones en materia de Empleo, donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo".

Respecto a los grupos de trabajo desarrollados con la ciudadanía, se han identificado cuatro grandes ejes en torno al empleo desde una perspectiva de género: **Desarrollo profesional**, **Oportunidades de acceso al empleo**, **Condiciones laborales**, y **Conciliación y corresponsabilidad**.

En cuanto al **desarrollo profesional**, la ciudadanía percibe que **la falta de acceso a la formación adecuada** es una barrera para muchas mujeres, especialmente para aquellas que sus recorridos vitales generen una mayor situación de vulnerabilidad. Igualmente, se identifica un obstáculo para las que buscan insertarse en sectores masculinizados.

Respecto a las **oportunidades de acceso al empleo**, se identifican ciertos **avances** en la **contratación de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados**, como la construcción, la agricultura y el reparto de paquetería y mensajería. A pesar de ello, persisten **desigualdades estructurales que limitan su acceso a empleos de calidad** que mejoren su bienestar y calidad de vida.

En particular, se destaca la **situación de las mujeres migrantes**, que enfrentan barreras adicionales debido a restricciones administrativas y la ausencia de redes de apoyo, así como la de las **mujeres con discapacidad**, cuyo acceso al mercado laboral sigue condicionado por la falta de oportunidades diversificadas.

En el tercer eje identificado, **Condiciones laborales**, la ciudadanía reconoce las **desigualdades existentes** contra las mujeres en algunos sectores laborales. Resalta la **situación precarizada de las trabajadoras domésticas y del sector agrícola**, donde la mayoría son **mujeres migrantes** empleadas en la economía informal. Por otra parte, la ciudadanía es consciente que la **contratación de mujeres en sectores masculinizados no siempre se traduce en mejores condiciones laborales**.



Dentro del último eje clave, **Conciliación y corresponsabilidad**, se observa que el acceso al empleo de las mujeres sigue **condicionado por la desigual distribución de las tareas de cuidado y la falta de medidas efectivas de conciliación**. La ciudadanía percibe que esta situación afecta especialmente a las mujeres trabajadoras en sectores feminizados, como la hostelería o los cuidados. Además, la menor participación de los hombres en estas tareas, tanto en el ámbito laboral como en el familiar, refuerza esta carga desigual, perpetuando la idea de que el cuidado es una responsabilidad exclusivamente femenina.



5.4 POLÍTICAS SOCIALES

En el desarrollo de las políticas sociales, es fundamental atender las necesidades específicas de cada colectivo, incluidas las de las mujeres. Por un lado, **las mujeres son las principales usuarias de diferentes servicios sociales**, y por otro, suelen estar **más expuestas a situaciones de vulnerabilidad**, como son la violencia de género, la marginación y el riesgo de pobreza. En este contexto, corresponde a las administraciones públicas **diseñar e implementar medidas efectivas que reduzcan estas desigualdades**. Esto incluye poner en marcha programas preventivos para erradicar la violencia de género y garantizar una cobertura social, económica y jurídica a toda la población.

Además, las políticas sociales abarcan una amplia variedad de actuaciones dirigidas a personas en situación de vulnerabilidad, con diferentes identidades y condiciones de vida. Por esta razón, **se requiere incorporar una perspectiva de género interseccional**. El enfoque de la interseccionalidad, introducido por la jurista Kimberlé Crenshaw en los años 80, ayuda a comprender cómo la interacción de distintos factores sociales determina la situación de vida de una persona. Variables como el género, la clase social, el origen nativo, los estudios, la orientación sexual, junto con el lugar de residencia, están interrelacionadas y pueden ubicar a las personas en posiciones de mayor o menor vulnerabilidad dentro del sistema sociopolítico y económico.

La interseccionalidad permite identificar cómo se configura un sistema de opresiones múltiples y simultáneas que generan formas de desigualdad específicas y diferenciadas. Algunos ejemplos que lo ponen de manifiesto son los siguientes:

- Según datos del INE, en 2020 **las mujeres representaron el 61,95% de las personas con algún grado de dependencia reconocido en Andalucía**²⁴. Además, en el 2019, el **65,33%** de las que **recibían servicios o prestaciones** del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia eran mujeres.
- Esta situación de desigualdad se refleja también en los indicadores de pobreza. Según el Informe sobre el estado de la pobreza en Andalucía (2023), en **2022 la tasa de pobreza entre las mujeres es del 30%**, frente al **28,2%** en el caso de los **hombres**. La feminización de la pobreza se evidencia igualmente en programas de apoyo: en 2018, el 64,3% de las personas titulares de las unidades familiares beneficiarias del Programa de Solidaridad para la Erradicación de la Marginación son mujeres.
- La vulnerabilidad económica de los hogares monoparentales recae mayoritariamente sobre las mujeres. Según datos del Instituto de Cartografía y Estadística de Andalucía, en

²⁴ [Situación de dependencia reconocida por CCAA, sexo y edad. Población de 6 y más años con discapacidad.](#)



2023 el **84,9% de las familias monoparentales en Andalucía** estaban compuesta por **mujeres solas con hijos**, de las cuales el **57,3%** se encontraba **en riesgo de pobreza**²⁵.

- En cuanto a la **violencia de género**, en 2023 Andalucía registró 39.990 denuncias por violencia de género y 16 mujeres fueron asesinadas por sus parejas o exparejas.
- Según el Servicio de Teleasistencia de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, el **77,9% de las llamadas al teléfono de atención a las personas mayores por situaciones de salud y emergencias fueron realizadas por mujeres** durante el **2023**.

El presente subapartado presenta la situación de la igualdad en el ámbito del empleo en Jerez de la Frontera. Se estructura en 3 puntos:



Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género



Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez



Perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez



Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género

A continuación se presentan indicadores sociodemográficos clave de cada sector y realidad urbana de Jerez de la Frontera, según la delimitación geográfica propuesta en el [Análisis-diagnóstico del Plan estratégico de la cultura y la creatividad de la ciudad de Jerez \(2022\)](#), a partir de los cuales se extrae la siguiente información:

El **Sector 4** destaca con la renta media más alta (**44.627 €**) y el mayor porcentaje de personas con estudios de tercer grado (**33,23%**), lo que sugiere mejores condiciones socioeconómicas. En contraste, el **Sector 2** tiene la renta media más baja (**20.638,25 €**), el menor nivel educativo (**6,98%**) y el porcentaje más alto de ocupación básica (**8,86%**), reflejando mayor precariedad laboral. El **Sector 1** presenta la población más envejecida (edad media de **41,67 años**) y la mayor proporción de población extranjera (**5,69%**), mientras que el **Sector 3**, con la población más joven (edad media de **35,42 años**), tiene una renta intermedia (**26.253,4 €**) y un nivel educativo superior al promedio (**11,56%** con estudios de tercer grado).

²⁵ [Informe del Observatorio de la Infancia y Adolescencia de Andalucía \(2024\)](#).



En conjunto, los sectores con menor renta y nivel educativo (1 y 2) concentran a los colectivos más vulnerables, como personas migrantes y personas trabajadoras en ocupaciones básicas, mientras que los sectores con mayores ingresos y cualificación (3 y 4) reflejan condiciones más favorables, pero con posibles barreras para quienes tienen menos recursos.

Sector	Densidad	Edad media	Población extranjera	Estudios de tercer grado	Ocupación básica ²⁶	Renta media por hogar
1 ²⁷	128,615	41,67	5,69%	19,32%	6,57%	24.748,5
2 ²⁸	115,565	39,0375	2,63%	6,98%	8,86%	20.638,25
3 ²⁹	102,196	35,424	1,28%	11,56%	6,87%	26.253,4
4 ³⁰	81,045	38,17	3,31%	33,23%	2,48%	44.627

Tabla 1. Indicadores sociodemográficos de sectores de Jerez. Fuente: Elaboración propia a partir del Análisis-diagnóstico del Plan estratégico de la cultura y la creatividad de la ciudad de Jerez (2022).

Por otra parte, es importante identificar los **recursos de la Red Municipal de Servicios Sociales** de los cuales se dispone en Jerez de la Frontera, de acuerdo con su tipología y número:

Recursos de la Red Municipal de Servicios Sociales

- 8 Centros de Servicios sociales
- 4 Centros de día, de los cuales 1 es infantil y 3 son para personas mayores
- 1 Centro de Acogida temporal
- 1 Parque de viviendas de emergencia social
- 1 Casa de las Mujeres
- 1 Recurso de Emergencia para Mujeres
- 1 Centro Comunitario intercultural
- 1 Centro Municipal de Promoción de la Salud
- 1 Oficina de Información Juvenil
- 1 Oficina Municipal de Atención a la Discapacidad (OMAD)
- 1 Oficina de Intermediación Hipotecaria
- 1 Centro de Formación El Zagal

²⁶ Como apunte metodológico, cabe precisar que se ha optado por mantener la terminología establecida en el Plan Estratégico de Cultura, haciendo uso del término “ocupación básica”. No obstante, este concepto se entiende como equivalente a “ocupación elemental”, ya que este último es el término más extendido en el ámbito de empleo.

²⁷ Sector 1: R1. Intramuros, R2. Santiago, R3. San Pedro - Plaza de Toros y R4. San Miguel.

²⁸ Sector 2: R5. San Benito - La Plata, R6. Ronda oeste, R7. Federico Mayo y R8. Puertas del Sur.

²⁹ Sector 3: R9. Ronda sudeste, R10. Retiro – Campus, R11. La Milagrosa, R12. La Marquesa - La Granja y R13. Entorno de Chapín.

³⁰ Sector 4: R14. Avenida - Plaza del Caballo y R15. Monte Alto - El Altillo.



Como se puede observar, existen recursos específicos para atender necesidades relacionadas con la igualdad de género y las violencias machistas, como la **Casa de las Mujeres**, dentro de la cual se cuenta con el Centro Municipal de Información a la Mujer.

Este espacio cumple un rol esencial en la información, protección y apoyo a las mujeres, especialmente aquellas que enfrentan situaciones de violencia de género o desigualdades estructurales. En complemento, el municipio cuenta con una serie de centros y oficinas destinados a personas en situación de vulnerabilidad o posible exclusión social, como el **Centro de Acogida Temporal**, el **Parque de Viviendas de Emergencia Social** o la **Oficina de Intermediación Hipotecaria**.

En cuanto a los **gastos** realizados en **2023** por el área de Servicios Sociales y Promoción Social en la política de **Asistencia Social Primaria** (Gráfico 11), se identifican programas de interés en apoyo a diversos colectivos en situación de vulnerabilidad. El más destacado es el **programa de asistencia a personas dependientes**, con 22 millones de euros. Desde el Ayuntamiento se han puesto en marcha formaciones específicas destinadas a la plantilla de este servicio para dotar de herramientas y reforzar el apoyo a las personas cuidadores.

También puede observarse que el **programa de Igualdad junto con los programas dirigidos a otros colectivos en situación de vulnerabilidad**, como **Inmigración y Diversidad**, cuentan con un presupuesto de **1,7 millones** de euros, lo que representa el **4,3% del gasto total**. Esta cifra está en línea con la financiación destinada al tratamiento de familias con menores (5,2%), reflejando un **interés del Ayuntamiento por apoyar a colectivos como las mujeres y los menores**.

Por otro lado, la **falta de ejecución presupuestaria en el programa contra la pobreza energética** no toma en cuenta un problema que afecta de forma desproporcionada a las mujeres responsables de hogares³¹.

Gastos realizados por el área de Servicios sociales y Promoción Social en la política de Asistencia social primaria (2023)



Gráfico 11. Gastos realizados por el área de Servicios sociales y Promoción Social en la política de Asistencia social primaria (2023). Fuente: Elaboración propia a partir de la página web del Ayuntamiento de Jerez.

De acuerdo con el Balance 2024 de la Delegación de Inclusión Social, Dependencia y Familia³², **54.589 personas fueron usuarias atendidas** entre el 1 de junio de 2023 al 31 de diciembre de 2024. De este total, el **57,47% fueron mujeres**, lo cual pone de manifiesto la mayor predominancia en vulnerabilidad social entre este colectivo. En cuanto a las **99.252 intervenciones llevadas a**

³¹ Este fenómeno se refiere a la dificultad para mantener una vivienda a una temperatura adecuada o para afrontar los costes básicos de energía, y suele impactar con mayor intensidad en los hogares encabezados por mujeres, especialmente aquellas que son madres solas, mujeres mayores o cuidadoras.

³² Los datos del Balance 2024 de la Delegación de Inclusión Social, Dependencia y Familia ofrecían un volumen de información más amplio. No obstante, parte de esta información no se encontraba desagregada por sexo y/o no se ajustaba al objeto de análisis definido para la presente diagnosis.



cabo, el 73,1% fueron dirigidas a mujeres, reflejando así la necesidad de priorizar políticas de acompañamiento y soporte específico desde una perspectiva interseccional.

De las intervenciones realizadas, se identifica que **las mujeres tienen mayor presencia** en los sectores de intervención siguientes: personas afectadas por catástrofe o epidemia (100%)³³, Mujer (94,4%), Juventud (77,8%)³⁴, Personas mayores (65,1%) y Familia (61,8%). En contraste, **de los 17 sectores de intervención, únicamente en cuatro se identifica mayor presencia masculina**: Reclusos y exreclusos (85,7%)³⁵, Personas en marginación sin hogar y transeúntes (81,8%), Drogodependencias (77,6%) e Inmigración (58,3%). **Esta diferenciación señala la necesidad de diseñar políticas adaptadas a las realidades específicas de mujeres y hombres, sin perder de vista otros factores de vulnerabilidad.**



Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera en el ámbito de políticas sociales

El personal técnico destaca la existencia de **centros y departamentos específicos para la atención a mujeres**, como la Casa de las Mujeres y el departamento de policía local especializado en violencia de género. Además, se han impulsado **esfuerzos para garantizar que las actuaciones en materia de seguridad**, especialmente en casos de agresiones sexuales y cacheos, **sean atendidas por mujeres policías**, lo que refuerza la confianza de las mujeres en el sistema de atención. También se señala la **atención personalizada en casos de violencia de género**, permitiendo que una misma persona funcionaria acompañe a la víctima a lo largo del proceso, garantizando así una mayor continuidad. Asimismo, se han identificado **avances en la unidad de atención integral a víctimas**, especialmente con la mejora del servicio GUSS (Gestión Unificada de Servicios Sociales).

Pese a estos avances, el personal técnico señala una serie de dificultades que limitan la efectividad de los servicios. Principalmente, se destaca la **importancia y la necesidad de incorporar la transversalidad** en la atención a las mujeres.

En este sentido, se observa que **es necesario valorar la calidad de la atención social con perspectiva de género**, con el objetivo de identificar mejoras en dichos servicios.

Además, se aprecia un personal especializado y formado en igualdad y diversidad; por ejemplo, existen policías mujeres que atienden casos sensibles de **violencia de género**. Aún así, se señala la necesidad de reforzar la presencia femenina en el cuerpo policial para garantizar una atención más representativa y cercana a todas las realidades.

³³ Se llevaron a cabo un total de 20 intervenciones en este sector. Cabe señalar que el sector de minorías étnicas también dispuso de un 100% de intervención hacia las mujeres. No obstante, solo hubo una mujer atendida.

³⁴ Se debe destacar que solamente se contaron con 9 intervenciones en total en este sector.

³⁵ Hubo 7 intervenciones en este sector.



Como área de mejora, se observan ciertos desafíos relacionados con los medios disponibles para facilitar el acceso de una mayor proporción y diversidad de mujeres a programas de conciliación. En cuanto a las **zonas rurales**, se identifica que la **desconexión geográfica** entre barriadas y pedanías y su limitada vinculación con el área urbana **restringe el acceso a recursos** y complica su distribución en el territorio.



Las perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez sobre políticas sociales e igualdad

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta, se observa que existe una percepción sobre desigualdades de género en las políticas sociales locales. **La mayoría (86,1%) considera que las mujeres se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad que los hombres, y un 77,8% percibe mayor pobreza en familias monomarentales frente a monoparentales.** Además, el **62%** opina que **valdría la pena incentivar la difusión municipal sobre servicios para víctimas de violencia de género**, a pesar de que ya existen actuaciones en este ámbito. Respecto al **apoyo municipal hacia personas con cargas familiares, el 62% considera que este podría reforzarse.**



Percepción de las personas encuestadas sobre diversas afirmaciones en materia de Políticas Sociales, donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo".

Dentro del desarrollo de los grupos de trabajo con la ciudadanía, se identificaron tres temas clave relacionados con las políticas sociales: **el acceso a los servicios sociales**, la **gestión de la acogida**, y las **estrategias de inclusión** de colectivos en situación de vulnerabilidad.

En cuanto al **acceso a los servicios sociales**, la ciudadanía percibe que todavía existen barreras estructurales y que es necesario reforzar la **cobertura** de estos servicios en zonas rurales y barrios en situación de marginación. Esto responde, en gran medida, a la **dispersión territorial** del municipio.

Otra barrera estructural señalada por la ciudadanía es la **brecha digital**. La creciente digitalización de trámites esenciales **obstaculiza el acceso para ciertos colectivos** que no cuentan con los conocimientos o habilidades necesarias para utilizar estas herramientas tecnológicas. Como resultado, su autonomía se ve comprometida. Esto se aprecia notablemente en las **personas mayores**, al no haber tenido acceso a una formación digital, y en las **personas migrantes**, al no estar familiarizadas con los sistemas administrativos locales. Ante estas barreras, la ciudadanía menciona que **el Ayuntamiento muestra concienciación hacia las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad**, particularmente aquellas de las personas mayores y personas



migrantes. Esto sugiere que, si bien persisten desafíos en la cobertura y accesibilidad de los servicios, existe una base consolidada para impulsar acciones en esta dirección.

Respecto al segundo eje clave surgido en los grupos de trabajo, la **gestión de la acogida**, la ciudadanía valora la **madurez de la cultura organizativa** en este ámbito, con mesas de trabajo y espacios técnicos que favorecen un funcionamiento estructurado entre las entidades sociales y el Ayuntamiento. Sin embargo, existen algunas barreras que obstruyen el desarrollo de una acogida efectiva. Otra de las problemáticas señaladas es la **insuficiente oferta de enseñanza del castellano** para personas en situación irregular, lo que dificulta su inclusión sociolaboral y, como efecto, refuerza las dinámicas de marginación. Igualmente, se señala la **precarización** de muchas **entidades** que atienden directamente a personas migrantes, una situación que se agrava en un contexto de **creciente rechazo** hacia este colectivo.

Finalmente, la ciudadanía enfatiza la necesidad de implementar **estrategias que favorezcan la inclusión efectiva** de los colectivos en situación de vulnerabilidad. Esto debido a que se observa una **falta de detección de las necesidades de las mujeres con diferentes identidades y condiciones de vida en interacción**. Por ejemplo, en el caso de las mujeres migrantes, la discapacidad psíquica no siempre se diagnostica adecuadamente, ya que en muchos casos se asocian erróneamente ciertas condiciones mentales a una consecuencia temporal del proceso migratorio. Del mismo modo, no se activan recursos específicos para mujeres trans migrantes. En ambos casos, se tiene como resultado una invisibilización social de sus realidades.

5.5 PODER, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN

La **infrarrepresentación de las mujeres en cargos con capacidad de decisión y liderazgo** no se debe a una falta de interés o preparación, como sugieren algunos estereotipos de género. Por el contrario, es necesario analizar en profundidad las razones que explican esta situación, entre las cuales destacan:

- Una menor participación de las mujeres en los procesos de **toma de decisiones**.
- Las barreras asociadas a la **falta de corresponsabilidad en el ámbito de los cuidados**.
- La escasez de **modelos femeninos de liderazgo** en los medios de comunicación.

Ante esta realidad, se hace imprescindible implementar iniciativas que impulsen el empoderamiento de las mujeres para que puedan acceder a puestos de responsabilidad en todos los ámbitos de la sociedad.

Aunque en los últimos años ha habido avances en la presencia femenina en espacios de poder y decisión, estos progresos no son homogéneos. Por ejemplo, en la comunidad autónoma andaluza, a datos del 2024, la representación de las mujeres en las principales instituciones sigue esta distribución:

- En el ámbito local, **las mujeres ocupaban el 48% de las concejalías, pero solo el 24,2% de las alcaldías estaban encabezadas por mujeres**, lo que refleja una clara dificultad para acceder a puestos de máxima representación.
- En las **diputaciones autonómicas**, las mujeres representaban el **46,79%** de las personas titulares.
- En el **Tribunal Superior de Justicia de Andalucía**, las mujeres alcanzaban también el **46,79%** de representación.
- En cambio, en la **Junta de Andalucía**, las mujeres lideraban el **57,1% de las consejerías**, mostrando un mayor avance en órganos ejecutivos autonómicos.

El presente subapartado presenta la situación de la igualdad en el ámbito de poder y representación en Jerez de la Frontera. Se estructura en 3 puntos:

-  Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género
-  Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez
-  Perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez



Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género

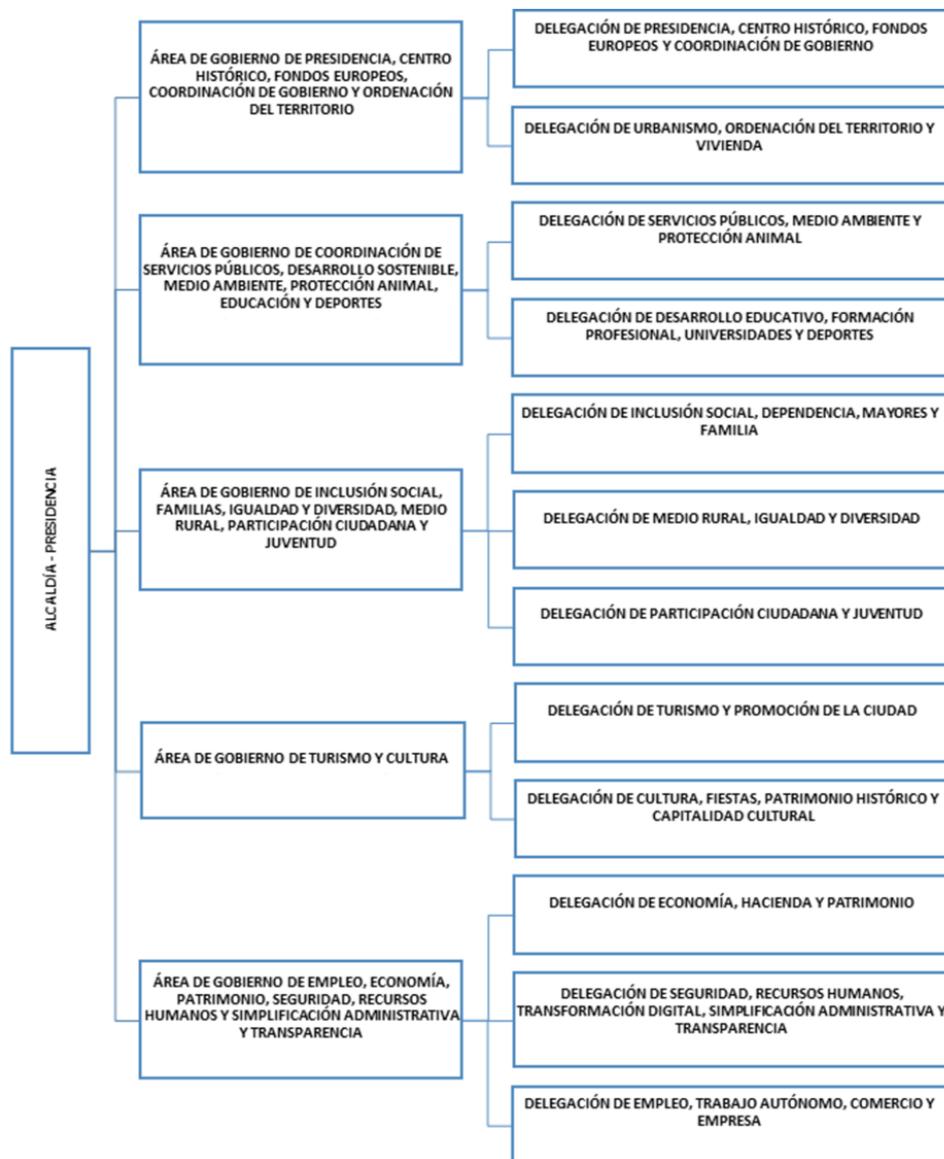
El Equipo de Gobierno 2023-2027 del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera está compuesto por la Alcaldía, encabezada por una mujer, 5 Tenencias de Alcaldía y 7 Delegaciones.

A nivel autonómico, como se ha mencionado anteriormente, solo el 24% de las alcaldías están lideradas por mujeres. En este contexto, el caso de Jerez destaca no solo por contar con una alcaldesa, sino también porque ella ocupa actualmente la presidencia de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), lo que refuerza su papel institucional.

En el momento de su constitución, la configuración del equipo de gobierno de Jerez fue paritaria en las Tenencias de Alcaldía. Sin embargo, tras la designación de una de las tenientes como presidenta de la Diputación, actualmente solo una de las cinco Tenencias de Alcaldía está ocupada por una mujer, responsable de las Delegaciones de Medio Rural e Igualdad y Diversidad.



En cuanto a las **siete personas delegadas**, se observa un **equilibrio en la representación** entre mujeres (57,14%) y hombres (42,86%). Al analizar las primeras dos delegaciones asignadas a mujeres, **Empleo y Urbanismo**, se observa que estas áreas no están tradicionalmente asociadas al género femenino. Esto puede interpretarse como un avance hacia la ruptura de estereotipos de género. Sin embargo, las dos Delegaciones restantes lideradas por mujeres, **Participación Ciudadana e Inclusión social**, son áreas frecuentemente vinculadas a las mujeres, ya que se les suele asociar con el trabajo comunitario y los roles de cuidado y atención. En cuanto a las Delegaciones asignadas a hombres, las **Delegaciones de Desarrollo Educativo y Economía** reflejan áreas tradicionalmente masculinizadas debido a su relación con ámbitos educativos reglados y deportes, así como la asociación con la gestión financiera y económica. De manera global, por lo tanto, se evidencia un sesgo de género en la distribución de funciones y responsabilidades de las Delegaciones.



Por otra parte, a partir de los datos otorgados por el **Área de Participación Ciudadana** del Ayuntamiento, a continuación se presenta un **análisis de la representación de 991 entidades** de las que se dispone la información completa, considerando su **tipología y el género de la persona que ocupa la presidencia**.

Como se observa en el Gráfico 12, la **distribución global indica una mayor presencia de los hombres en las presidencias**, con 617 hombres frente a 374 asociaciones con mujeres presidentas.

Los ámbitos con el **mayor desequilibrio de género a favor de los hombres** son los ámbitos de Cultura, Deportes, Juventud y Participación, que suelen estar relacionados con la gestión comunitaria más técnica o con actividades tradicionales masculinizadas. Por otro lado, **las mujeres lideran de manera destacada en los ámbitos de Género y Educación**, lo que refuerza la percepción que los temas referentes a la igualdad de género y los cuidados son exclusivos para las mujeres. En los ámbitos de **Salud y Cooperación** la representación está **equilibrada** entre los sexos, mientras que en el ámbito de **Medio Ambiente** se muestra una **distribución paritaria**.

Distribución de la presidencia en las asociaciones registradas de Jerez de la Frontera por sexo (2024)

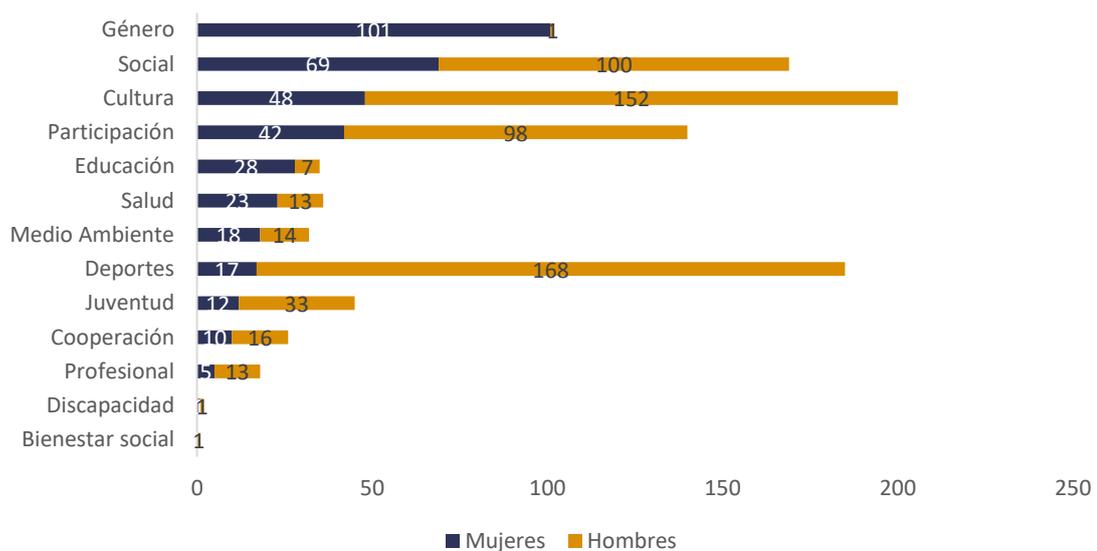


Gráfico 12. Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Área de Participación Ciudadana del Ayuntamiento de Jerez.

Además de las entidades sociales, el municipio cuenta con **seis** Consejos Sectoriales:

- Consejo Local de Bienestar Social
- Consejo Local de las Personas Mayores
- Consejo Local de las Mujeres
- Consejo Local de Medio Ambiente
- Consejo Local del Voluntariado
- Consejo Local del Motor

El análisis de representación de mujeres y hombres en los consejos muestra una **distribución mayoritariamente equilibrada**. En particular, los Consejos de Voluntariado y Bienestar Social cuentan con una mayor presencia de mujeres, mientras que en el resto existe una mayor presencia de hombres.

Por otra parte, el **Consejo Local de las Mujeres**³⁶, por su naturaleza, está compuesto exclusivamente por mujeres. Está formado por 22 vocalías distribuidas entre asociaciones de mujeres, entidades relacionadas con la igualdad de género y representantes de grupos políticos. **La distribución de vocalías incluye 9 asignadas a asociaciones de mujeres, representando tanto a la zona urbana (5) como a las pedanías (2) y barriadas rurales (2). Otras 13 vocalías se asignan directamente** a representantes de partidos políticos, sindicatos, fundaciones, colectivos feministas y otros grupos sociales, incluyendo la designación de una vocal elegida por sorteo entre mujeres empadronadas en el municipio.

Destacan vocalías reservadas para colectivos como mujeres rurales, mujeres con diversidad funcional, mujeres gitanas y LGTBIQ+, entre otros, lo que refuerza un enfoque interseccional en la composición del órgano. **Este consejo manifiesta un importante esfuerzo por visibilizar y representar la diversidad de mujeres en Jerez.**

El Consejo Local de la Mujer, según su Balance Anual 2024, ha centrado su labor en varias **líneas de actuación clave**:

- **Seguimiento de las políticas de igualdad:** monitorizar y evaluar los planes municipales y propuestas para integrar la perspectiva de género en la administración.
- **Sensibilización y prevención:** organización de campañas y conmemoraciones clave (8M, 28J, 25N, entre otras) y promoción de iniciativas como el Punto Violeta.
- **Reforzamiento del Consejo:** creación de la Comisión Permanente y un Grupo de Trabajo para campañas y actividades.
- **Apoyo a las asociaciones de mujeres rurales y urbanas:** fortalecimiento de talleres, seguimiento de subvenciones y visitas a entidades.

³⁶ Es un órgano adscrito a la Delegación de Igualdad y Diversidad, con carácter consultivo y participativo. Su objetivo es la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como facilitar la participación directa de la ciudadanía en este ámbito: [“El Pleno aprueba la nueva composición del Consejo Local de la Mujer \(Ayuntamiento de Jerez, 2023\).”](#)



Imagen 6. Cabecera de la manifestación del 25N, integrada por las representantes del Consejo Local de la Mujer. Imagen extraída de la Memoria Anual 2024 de la Delegación de Igualdad y Diversidad.

En complementariedad a estos Consejos Sectoriales, existen los **Consejos Territoriales**, los cuales son órganos permanentes de participación vinculados a un territorio específico del municipio. De las **72 personas miembro adscritas a los 6 Distritos, 38 son hombres (52,78%) y 34 son mujeres (47,22%)**, mostrándose una **distribución cercana a la paridad**, con un balance representativo entre ambos sexos.

En cuanto a **líneas de actuación** en participación ciudadana con perspectiva de género, se identifica un **esfuerzo conjunto** entre la Delegación de Participación Ciudadana y la Delegación de Igualdad y Diversidad para impulsar eventos que visibilicen a distintos colectivos de mujeres y reconozcan sus aportaciones en el municipio. Un ejemplo de ello fue la **Exposición Aromas del Levante**, organizada por la Delegación de Participación Ciudadana, una muestra fotográfica exhibida durante 2024 en el marco del 8 de marzo, que retrató a diversas mujeres de los barrios del Distrito Oeste. Asimismo, destaca la **IV Mesa Redonda Mujeres Luchadoras**, organizada por la Fundación Mornese con el apoyo de la Delegación de Igualdad y Diversidad, que en 2024 centró su atención en las mujeres migrantes, con el propósito de visibilizar y compartir sus experiencias en primera persona.



Imagen 7. Cartel de la Exposición Aromas del Levante, extraída de la Memoria Anual 2024 de la Delegación de Igualdad y Diversidad.

Es importante destacar el alto grado de interés e **implicación** de la Delegación de Igualdad y Diversidad con las **asociaciones de mujeres de Jerez de los ámbitos rural y urbano** por colaborar con ellas y promover iniciativas conjuntas. Esto se recoge en la Memoria Anual 2024 del Departamento de Igualdad y Diversidad, mediante la explicación detallada de las reuniones y visitas de la Delegada de Igualdad y Diversidad con las diversas asociaciones del municipio. A través de este vínculo, se han recogido propuestas planteadas por las propias asociaciones y se ha fortalecido una dinámica de trabajo en red.

Un ejemplo de esta colaboración estrecha fue la Jornada “Bienvenidas”, celebrada en abril de 2024 y organizada por la Federación La Voz de las Mujeres, con la colaboración de la Delegación. La iniciativa estuvo orientada a fomentar la creación de redes entre colectivos, donde participaron asociaciones de la zona urbana y rural.

Este vínculo ha contribuido a orientar campañas, actividades y estrategias impulsadas desde la Delegación desde un punto de vista local y aterrizado en las necesidades del territorio. Además, muchas de estas asociaciones forman parte del Consejo Local de las Mujeres, consolidándose como un **espacio clave** de participación sectorial.

Además de actuaciones desarrolladas junto a las asociaciones de mujeres rurales y urbanas, la Delegación de Igualdad y Diversidad impulsa acciones de sensibilización contra la LGTBIQAP+fobia, y la trabaja ampliamente en conjunto con las asociaciones de diversidad sexual y de género del municipio. Entre estas acciones se encuentran las campañas organizadas año con año con motivo del Día Internacional contra la LGTBIQAP+fobia (17 de mayo) y el Día del Orgullo LGTBIQAP+ (28 de junio). En el primer caso, en 2024 se celebró una lectura de manifiesto y colocación de una pancarta conmemorativa. En el segundo, se llevó a cabo la Campaña “Jerez Educando en Diversidad”, ya mencionada en el apartado del ámbito de Educación, que incluyó diferentes actividades de celebración y reivindicación entre las asociaciones y la ciudadanía, como la colocación de la bandera arcoíris en el balcón del Ayuntamiento y la lectura pública de Manifiesto Orgullo Jerez 2024. Otro acto por destacar es el **Brindis por la diversidad** en la Feria de Jerez, organizado anualmente por la Asociación Jerelesgay.



Imagen 9. Cartel de la Jornada “Bienvenidas”, extraída de la Memoria Anual 2024 de la Delegación de Igualdad y Diversidad.



Imagen 8. Colocación de la Bandera Arcoíris en el Balcón del Ayuntamiento durante el Acto Institucional del Orgullo, extraída de la Memoria Anual 2024 de la Delegación de Igualdad y Diversidad.

Igualmente, la Delegación impulsa y lleva a cabo actividades de sensibilización en torno a la diversidad cultural, particularmente en colaboración



con las entidades que forman parte de la Mesa Local de Convivencia.

Esta estructura, dinamizada por la propia Delegación, actúa como espacio de encuentro, intercambio y cooperación entre entidades sociales del municipio que trabajan en la promoción de la igualdad, la diversidad, la convivencia y la no discriminación. Como ejemplo representativo, cabe señalar la iniciativa **Jerez por la Diversidad**, organizada con motivo del Día de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo (21 de mayo).

En este contexto, se identifica que **la Delegación también valora y apoya las redes no formales de asociacionismo**. Con el objetivo de promover la interacción y sensibilización del colectivo joven en torno a la diversidad cultural, se ha impulsado el proyecto **Jerez, Ciudad por la Diversidad**, a través del cual se difunden en redes sociales contenidos vinculados a días conmemorativos, efemérides y otras temáticas relacionadas con los derechos humanos de distintos colectivos. A lo largo de 2024, se publicaron **53 entradas**, alcanzando a 3.841 personas en Facebook y registrando 1.932 impresiones en X.



Imagen 9. Cartel del evento Jerez por la Diversidad, extraída de la Memoria Anual 2024 de la Delegación de Igualdad y Diversidad.



Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera en el ámbito de poder, representación y participación

El personal técnico destaca avances en igualdad de género en la gobernanza local, con la **presencia de alcaldesas** en distintas legislaturas, el **acceso de más mujeres a puestos de mando** y su participación en espacios de toma de decisiones. También se reconoce una **implicación significativa del personal** en temas de igualdad y diversidad. Aun así, siguen existiendo barreras: la **presencia** de mujeres en **cargos visibles** sigue siendo **baja**, las políticas de igualdad no consideran suficientemente la **edad** ni las **demandas de colectivos diversos**, y la Delegación de Igualdad y Diversidad percibe tener **poca incidencia real**.

El personal técnico también señala que el asociacionismo en el municipio se concentra en las **personas mayores**. No obstante, ponen de relieve la **presencia de un colectivo relevante de mujeres jóvenes que, aunque no formen parte de asociaciones formales, participan activamente en movilizaciones feministas**, como las convocadas el 8M o el 25N. Esta participación evidencia **nuevas formas de implicación ciudadana** entre las generaciones más jóvenes, que, sin quedar reflejadas en el tejido asociativo tradicional, están impulsando una mayor diversidad de iniciativas y espacios de acción.

En esta línea, y como ya se ha señalado en el subapartado anterior, la Delegación de Igualdad y Diversidad apuesta por fomentar la participación ciudadana informal. Para ello, impulsa proyectos

dirigidos específicamente a mujeres, centrados en la **creatividad, la artesanía y el cuidado emocional**, desarrollados en colaboración con diversas asociaciones de mujeres rurales y urbanas que se encargan de su dinamización.



Las perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez sobre poder, representación, participación e igualdad

La percepción recogida en la encuesta referente a participación, poder y representación muestra desigualdades significativas. **Un 73% considera que no existe una representación equitativa de mujeres y hombres en cargos directivos de asociaciones y clubes.** Sobre la **flexibilidad del horario en la administración pública local para la conciliación**, el **53% la percibe insuficiente.** Respecto a la **igualdad en cargos políticos del Ayuntamiento**, las **opiniones están divididas**: el 44% cree que hay desigualdad, mientras que un 30% percibe que sí existe igualdad.



Percepción de las personas encuestadas sobre diversas afirmaciones en materia de Poder, Representación y Participación, donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo".

En cuanto a los grupos de trabajo, la ciudadanía de Jerez identifica diversas barreras y oportunidades en torno a la **participación política y ciudadana de las mujeres**, el **compromiso de los hombres con la igualdad de género** y la **accesibilidad y diversidad en la participación ciudadana**, temas principales extraídos a partir del desarrollo de los grupos de trabajo.

Respecto al primer tema, la ciudadanía señala la **escasa presencia de mujeres en consejos sectoriales y territoriales**, como el Consejo del Motor o las asociaciones vecinales y deportivas, espacios desde los cuales tendrían una mayor incidencia en las políticas locales. En el caso de las **mujeres mayores**, si bien su participación es significativa en el voluntariado y el tejido asociativo, esta implicación **no se refleja** en una representación equitativa en **espacios de toma de decisiones políticas**. Además de la baja representación de las mujeres, se advierte que **la falta de recursos**



económicos no permite la consolidación de otros espacios de participación, ya que la financiación se concentra en las federaciones y en proyectos de corta duración. Con ello se reducen las oportunidades de participación, afectando especialmente a las mujeres en situación de vulnerabilidad.

En el segundo eje clave, relativo al **compromiso de los hombres por la igualdad de género**, se constata la existencia de **iniciativas consolidadas** para fomentar la implicación de los hombres en la igualdad de género, como el **programa de Hombres por la Igualdad**³⁷. Este programa, pionero a nivel internacional en la incorporación de los hombres en las políticas públicas de igualdad dentro de una administración pública, está adscrito a la Delegación de Igualdad y Diversidad del Ayuntamiento de Jerez. Con más de 25 años de trayectoria, trabaja con hombres de todas las edades y perfiles para promover su participación en la construcción de una sociedad más igualitaria.

A pesar de ello, se percibe que su **impacto** es aún **reducido**, en parte debido a la disponibilidad de recursos. A nivel individual, las personas involucradas en el proceso de consulta consideran que **muchos hombres siguen percibiendo la igualdad de género como un tema ajeno** o creen que no se ha interpelado lo suficiente su papel en esta transformación. En el plano colectivo, se señala un asociacionismo de hombres por la igualdad poco afianzado para crear espacios propios de reflexión y acción. No obstante, cabe destacar que Jerez cuenta con un **tejido amplio de hombres sensibilizados y comprometidos con la igualdad**, en comparación con otros territorios del Estado. Tradicionalmente, estos hombres no se organizan a través de asociaciones formalmente constituidas, sino que **participan transversalmente en iniciativas desde colectivos diversos**. El trabajo de **motivación y sensibilización** se desarrolla principalmente a través de **intervenciones en estos espacios y mediante grupos específicos de reflexión y acción**. Estos espacios se desarrollan a partir del propio programa Hombres por la Igualdad y los dos grupos de hombres existentes en el tejido asociativo de la ciudad, además de encuentros promovidos por diferentes entidades sociales.

Respecto a la **accesibilidad y diversidad en la participación**, se valora positivamente la existencia de **órganos de participación especializados** y con un **tejido asociativo fuerte**. No obstante, la ciudadanía apunta que aún hay barreras para la participación de determinados colectivos en situación de vulnerabilidad.

Un ejemplo de ello es la **dificultad que afrontan las mujeres con discapacidad**, tanto por la falta de accesibilidad física en los espacios de participación como por la ausencia de intérpretes de Lengua de Signos en reuniones y actos. Aun así, conviene señalar que **la Delegación de Igualdad y Diversidad garantiza la presencia de intérpretes de Lengua de Signos en todas las actividades**

³⁷ Toda la información sobre este programa puede consultarse en la web municipal [Hombres por la Igualdad](#).



que organiza, asegurando con ello la participación inclusiva de todas las personas. En este sentido, se valora positivamente que el Ayuntamiento esté poniendo en marcha cursos gratuitos de Lengua de Signos Española (LSE), abiertos a toda la ciudadanía. De manera similar, una parte de las mujeres migrantes enfrentan barreras lingüísticas, ya que **la mayoría de los espacios de participación utilizan el castellano como única lengua vehicular**.



5.6 SALUD

La **salud** ha sido tradicionalmente vista como un ámbito neutral al género, aunque los estudios recientes han demostrado que no está libre de sesgos. Durante décadas, **se ha evidenciado que a menudo se adoptaban perspectivas que consideraban las necesidades masculinas como válidas para ambos géneros.**

En cuanto a la **esperanza de vida** de las mujeres, esta creció o permaneció constante hasta mediados de los años noventa. Aunque en años recientes la diferencia ha disminuido, los datos del INE de 2022 muestran que **la esperanza de vida sigue siendo más alta en mujeres** (85,9 años) que en hombres (80,4 años). Esto se debe, principalmente, a una mayor mortalidad masculina provocada por factores biológicos, estilos de vida y conductas de riesgo.

En el caso de Andalucía, el Informe de Salud y Género en Andalucía de 2025³⁸ señala que, **pese a que las mujeres viven más** (84,2 años frente a 78,24 en los hombres), **son los hombres quienes disfrutan de mejor salud a lo largo de su vida**, con una brecha de género en años de vida saludable al nacer en 3,4 años.

El hecho de que **el sistema sanitario aún no haya incorporado completamente la perspectiva de género** es una de las principales razones de esta percepción. Este vacío tiene efectos negativos en la salud y el bienestar de las mujeres, ya **que invisibiliza enfermedades asociadas a factores sociales y culturales**. Muchas de estas afecciones están ligadas a la carga histórica del sistema de cuidados, intensificada por la ineficacia de las políticas públicas para resolver problemas como la conciliación y la corresponsabilidad. **Esta sobrecarga no solo afecta a la salud física de las mujeres, sino que también está relacionada con un aumento de trastornos psíquicos y corporales**. La raíz de esta ineficacia se encuentra en que la administración pública tiene más capacidad para influir en el ámbito público que en el privado, donde las desigualdades en los cuidados son producto de dinámicas culturales profundamente arraigadas en las familias.

Por otra parte, la **violencia de género** es el principal problema de salud vinculado a las desigualdades entre hombres y mujeres. Representa la punta de un iceberg de violencias que afectan a mujeres y niñas, y debe ser tratada desde los centros de salud, ya que el personal sanitario suele ser el primer recurso al que acuden muchas víctimas. A menudo, estas mujeres no manifiestan su situación por miedo a represalias o vergüenza, lo que hace aún más importante que los y las profesionales de la salud puedan detectar estos casos. Sin embargo, la **falta de formación específica y las dinámicas del sistema sanitario impiden identificar muchas de estas situaciones**. Más allá de la violencia de género, es esencial que el personal sanitario reciba formación en igualdad. Algunas enfermedades tienen síntomas diferentes en hombres y mujeres, y un enfoque sin perspectiva de género invisibiliza los problemas femeninos. Por ejemplo, los

³⁸ [Informe de Salud y Género en Andalucía \(2025\)](#).

síntomas de un infarto de miocardio varían según el sexo, y ciertas enfermedades como la artrosis tienen mayor prevalencia en mujeres.

El presente subapartado presenta la situación de la igualdad en el ámbito de la salud en Jerez de la Frontera. Se estructura en 3 puntos:

-  Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género
-  Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez
-  Perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez

Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género

No se dispone de datos específicos sobre salud con perspectiva de género. No obstante, se cuenta con información sobre las líneas de actuación promovidas por el Ayuntamiento en diferentes ámbitos.

En primer lugar, se identifica que la **Delegación de Inclusión Social, Dependencia, Mayores y Familia**³⁹ desarrolla anualmente actividades vinculadas a la conmemoración de efemérides relacionadas con la salud de las mujeres, sus derechos y necesidades. Un ejemplo de ello es la **Segunda Marcha Solidaria a favor de la Asociación de mujeres con cáncer de mama de Jerez (AMMA)**, celebrada en 2024 con motivo del Día Mundial del Cáncer de mama.

Asimismo, destacan las **jornadas anuales organizadas en el marco del 25N**. En 2024, esta jornada se centró en la visibilización de la violencia obstétrica, una forma de violencia contra las mujeres todavía poco reconocida. La actividad, organizada junto a la Asociación El Parto es Nuestro, incluyó un cine-debate a partir del documental “La voz de las mujeres” y la exposición fotográfica “A la luz”.

Otro ejemplo de las líneas de actuación del Ayuntamiento son los talleres orientados a la salud mental de las mujeres, tales como el **Taller Tejiendo nuestra sombra**, el **Taller Explorando las emociones a través de la Expresión Artística**, y el **Taller Me nuevo por mi salud**. En el primero, un grupo de mujeres acompañadas por el personal técnico de la Delegación, **comparten sus dificultades y situaciones personales utilizando el crochet** como herramienta de expresión. En el segundo, se ofrece un **espacio de acompañamiento, crecimiento y transformación personal a**

³⁹ Cabe señalar que esta Delegación tiene atribuidas las competencias municipales en materia de promoción de la salud.



través del arte para un grupo de mujeres. Igualmente destacable es el tercer taller mencionado, al generar un espacio donde, a través del movimiento y la expresión corporal, se ha trabajado el empoderamiento y el autocuidado de las mujeres participantes.

Otra línea de actuación a resaltar es la **Iniciativa Fast-Track Jerez, por una ciudad libre de VIH, SIDA y estigma social**. Esta iniciativa forma parte de la red internacional *Fast-Track Cities*, impulsada para acelerar la respuesta frente al VIH y las infecciones de transmisión sexual (ITS) desde una escala municipal a través de la promoción de la salud, la prevención, el diagnóstico precoz y la atención integral de las personas, con un **enfoque particular en la diversidad sexoafectiva**. Si bien no va dirigida exclusivamente a mujeres, entre sus actuaciones **tiene en cuenta poblaciones en situación de vulnerabilidad, entre ellas las mujeres, el colectivo de personas trans* —especialmente mujeres— y las trabajadoras sexuales**.



En Jerez, la iniciativa **está liderada por el Área de Promoción de la Salud de la Delegación de Inclusión Social, quien reúne y coordina a diversos actores clave en el Comité Fast-Track Jerez**, incluyendo la Universidad de Cádiz, Jerelesgay, la Asociación Siloé Jerez, la Fundación Triángulo Andalucía, el Proyecto Hombre Provincia de Cádiz, entre otros, que trabajan activamente con la comunidad LGTBIQAP+ y otros colectivos en situación de vulnerabilidad.

2024-2026

*Imagen 11. Logo de la
Iniciativa Fast-Track Jerez,
extraído del Plan Fast Track
Jerez 2024-2026*

Las acciones incluyen programas de formación para jóvenes, la distribución de material preventivo como preservativos y barreras de protección, actividades de sensibilización para reducir el estigma asociado al VIH y al SIDA, entre otras. Además, se promueve la investigación y el desarrollo de proyectos que aborden las necesidades específicas de la diversidad sexoafectiva en el ámbito municipal. Este enfoque integral y colaborativo refleja el compromiso de Jerez en **crear una ciudad inclusiva y libre de discriminación, donde la salud y el bienestar de todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, sean una prioridad**.

En conjunto, estas acciones evidencian que **las iniciativas impulsadas por la Delegación van más allá de la conmemoración de efemérides y responden a una preocupación sostenida por la salud integral de las mujeres**. Asimismo, incorporan la visibilización de problemáticas específicas, la promoción del autocuidado y el acceso a espacios de encuentro y apoyo mutuo. Ante ello, la trayectoria con la que ya cuenta el Ayuntamiento y los resultados obtenidos demuestran la necesidad de **seguir fortaleciendo iniciativas específicas que aborden las desigualdades de género en el ámbito de la salud** y que faciliten recursos accesibles y adaptados a las demandas reales de las mujeres.



Por otra parte, a través de la **Delegación de Igualdad y Diversidad**, se han impulsado diversas acciones en el ámbito de la salud con un enfoque de igualdad de género, prevención de violencias machistas y promoción del bienestar comunitario. Específicamente, el **Programa Municipal de Hombres por la Igualdad** impulsa acciones a favor de la equidad de género, la prevención de la LGTBIfobia y la erradicación de las violencias machistas. Entre estas, destaca la **Campaña del Padre Igualitario y Hombres cuidadores 2024 "Mi papá me comprende"** que promovió la implicación de los hombres en los cuidados familiares y la corresponsabilidad en la salud infantil a través de un certamen de dibujo dirigido a centros educativos.

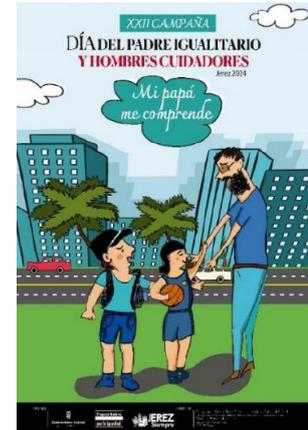


Imagen 11. Cartel del Día del Padre Igualitario y Hombres cuidadores, extraída de la Memoria Anual 2024 de la Delegación de Igualdad y Diversidad.

Además de trabajar con la niñez, el programa ha impulsado **formación sobre masculinidades igualitarias para el personal de enfermería referente escolar del Servicio Andaluz de Salud (SAS)**, reforzando la importancia de integrar la perspectiva de género en la atención sanitaria y educativa.

Igualmente, se ha desarrollado un espacio grupal para hombres jóvenes, denominado **Hombres por la Igualdad Joven**, en el que se fomenta una revisión crítica de sus modelos de masculinidad. Este proceso busca la construcción de formas de relación **antisexistas, no violentas, justas, saludables y equitativas**, tanto con las mujeres como entre los propios hombres. Estas sesiones se llevan a cabo a demanda de los centros educativos del municipio y, durante 2024, se han realizado **26 intervenciones en 11 centros educativos**.

Junto a estas actuaciones, la **formación en salud mental y violencia de género** constituye un eje fundamental de trabajo. El personal del **Departamento de Violencia de Género** ha recibido capacitación en el "Protocolo de Atención Específica a Mujeres con Problemas de Salud Mental Víctimas de Violencia de Género", con el objetivo de garantizar una intervención más integral y adaptada a las diversas realidades de las mujeres atendidas. En esta línea, el Departamento también ha realizado **talleres de cuidado emocional** impartidos a la ciudadanía.

En el ámbito del **bienestar comunitario y la salud integral**, se destaca que **el Ayuntamiento colabora con diversas entidades para prevenir y paliar la soledad en personas mayores**. Esta problemática afecta en mayor medida a las mujeres, dado que representan la mayoría en este segmento de edad y, con frecuencia, asumen roles de cuidado que pueden derivar en aislamiento social. Con ello, se fomenta la creación de redes sociales sólidas y el empoderamiento de las personas mayores mediante su integración en actividades comunitarias. En este sentido, como ejemplo de esta preocupación trasladada a diversas delegaciones, se identifica que el personal de la Delegación de Igualdad y Diversidad ha participado en la **Mesa de Salud del Proceso Comunitario Intercultural de la Zona Sur**, junto con entidades sociales y administraciones públicas, promoviendo el acceso equitativo a la salud. Igualmente, se han desarrollado espacios de formación como la sesión **"Emociones y Sentimientos"**, dirigida a mejorar la intervención con perspectiva de género en el ámbito comunitario. Globalmente, se evidencia la necesidad de **seguir**

consolidando estas redes de trabajo conjunto para garantizar un acceso equitativo a la salud en el territorio.



Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera en el ámbito de la salud

A través de los procesos de consulta, se constata que **tanto el Ayuntamiento como el personal técnico muestran un compromiso consolidado por ofrecer servicios dirigidos a las mujeres en el ámbito de la promoción de la salud**, adaptados a sus intereses y necesidades. Por un lado, con este compromiso se reconoce la existencia de diferencias en las condiciones de bienestar entre mujeres y hombres que requieren actuaciones específicas, tal como se ha expuesto al inicio del presente apartado. Por otro, el personal técnico comenta que son mayoritariamente las mujeres quienes participan en las actividades organizadas por la Delegación de Inclusión Social, Dependencia, Mayores y Familia.

Como muestra de este compromiso, la Delegación organizó durante 2024 la **Jornada Entre Mujeres... ¡Hablamos de Salud!** Esta iniciativa tiene como objetivo visibilizar los beneficios de las actividades artísticas y deportivas para el bienestar físico y emocional de las mujeres, así como fomentar hábitos saludables y la prevención de enfermedades.

Junto con las acciones desarrolladas desde el Ayuntamiento, también se identifica una inquietud de las asociaciones por tratar el cruce entre salud e igualdad. Por ejemplo, en 2024, la edición de la **Jornada del Día de la Mujer Rural**, organizada por la Federación Sol Rural, se desarrolló bajo el lema “**Repercusiones de los cuidados en la Salud de las Mujeres**”, donde se puso el foco en el impacto de las responsabilidades de cuidado sobre el bienestar físico y emocional de las mujeres del entorno rural.



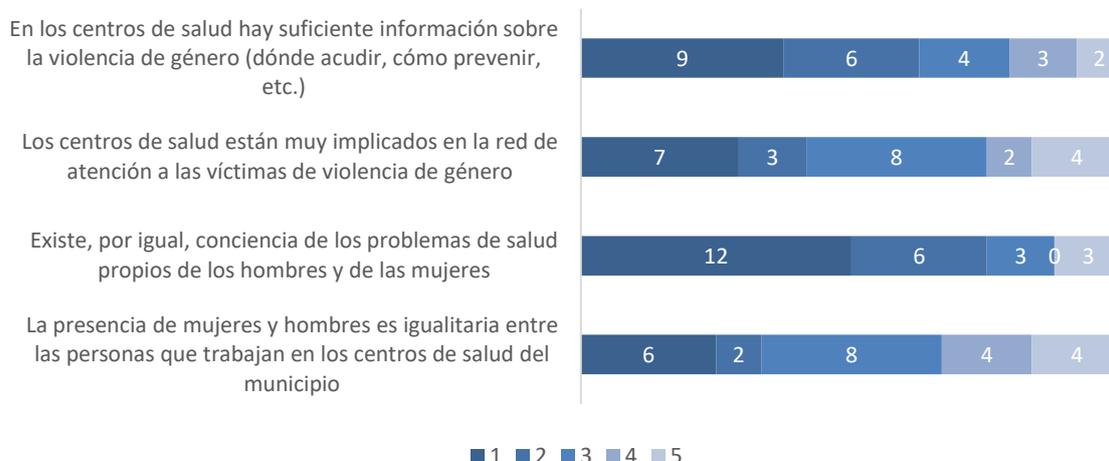
Las perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez sobre salud e igualdad

El apartado de la encuesta sobre salud refleja que **la mitad de las personas (50%) percibe una conciencia insuficiente sobre problemas específicos de salud de mujeres y hombres**. Además, el **41,6%** considera **limitado el compromiso de los centros de salud con la atención a víctimas de violencia de género**, frente al **25%** que lo valora positivamente. Finalmente, **existe una división en las opiniones sobre la presencia de mujeres y hombres en el personal sanitario**: un 33%



Imagen 12. Cartel de la Jornada Entre Mujeres... ¡Hablamos de Salud!, extraído de la Memoria Anual 2024 de la Delegación de Igualdad y Diversidad.

percibe desigualdad, otro 33% percibe igualdad, y el 33% restante mantiene una postura neutra.



Percepción de las personas encuestadas sobre diversas afirmaciones en materia de Salud, donde 1 es “en total desacuerdo” y 5 es “completamente de acuerdo”.

En complemento, los grupos de trabajo con la ciudadanía evidenciaron **dos** ejes clave en el cruce de la salud y la igualdad de género: el **acceso a la salud con perspectiva de género**, y las **masculinidades y salud mental**.

En cuanto al **primer eje**, el tejido asociativo de mujeres reconoce la importancia de la promoción de la salud con perspectiva de género, abordando tanto la salud mental como las particularidades del cuerpo femenino. Esto **abre la posibilidad de impulsar acciones en esta dirección junto con las entidades**. Sin embargo, en lo que respecta a los **servicios de salud**, la ciudadanía señala la necesidad de una **mayor integración de la perspectiva de género**, ya que actualmente persisten múltiples barreras que afectan de manera desproporcionada a las mujeres.

Entre estas barreras, se señala que, aunque existen **profesionales especializadas en atención psicológica con perspectiva de género**, su labor está sujeta en muchos casos a subvenciones o proyectos de corta duración, por lo que se **dificulta la estabilidad de estos servicios** en el tiempo.

Además de dicha inestabilidad, otra área de mejora detectada es la necesidad de una mayor sensibilización y formación del personal de salud en perspectiva de género⁴⁰. Una mayor incorporación de este enfoque facilitaría el **diseño de estrategias más ajustadas a las necesidades específicas** de ciertos colectivos de mujeres, como las migrantes, mayores, cuidadoras (formales e informales) y víctimas de violencia de género y trata.

En el caso de las mujeres mayores, las actitudes edadistas dentro del sistema de salud no les permite una atención integral y acorde a sus circunstancias. En esta línea, desde los espacios de

⁴⁰ Cabe señalar que la competencia municipal en materia de salud se centra en su promoción, mientras que la formación del personal sanitario con perspectiva de género interseccional corresponde a la Junta de Andalucía.



participación juvenil se señala la importancia de **incorporar la higiene menstrual** dentro de la agenda de salud pública, visibilizando su impacto en la calidad de vida de las mujeres y promoviendo medidas de acceso equitativo a productos de gestión menstrual.

En relación con el **segundo eje clave**, la ciudadanía advierte la **ausencia de estrategias** adaptadas para abordar la **salud masculina** desde una **perspectiva integral**, donde también se tomen en cuenta los factores emocionales y sociales. En este sentido, se han identificado como áreas prioritarias de intervención **la soledad no deseada, las adicciones y la gestión emocional**.



5.7 DEPORTE

En el **deporte**, como en otros ámbitos sociales, las mujeres están **infrarrepresentadas** en casi todas las disciplinas y categorías, lo que no solo limita su participación, sino que **también reduce la cantidad de referentes femeninos** para niñas y jóvenes. En los últimos diez años se han logrado avances significativos en la igualdad de género en deportes tradicionalmente dominados por hombres, como el fútbol. Sin embargo, en Andalucía, en 2021 las mujeres representaban solo el **39,2%** en el deporte de alto nivel y rendimiento⁴¹.

Los estereotipos de género siguen teniendo un peso evidente en el deporte andaluz de alto rendimiento, aunque en algunas disciplinas empiezan a romperse. La halterofilia, por ejemplo, cuenta con un 63% de participación masculina, mientras que la gimnasia sigue siendo un deporte altamente feminizado, con un 76,4% de mujeres⁴². Sin embargo, se observan cambios significativos en modalidades como natación y rugby, donde las mujeres son mayoría, alcanzando el 76,4% y el 69% de representación, respectivamente.

Ante estos números, sería relevante disponer de información sobre las tasas de participación en las escuelas base de diferentes disciplinas deportivas. Aunque todavía es común la falta de referentes femeninos en deportes tradicionalmente masculinizados (fútbol, baloncesto) y masculinos en deportes feminizados (patinaje, gimnasia rítmica, danza), los esfuerzos de sensibilización de las administraciones públicas y centros educativos están logrando avances significativos. También sería útil analizar factores como el uso de las instalaciones deportivas por parte de hombres y mujeres o la conciliación de los horarios deportivos con las necesidades de las familias. Estos datos ofrecerían una visión completa del estado actual del deporte y permitirían diseñar medidas para reducir las desigualdades detectadas.

El presente subapartado presenta la situación de la igualdad en el ámbito del deporte en Jerez de la Frontera. Se estructura en 3 puntos:



Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género



Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez



Perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez

⁴¹ [Datos básicos del deporte de alto rendimiento en Andalucía: 2021 \(Junta de Andalucía, 2021\).](#)

⁴² Ídem.



Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género

Como se ha señalado anteriormente, la distribución por género en la práctica deportiva desvela posibles brechas de participación y la persistencia de estereotipos de género en ambos sexos. Por ello, resulta fundamental analizar la **composición de las personas inscritas en las actividades deportivas gestionadas por el Ayuntamiento durante el período 2024-2025**⁴³ desde una perspectiva de género.

En este sentido se identifica que **las mujeres representan más del 90% en las actividades deportivas dirigidas**, como Pilates, Body Fitness, Baile y Gimnasia de mantenimiento. Esta distribución podría estar vinculada, en parte, a patrones culturales presentes en las sociedades occidentales, donde persiste la tendencia a asociar a los hombres con actividades de mayor intensidad o carácter competitivo, mientras que las mujeres suelen relacionarse con disciplinas orientadas al bienestar y al mantenimiento físico.

Un patrón similar se observa en natación, donde más del 70% de las personas inscritas en la mayoría de los grupos son mujeres. No obstante, la participación es más equilibrada en la natación infantil, lo que sugiere que la brecha de género en esta disciplina aumenta con la edad.

Por otro lado, en **karate** se observa una tendencia opuesta, con un **predominio masculino en todas las categorías**, alcanzando porcentajes de entre el 56 % y el 73 % según el grupo de edad. Destaca, no obstante, que la participación femenina en karate adulto es mayor en comparación con la de las categorías infantiles y preadolescentes.

También es importante señalar la relación de los deportes en el colectivo de las personas mayores desde una perspectiva de género. El **Plan Local de Atención a Personas Mayores 2021-2024**⁴⁴ reconoce la importancia del envejecimiento activo y saludable, y a través del Área de Acción Social y Mayores se implementa el **Programa Municipal de Envejecimiento Activo**. Este programa ofrece una variedad de recursos diseñados para mejorar la salud y la participación de la población mayor.

Entre estos recursos, se encuentran los **talleres** desarrollados en los seis Centros de Participación Activa para Personas Mayores (CPA)⁴⁵ y en espacios alternativos en zonas rurales. Estos tienen como objetivo el **mantenimiento de la actividad física, social y mental, favoreciendo una vida más saludable y autónoma**. Entre ellos destacan los talleres de **autonomía física y funcional**, como gerontogimnasia, baile de salón, chikung, pilates y flamenco.

⁴³ [Actividades deportivas de seco de la temporada 2024-2025.](#)

⁴⁴ [Plan Local de Atención a Personas Mayores 2021-2024 – Delegación de Acción Social y Mayores.](#)

⁴⁵ Jerez dispone de 3 CPA gestionados por la Junta de Andalucía (Las Torres, Las Angustias y La Granja) y 3 gestionados por el Ayuntamiento (El Abuelo, Zona Sur y San Benito).



Cabe señalar que, según datos del Plan Local de Atención a Personas Mayores, **el 85% de las personas participantes en estos talleres durante el curso 2018/2019 eran mujeres**. Este dato demuestra la necesidad de aplicar una perspectiva de género en el diseño y promoción de estas actividades, donde además de analizar las razones detrás de la menor participación de los hombres, se asegure que la oferta responda a los intereses y necesidades de ambos sexos.

El Plan también relata que **el creciente interés por la actividad física en la vejez ha generado una mayor demanda de estos programas**. Esto ha derivado en listas de espera y dificultades de acceso, afectando especialmente a las mujeres, que representan la mayoría de las participantes. La distribución desigual de recursos, especialmente en zonas rurales, limita aún más su acceso, ya que enfrentan mayores barreras de movilidad y menor oferta de actividades.

En cuanto a las **líneas de actuación del Ayuntamiento**, se observa un fomento de la Delegación de Deporte por **organizar actividades deportivas sin distinción de género**, en tanto que se promueve la participación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones tanto en eventos públicos como en iniciativas desarrolladas en centros educativos.

Según el Balance Anual 2024 de la Delegación de Deportes⁴⁶, **se organizaron un total de 130 actuaciones a cargo del Departamento de Promoción Deportiva**. Estas actividades se llevaron a cabo en **57 centros educativos**, incluyendo dos Centros de Educación Especial (CEE). Además, parte de estas actuaciones se enmarcan en el **proyecto Jerez Educa**, iniciativa mencionada previamente en el apartado de Educación, lo que refleja la **colaboración constante entre ambas delegaciones para fomentar el deporte desde edades tempranas**.

Entre las actividades destacadas organizadas por la Delegación se encuentra la organización de la **Copa Andaluza de Fútbol para Sordos**, una iniciativa que da visibilidad a colectivos tradicionalmente menos representados en el ámbito deportivo.

Asimismo, **la Delegación colabora activamente con entidades, clubes y asociaciones en la puesta en marcha de proyectos**. Durante 2024, se realizaron **98 actividades** en conjunto. Algunas de estas actividades **contribuyeron a visibilizar la pluralidad y diversidad** del municipio en el ámbito deportivo, tales como:

- Mujeres y Rugby
- Torneo Fútbol Más Mujer
- Campus Verano CD Féminas Jerez
- Marcha por AMMA (tratada en detalle en el apartado de Salud)
- Natación de personas con discapacidad intelectual
- Fútbol sala para sordos

Globalmente, la orientación de la Delegación **refuerza el compromiso municipal por garantizar el acceso equitativo a la práctica deportiva, romper estereotipos de género y fomentar espacios inclusivos** que contribuyan al bienestar físico y social de toda la población. En este contexto, resulta

⁴⁶ Los datos del Balance Anual 2024 de la Delegación de Deportes ofrecía un volumen de información más amplio. No obstante, parte de esta información no se encontraba desagregada por sexo y/o no se ajustaba al objeto de análisis definido para la presente diagnosis.



clave **seguir fortaleciendo la participación de niñas y jóvenes** en disciplinas tradicionalmente masculinizadas, promoviendo referentes deportivos femeninos y garantizando un acceso igualitario a todas las modalidades deportivas.

Se subraya que la Delegación impulsa actividades específicamente dirigidas a mujeres, contribuyendo así a visibilizar su participación y presencia en el ámbito deportivo. Un ejemplo de ello es el **evento Mujer y Deporte**, desarrollado en el marco de la Feria del Deporte. En esta iniciativa se organizaron actividades de Bailes Fusión, con el objetivo de **incentivar la práctica deportiva entre mujeres, promover el bienestar físico y emocional, y generar espacios accesibles y seguros para la práctica deportiva**.

Otra actuación para destacar es la organización de la **Gala del Deporte**, gestionada por la Delegación, cuyo objetivo es **reconocer públicamente a deportistas, clubes, asociaciones, centros educativos y empresas que hayan contribuido al impulso de la actividad deportiva** de Jerez, promoviendo valores como el esfuerzo, el emprendimiento y la solidaridad.



Imagen 13. Cartel Feria del Deporte: Mujer y Deporte, extraída de la Memoria Anual 2024 del Departamento de Igualdad y Diversidad.

En la **sexta edición**, celebrada en **2024**, se incorporaron por primera vez las categorías “Mejor deportista femenina del año” y “Mejor deportista con diversidad funcional”, lo que refleja el **interés del Ayuntamiento por potenciar la presencia y representación de estos colectivos en el ámbito deportivo**. No obstante, al analizar el conjunto de nominaciones, **se evidencian importantes desequilibrios de género**, ya que únicamente se nominó a dos mujeres y al equipo Xerez Féminas FC, frente a una amplia mayoría de hombres. Además, **la presencia femenina quedó relegada a la categoría de Valores Humanos, sin representación en los premios de Técnico Deportivo ni en Dedicación Deportiva**. Este hecho refleja la **persistencia de barreras en la visibilización del liderazgo femenino y en el reconocimiento de las trayectorias de las mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinizados, como la dirección técnica o la gestión deportiva**. Todo ello subraya la necesidad de reforzar acciones para promover una participación y reconocimiento equitativos, incorporando la perspectiva de género en los procesos de selección y premiación.



Respecto a las actividades deportivas desarrolladas desde la **Delegación de Igualdad y Diversidad**, se identifica el impulso de actividades deportivas donde el público objetivo son las mujeres del municipio. Un ejemplo de ello son los **talleres de defensa personal dirigidos a mujeres** organizados a lo largo del año, que no solo fomentan la actividad física, sino que también refuerzan **la autonomía, la seguridad y la confianza de las mujeres en su vida cotidiana**. Estas iniciativas responden a la necesidad de generar espacios formativos y de encuentro que contribuyan al empoderamiento femenino y a la construcción de entornos más seguros e igualitarios.



Imagen 14. Cartel del Taller de Defensa Personal dirigido a mujeres, extraído de la página web municipal.



Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera en el ámbito del deporte

El personal técnico destaca de forma positiva la **creciente presencia de mujeres en disciplinas tradicionalmente masculinizadas**, poniendo en valor el alto nivel de participación y federación alcanzado en deportes como el **fútbol, el baloncesto, las artes marciales, el atletismo y el ajedrez**. Esta tendencia también es especialmente visible en la **gimnasia acrobática**, donde Jerez cuenta con referentes locales de gran proyección, como el Club Deportivo Diversia Jerez.

En el caso del **fútbol femenino**, se subraya una **fuerte tradición en la ciudad**, con clubes consolidados como el **Xerez Féminas FC, el AI Andalus Féminas FC y el Club Deportivo Guadalcaén Fútbol Sala Féminas**, este último con un recorrido destacado desde su creación en 2004 en una pedanía del municipio. El Ayuntamiento muestra un **interés por impulsar el fútbol femenino**, tal y como se refleja en las visitas institucionales realizadas a estos clubes, en las que se visibiliza **el apoyo municipal y el compromiso con la igualdad en el ámbito deportivo**. Asimismo, las tres escuelas vinculadas a estos clubes **desarrollan una labor activa en la promoción de la igualdad y en la inserción de niñas y mujeres** en deportes históricamente masculinizados, contribuyendo a la ruptura de estereotipos y al fortalecimiento de referentes locales femeninos.



Imagen 15. Cartel del equipo AI Andalus FC, extraído de su página web.



Las perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez sobre deporte e igualdad

La encuesta sobre deporte e igualdad refleja una **percepción generalizada de desigualdad de género en este ámbito**. El **73,6%** percibe que **no existe igualdad en la práctica deportiva federada**. Esta



percepción negativa aumenta en relación con la **continuidad deportiva** después de los 13 años y en la **presencia igualitaria** de árbitras y entrenadoras, alcanzando un **78,9%** de **desacuerdo** en ambas afirmaciones. Además, **ninguna persona encuestada considera totalmente igualitaria la presencia femenina en roles de arbitraje y entrenamiento.**



Percepción de las personas encuestadas sobre diversas afirmaciones en materia de Deporte, donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo".

En esta misma línea, los grupos de trabajo con la ciudadanía destacaron **tres temas principales** en relación con el deporte y la igualdad de género. Estos son el **acceso equitativo para mujeres y colectivos en situación de vulnerabilidad**, las **condiciones de participación de las mujeres**, y la **sensibilización en el deporte.**

Respecto al primer tema, se observan obstáculos para el acceso de diversos colectivos de mujeres al deporte. Uno de estos afecta directamente a las mujeres con discapacidad, al identificarse que las **infraestructuras deportivas no cuentan con la accesibilidad adecuada para las personas con movilidad reducida.** Para las mujeres migrantes, el **acceso se ve condicionado por otras prioridades**, como la inserción laboral, la vivienda y el aprendizaje del idioma, lo que repercute en su baja presencia en estos espacios.

En el caso del deporte federado, la **falta de opciones gratuitas o de bajo coste** dirigidas a las mujeres representa un obstáculo adicional para su participación. A partir de esta situación, la ciudadanía **valora el esfuerzo** de los clubes deportivos por fomentar la inclusión, pero considera necesario **adaptar los espacios físicos** a las necesidades de las mujeres.

En cuanto a las **condiciones de participación de las mujeres**, se repara que existen desigualdades en la participación en el deporte, tanto en el acceso como en los espacios de decisión. La **discriminación** en el acceso de las niñas a ciertas disciplinas y la **menor inversión en equipaciones deportivas** para las mujeres refuerzan estas brechas. Asimismo, la **escasa presencia de mujeres en cargos de responsabilidad** —como árbitras, monitoras o directoras de equipo— evidencia un modelo de gestión aún masculinizado. A esto se suman las **dificultades de conciliación**, ya que muchas actividades deportivas y culturales no incorporan una perspectiva de género que facilite la participación sostenida de las mujeres.



Finalmente, en referencia a la sensibilización en el deporte, la ciudadanía señala la existencia de comentarios machistas en espacios juveniles deportivos masculinizados, lo cual refuerza dinámicas de exclusión y desigualdad contra las mujeres.



5.8 NUEVAS TECNOLOGÍAS Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

El papel de las tecnologías y los nuevos medios de comunicación en la sociedad es evidente. Por eso, es esencial estudiar **cómo mujeres y hombres acceden a estos recursos digitales**, desde el uso del certificado digital hasta redes sociales, aplicaciones contra la violencia de género o la búsqueda de información en Internet.

No se observa una diferencia entre sexos especialmente relevante respecto al uso de internet varias veces al día: el 89,31% de los hombres dicen acceder con dicha frecuencia frente al 86,82% de las mujeres⁴⁷. No obstante, **el uso de las nuevas tecnologías varía entre mujeres y hombres**, tanto en intensidad como en los tipos de servicios utilizados. Los **hombres** tienden a utilizar más Internet para **servicios financieros**, como la banca online (74,1% frente al 65% en mujeres), y también son más activos a la hora de **emitir opiniones sobre asuntos cívicos o políticos**, con una brecha de 2,5 puntos a su favor.

Por el contrario, las **mujeres** destacan en las actividades relacionadas con el ámbito de la **salud**. Buscan **información sobre temas sanitarios** con una diferencia de 11,6 puntos respecto a los hombres, además de **concertar citas médicas online** con mucha más frecuencia (71,8% frente al 57,7%). Igualmente, **destaca que las mujeres son más activas en redes sociales** (69,2% frente al 63,2%).

Por otra parte, los **intereses de compra online** también difieren según el género⁴⁸. Las **mujeres** muestran mayor presencia en la adquisición de **productos** vinculados a la **alimentación y el hogar**, con un 12,2% comprando alimentos o bebidas en tiendas y supermercados online, frente al 8,5% de los hombres. En cambio, los **hombres** destacan en la compra de **equipamiento electrónico y electrodomésticos**, con un 17,2% frente al 8,8% de las mujeres.

Esta diferencia, según el **Plan Estratégico para la Igualdad de Andalucía 2022-2028**, está vinculada a la distribución desigual de las cargas familiares (por ejemplo, chats escolares o cuidados médicos de menores y personas dependientes) y a los estereotipos de género, que también influyen en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Además de la brecha de género en el acceso y uso de las tecnologías, resulta clave analizar la **brecha digital asociada a la edad**, especialmente en relación con la accesibilidad de las personas mayores a herramientas digitales, como redes sociales o servicios bancarios.

⁴⁷ [Uso de productos TIC por las personas de 16 a 74 años. Frecuencia de uso y servicios de Internet. Uso de internet según características demográficas y socioeconómicas por frecuencia de uso. Usuarios de internet en los últimos 3 meses. \(Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía-2024\).](#)

⁴⁸ [Uso de productos TIC por las personas de 16 a 74 años. Comercio electrónico. Compras realizadas por motivos particulares de productos en formato físico a través Internet en los últimos 3 meses, según sexo y tipo de producto. \(Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía-2024\).](#)



El presente subapartado presenta la situación de la igualdad en el ámbito de las nuevas tecnologías y medios de comunicación en Jerez de la Frontera. Se estructura en 3 puntos:



Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género



Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez



Perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez



Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género

En este subapartado se valora la **desagregación por sexo en algunos espacios municipales digitales** y se identifican **líneas de actuación** que aseguren un **acceso equitativo a la información con perspectiva de género** a través de las nuevas tecnologías y los medios de comunicación.

Actualmente, la **aplicación JerezSmart no dispone de datos desagregados por género**, lo que dificulta el análisis de posibles diferencias en su uso entre mujeres y hombres. En contraste, la **página web municipal** sí ofrece información desagregada y evidencia una mayor **participación femenina**, con un 57,1 % de usuarias frente a un 42,9 % de usuarios⁴⁹. No obstante, el **Registro Electrónico General** del municipio **no distingue los datos por sexo**. Esto impide analizar la tipología de trámites realizados por mujeres y hombres, y si existen diferencias que requieran ajustes en los servicios o recursos ofrecidos. Como se ha señalado en la introducción de este capítulo, cabe destacar la ausencia de indicadores digitales que permitan evaluar si los recursos y servicios disponibles responden adecuadamente a las necesidades de toda la población.

La falta de estos datos dificulta el análisis sobre el uso que hacen hombres y mujeres de estas herramientas y la identificación de posibles diferencias que requieran ajustes para garantizar un acceso equitativo.

En cuanto al despliegue de las estrategias de comunicación para visibilizar las políticas de igualdad y sensibilizar a la población sobre cuestiones de género, **desde la Delegación de Igualdad y Diversidad se cuenta con una página web municipal de la delegación, dentro de la cual se dispone de dos**

⁴⁹ Datos proporcionados por la Delegación de Igualdad y Diversidad a 15 de diciembre de 2024.

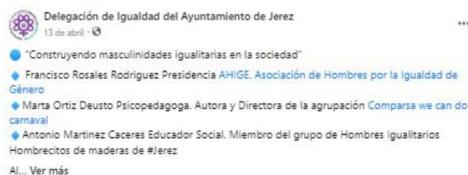


Imagen 16. Publicación extraída de la Memoria de redes sociales y web de la Delegación de Igualdad y Diversidad – 2023.

pestañas con las temáticas “Para la Igualdad” y “Contra la violencia”, ambas donde se destacan los diferentes recursos disponibles para la ciudadanía. Además, se cuenta con la **página web municipal del Programa Hombres por la Igualdad**. De acuerdo con la Memoria de redes sociales y web de la Delegación de Igualdad y Diversidad, durante 2024, en la página web municipal de la Delegación se registraron 5.272 visitas de personas usuarias únicas, alcanzando un total de 7.616 visitas.

Se observa que **la Delegación mantiene una presencia activa en redes sociales** como Facebook, Instagram, X y YouTube, a través de las cuales **difunde contenidos con un fuerte compromiso por impulsar la igualdad de género**⁵⁰.

Durante 2024, en Instagram la Delegación publicó 49 contenidos, además de 7 reels y 130 historias, logrando un alcance de 8.619 cuentas y 11.883 impresiones. En la

plataforma X se publicaron 292 posts, que generaron 78.279 impresiones. Por su parte, en Facebook se difundieron 407 publicaciones, con un alcance de 45.268 personas y 2.844 interacciones. Entre las publicaciones más destacadas de Facebook durante el año se encuentran las del **proyecto Agenda de Igualdad Tributo a las Nuestras**⁵¹, iniciativa que visibiliza y reconoce la contribución de mujeres jerezanas mediante la elaboración y difusión de una agenda, destacando su papel en diferentes planos como el artístico, deportivo y cultural. El proyecto tiene una fuerte presencia en redes sociales, donde se refuerza la visibilidad mediante publicaciones periódicas: a lo largo del año se publican contenidos sobre la figura destacada del mes recogida en la agenda y, de forma semanal, se difunden perfiles de mujeres referentes en distintos ámbitos. **Esta estrategia digital permite ampliar el alcance del proyecto y mantener un vínculo constante con la ciudadanía**, fomentando el reconocimiento público de mujeres que han roto estereotipos de género. Por último, en YouTube se cuenta con 67 vídeos, con un total de 2.479 impresiones durante 2024, consolidando así una **estrategia de comunicación multicanal enfocada en la promoción de referentes femeninos y la sensibilización en materia de igualdad**.

Cabe mencionar que esta labor de comunicación impulsada desde la Delegación también pone en valor acciones desarrolladas en conjunto con otras entidades que trabajan con colectivos en situación de vulnerabilidad. Un ejemplo de ello es la campaña del **28-J, Día del Orgullo LGTBIQ+**, organizada desde la Delegación, y llevada a cabo en colaboración con Jerelesgay. En este marco, la campaña se difundió a través de los canales institucionales, además de coordinar, participar y apoyar en las acciones programadas, reforzando así una **estrategia de comunicación inclusiva, plural y comprometida con la diversidad**.

⁵⁰ Esto se observa a partir de la Memoria de redes sociales y web de la Delegación de Igualdad y Diversidad – 2023 y 2024.

⁵¹ Más información del proyecto en el ámbito de Cultura.



Otra de las líneas de actuación prioritarias son las **campañas de concienciación en torno a efemérides clave**, como el 8M, Día Internacional de la Mujer, y el 25N, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. Además, se ha desarrollado un importante trabajo en redes sociales para **visibilizar la diversidad sexual, cultural y religiosa del municipio, así como las distintas realidades dentro del propio colectivo de mujeres**. En este marco, cobra especial relevancia el reconocimiento a las mujeres rurales, destacando su contribución al desarrollo rural y agrícola, la erradicación de la pobreza y la mejora en la seguridad alimentaria, en el contexto del **Día Internacional de las Mujeres Rurales**, celebrado cada 15 de octubre. Asimismo, la Delegación impulsa **campañas de sensibilización** mediante la elaboración de materiales centrados en la promoción de relaciones saludables, el buen trato y la prevención de la violencia de género, reforzando así su compromiso con la igualdad y la inclusión social. Todo ello subraya la necesidad de **seguir fortaleciendo estas acciones para consolidar una cultura municipal más consciente, inclusiva y comprometida con la eliminación de desigualdades y violencias**.



Imagen 17. Cartel de la Manifestación 25N del 2024, extraída de la página de Facebook de la Delegación de Igualdad y Diversidad.



Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera en el ámbito de las nuevas tecnologías y los medios de comunicación

Desde la perspectiva del personal técnico, la comunicación y la igualdad dentro del Ayuntamiento han avanzado en algunos aspectos, pero aún presentan importantes desafíos. Para analizar esta realidad, se han identificado cuatro grandes áreas de trabajo: **compromiso y voluntad, coordinación interna y colaboración en clave de políticas de igualdad, comunicación interna y externa y uso del lenguaje inclusivo**.

En cuanto al **compromiso visible hacia la igualdad de género y la voluntad de establecer líneas de actuación con perspectiva de género**, el personal técnico muestra una actitud abierta y receptiva hacia la implantación de políticas de igualdad. Por otra parte, el personal técnico observa la permanencia de la idea de que la igualdad es un asunto exclusivamente vinculado a las mujeres, lo que dificulta su transversalización.

Respecto a la **coordinación interna y colaboración en clave de políticas de igualdad**, el personal técnico reconoce la existencia de facilidades para coordinarse con distintas delegaciones municipales, particularmente vehiculadas a través de la **Comisión Técnica de Igualdad**, así como un interés generalizado en formar parte de la transformación digital impulsada desde el Ayuntamiento. También se han identificado esfuerzos por colaborar entre áreas en la programación de acciones y en el desarrollo de proyectos específicos desde la Delegación de Igualdad y Diversidad.



A pesar de estos avances, es necesaria una mayor **coordinación** entre direcciones y jefaturas municipales. En ocasiones, distintas áreas organizan acciones en materia de igualdad sin vinculación con la delegación responsable, lo que limita el impacto de estas iniciativas. Esta desconexión se amplía con la falta de reuniones periódicas para la puesta en común de estrategias y la inexistencia de un buzón de sugerencias específico para el personal municipal en materia de igualdad.

En la línea de la comunicación interna y externa, el personal técnico identifica diversos elementos positivos en la comunicación municipal en materia de igualdad. Existen campañas específicas que contribuyen a **visibilizar** la **comunicación inclusiva**, acompañadas de recursos financieros y personal especializado con experiencia en la materia, destinados a su implementación y promoción. Igualmente, se han desarrollado **estrategias para normalizar elementos simbólicos**, como el uso de colores vinculados al feminismo en la comunicación institucional.

En contraste, también se detectan **áreas de mejora**. En primer lugar, se observa una oportunidad para reforzar la presencia de los asuntos de igualdad en la comunicación municipal, así como para avanzar hacia un compromiso incluso más explícito que impulse a las distintas delegaciones a incorporar estrategias inclusivas en sus actuaciones comunicativas. En esta línea, **el Ayuntamiento ha manifestado su interés** en mejorar ciertos formularios administrativos incorporando el lenguaje inclusivo y la desagregación por sexo, y en avanzar hacia una implementación global del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones institucionales para garantizar un enfoque más equitativo. **Esta situación señala la importancia de reforzar la formación y la sensibilización en comunicación inclusiva en el conjunto del Ayuntamiento**. Cabe destacar, no obstante, que la Delegación de Igualdad y Diversidad ya aplica de forma coherente este enfoque, lo que la convierte en un referente a seguir.



Las perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez sobre nuevas tecnologías, medios de comunicación e igualdad

Los resultados de la encuesta sobre nuevas tecnologías muestran una percepción clara de desigualdad de género en el ámbito digital. El **64,3% considera que existe una brecha digital de género**, y un significativo **78,6% percibe desigualdad** en la **representación profesional de mujeres y hombres en el ámbito digital**. Por otro lado, el **57,1%** opina que los **medios locales no incluyen adecuadamente la perspectiva de género en las noticias**.



También se refleja una necesidad de mejorar las **herramientas del Ayuntamiento contra el acoso y la violencia de género digital**, ya que un **71,4%** muestra **desacuerdo o neutralidad** al respecto.



Percepción de las personas encuestadas sobre diversas afirmaciones en materia de Nuevas Tecnologías, donde 1 es “en total desacuerdo” y 5 es “completamente de acuerdo”.

En el ámbito de la encuesta relacionado con medios de comunicación, los resultados reflejan percepciones predominantemente negativas. Un **60,8%** considera que **no se emplean canales de comunicación accesibles para todas las mujeres**. Un **56,5%** señala **insuficiencia en la difusión de información sobre igualdad**, mientras que otro 56,5% afirma que **los medios locales no contribuyen adecuadamente a visibilizar a las mujeres**. En cambio, la ciudadanía está más dividida respecto a la **claridad** con que se **comunican las iniciativas** municipales sobre igualdad: el **43,5%** las considera **insuficientes** y el **30,4%** las percibe **positivamente**. Finalmente, un **56,5%** valora **positivamente la inclusión de una perspectiva no sexista en la comunicación municipal**.



Percepción de las personas encuestadas sobre diversas afirmaciones en materia de Comunicación, donde 1 es “en total desacuerdo” y 5 es “completamente de acuerdo”.



Respecto a la información recogida a partir de los grupos de trabajo, se constata que gran parte de las aportaciones ya habían sido identificadas en otros ámbitos, destacando aspectos clave como la **brecha digital** en ciertos colectivos, la importancia de utilizar las **redes sociales** para promover la igualdad de género y la necesidad de garantizar una **comunicación accesible e inclusiva** para personas en situación de vulnerabilidad.

En este sentido, se enfatiza la urgencia de reducir la brecha digital mediante **formación** en competencias digitales dirigidas a distintos colectivos, permitiendo un acceso equitativo a la información y los recursos municipales. Asimismo, se plantea aprovechar el potencial de las **redes sociales** no solo como un canal de difusión, sino como una **herramienta para transformar narrativas**, contrarrestar discursos de odio y visibilizar modelos de masculinidad alternativos.

Finalmente, se identifica un área de oportunidad en la comunicación institucional sobre las acciones en materia de igualdad, por lo que se considera esencial **fortalecer la difusión de las iniciativas y avances del Ayuntamiento**, asegurando que lleguen de manera efectiva a la ciudadanía. En conjunto, estas cuestiones muestran la **necesidad de diseñar una estrategia global que combine formación digital, comunicación accesible y un uso consciente de las redes sociales, situando la igualdad como un eje transversal** en la relación del Ayuntamiento con la ciudadanía.



5.9 CULTURA Y OCIO

Según un informe de 2020 del Observatorio de Igualdad de Género en la Cultura, que estudió 50 centros entre 2000 y 2018, los hombres ocupan el **82% de los puestos de decisión** en instituciones culturales. El informe concluye que, aunque las mujeres sostienen gran parte del sistema cultural, no tienen acceso al poder ejecutivo. Por ejemplo, en 20 años, la **Orquesta Nacional de España** solo programó 10 obras de compositoras, y el **Teatro Real** dedicó apenas el **0,6% de sus producciones** a directoras de escena.

El cine también refleja una situación desigual para las mujeres. Según el informe de 2020 de CIMA⁵² (la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales), solo el **30%** de los profesionales del sector son mujeres, quienes además sufren una **brecha salarial del 26%**. Entre los **146 largometrajes analizados**, únicamente el **19%** fueron dirigidos por ellas. El **Plan Estratégico para la Igualdad entre hombres y mujeres de Andalucía** aporta datos similares en el ámbito cultural en general, donde las mujeres están poco representadas en la creación de obras culturales, con una participación del **41,58%**. Esta escasa visibilidad femenina está directamente relacionada con la **falta de referentes para niñas y jóvenes**, originada por el borrado histórico del legado de las mujeres en áreas como la literatura, el teatro, el cine y la música. Este problema ha impulsado diversas acciones enfocadas en visibilizar y valorar las contribuciones de las mujeres a la cultura⁵³.

El presente subapartado presenta la situación de la igualdad en el ámbito de la cultura y el ocio en Jerez de la Frontera. Se estructura en 3 puntos:



Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género



Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez



Perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez

⁵² [informe-cima-2020.pdf \(cimamujerescineastas.es\)](#)

⁵³ Noticia: [Home - Women Legacy Project \(womenslegacyproject.eu\)](#)



Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género

Al analizarse el **presupuesto destinado a cultura en Jerez de 2017 a 2020** (Gráfico 12), se observa que este ha representado una proporción estable dentro del presupuesto municipal, situándose en torno al **3,1% en 2020**, con una inversión por habitante que oscila entre los 31 y 37 euros. A pesar de su estabilidad, **la inversión sigue siendo reducida en comparación con otras áreas**.

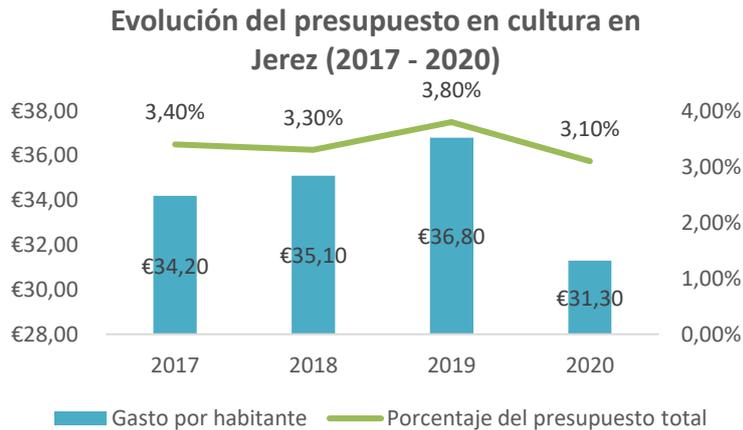


Gráfico 12. Fuente: Elaboración propia a partir del Plan Estratégico de Cultura y Creatividad de Jerez de la Frontera.

En cuanto a la **programación cultural del Ayuntamiento** (Gráfico 13), **la música es la actividad con mayor presencia (37,9%)**, seguida por los libros y la prensa (20%), las artes escénicas (16,7%) y el patrimonio cultural y natural (11,7%). Otras disciplinas, como las artes visuales o los medios audiovisuales, tienen una representación menor dentro de la oferta cultural.

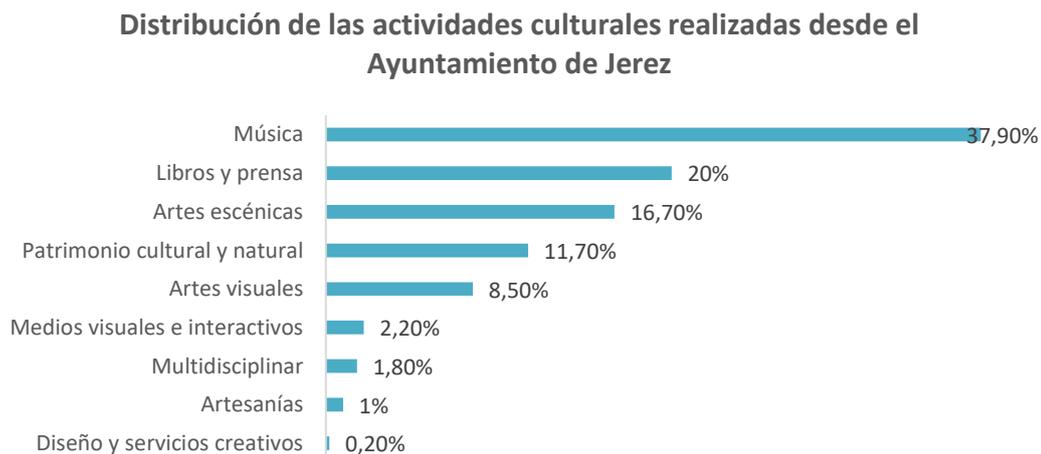


Gráfico 13. Fuente: Elaboración propia a partir del Plan Estratégico de Cultura y Creatividad de Jerez de la Frontera.

Esta distribución también se refleja en las **actividades de cultura con perspectiva de género coordinadas desde la Delegación de Igualdad y Diversidad**, donde predominan los conciertos de **música** de diferentes géneros y las presentaciones de **libros**, además de las **proyecciones cinematográficas**. Sin embargo, a diferencia de la programación general del municipio, en este ámbito cobra especial relevancia la participación de las mujeres y el tejido asociativo de mujeres en **diferentes actuaciones relacionadas con el flamenco, así como en actividades adaptadas con un enfoque de igualdad**. Un ejemplo relevante es el **Carnaval Feminista**, que en 2024 celebró su quinta edición. Esta iniciativa, orientada a la organización de concursos de coplas y disfraces igualitarios, fue organizada en esta ocasión por la propia Delegación de Igualdad y Diversidad en colaboración con asociaciones locales. Esto refleja el impulso de la Delegación para **fortalecer espacios culturales que visibilicen las aportaciones de las mujeres** y promuevan la participación desde una perspectiva de género, avanzando hacia una programación más inclusiva y diversa.



Imagen 18. Cartel del Carnaval feminista, extraída de la Memoria Anual 2024 de la Delegación de Igualdad y Diversidad.

En esta misma línea de visibilización, también destaca la iniciativa **Agenda Tributo a las nuestras**, una agenda anual conmemorativa que visibiliza las aportaciones de mujeres jerezanas en ámbitos artísticos, deportivos y culturales, tradicionalmente invisibilizados o relegados a un segundo plano. El objetivo principal de este proyecto es revalorizar y dar a conocer a mujeres que han contribuido al desarrollo de la ciudad y acercar sus historias a la ciudadanía.



Imagen 19. Portadas de las ediciones 2024 y 2025 de la Agenda Tributo a las nuestras, extraída de la Memoria Anual 2024 de la Delegación de Igualdad y Diversidad y de la página web municipal.

Cada edición de la agenda presenta a **doce mujeres, ya sea por su origen o por su estrecha vinculación con Jerez, destacadas por su compromiso social, su trayectoria en profesiones masculinizadas o su impacto en distintas áreas**. Además de la difusión de la mujer destacada del mes en la Agenda a través de redes sociales, las actividades complementarias incluyen programas formativos en centros educativos, una exposición de banderolas en puntos clave de la ciudad, y un certamen de dibujo dirigido a estudiantes, fomentando la reflexión sobre la igualdad y la visibilidad de referentes femeninos en el ámbito local. Asimismo, se organizan charlas formativas en centros educativos y una exposición itinerante. En 2024 se celebró la cuarta edición de este proyecto, al que se ha dado continuidad a lo largo de 2025, reforzando así su consolidación en la programación municipal.



Esta iniciativa multidisciplinar se ha convertido en un referente para visibilizar el papel de las mujeres en la historia y en la vida actual de Jerez, contribuyendo a enriquecer la memoria colectiva desde una perspectiva de igualdad. Al acercar estas historias a la ciudadanía y al ámbito educativo, el proyecto Tributo a las Nuestras no solo rinde homenaje a mujeres jerezanas que han roto barreras, sino que también fomenta la reflexión y el aprendizaje en igualdad entre todas las generaciones, reforzando el compromiso municipal por una sociedad más consciente, justa y diversa.

Por otra parte, destaca que las dos últimas campañas municipales del 8M se han centrado en visibilizar la participación de las mujeres en las artes, diseñando una programación específica alrededor de esta temática. En 2024, la campaña llevó por título **Mujeres en las Artes**, y en 2025 se presentó bajo el lema **Mujeres que crean Cultura**, reforzando así el reconocimiento al talento y la contribución femenina en el ámbito cultural.

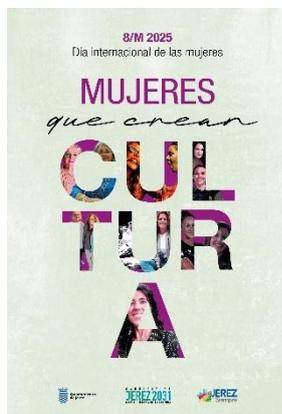


Imagen 21. Cartel del 8M 2025, extraído de la página web municipal.

La programación de 2025, organizada en colaboración con el Consejo Local de las Mujeres, artistas y entidades culturales, **incluyó actos institucionales, espectáculos, exposiciones, recitales y actividades educativas.** Entre las acciones destacadas, se encuentran la entrega de los Premios Racimo, el espectáculo Flamenco con M de Mujer y la gala de igualdad protagonizada por reconocidas artistas locales. También se desarrollaron actividades en centros educativos, el Teatro por la igualdad, visitas guiadas y teatralizadas con perspectiva de género y charlas sobre la importancia de la cultura y la expresión artística en la salud. Este conjunto de iniciativas pone de manifiesto el **esfuerzo municipal por visibilizar el papel de las mujeres en la cultura, promover referentes femeninos en distintos ámbitos artísticos y contribuir, a través de la cultura, a la transformación social y la igualdad de género en el municipio.**



Imagen 20. Cartel del 8M 2024, extraído de la Memoria Anual 2024 de la Delegación de Igualdad y Diversidad.

En el ámbito de la diversidad sexoafectiva, la Delegación también impulsa iniciativas culturales que buscan fortalecer la visibilidad y el reconocimiento de la comunidad LGTBIQAP+. Estas acciones tienen como objetivo celebrar la diversidad y promover procesos de transformación social que favorezcan la aceptación plena de los derechos y la libertad de expresión en todas sus formas. Un ejemplo destacado es la campaña **Jerez Educando en Diversidad**⁵⁴, desarrollada en el marco del Día del Orgullo, que combina el carácter reivindicativo con un espacio de celebración pública. Entre sus actividades, destaca la **Muestra de Arte LGTBIQAP+ Jerez Visible**, que en 2024 celebró su



Imagen 22. Cartel de la Muestra de Arte LGTBIQAP+ Jerez visible, extraído de la Memoria Anual 2024 de la Delegación de Igualdad y Diversidad.

⁵⁴ Anteriormente referenciada en el Ámbito de Educación.



quinta edición, consolidándose como un **espacio de referencia para la expresión creativa y la visibilización del colectivo en la ciudad.**

La programación cultural vinculada a la diversidad sexoafectiva incluye **actuaciones musicales** que promueven la participación y el reconocimiento social de la comunidad LGTBIQAP+. Un ejemplo de ello es la **Gala Sherrydrag**, que contó con una pasarela de presentación de las personas participantes y actuaciones individuales a través de interpretaciones musicales, y finalizó con la votación del jurado y la elección de la Reina del Sherrydrag 2024.

En general, se observa que la **perspectiva de género en la programación cultural** se refleja principalmente en las **actividades promovidas por la Delegación de Igualdad y Diversidad**, mientras que el área de Cultura muestra un mayor enfoque en la diversidad cultural del municipio.



Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera en el ámbito de la cultura

A través de los grupos de trabajo realizados, el personal técnico señala la **escasa representación y visibilidad de las mujeres en el ámbito cultural**, especialmente en arqueología, donde su presencia en actividades y conferencias es limitada, pese a que la mayoría del equipo del Museo Arqueológico es femenino. En el área de **Fiestas**, se destaca la **implicación y sensibilización del personal** en la integración de la perspectiva de género dentro de la programación cultural. Se plantea **ampliar la oferta cultural con actividades itinerantes en zonas rurales** para garantizar un acceso equitativo a la cultura con perspectiva de género. Asimismo, se plantea la **necesidad de reforzar el funcionamiento de la Comisión Municipal de Igualdad, impulsando una mayor implicación de todas las áreas municipales**. El objetivo es **avanzar en la incorporación efectiva y transversal de la perspectiva de género en la gestión cultural** y garantizar que este enfoque se aplique de manera homogénea en la planificación y desarrollo de las políticas municipales.



Las perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez sobre cultura e igualdad

Los resultados de la encuesta sobre cultura y ocio muestran **opiniones divididas** respecto a la igualdad y visibilidad de género. Un **52,9%** considera **insuficiente** la **visibilidad del arte femenino**, mientras que el 35,3% cree que sí se da visibilidad a mujeres históricas en el municipio. También un **52,9%** opina que **no existe igualdad de género en las disciplinas artísticas locales**.



Sobre las **medidas** para **prevenir** la **violencia de género** en **eventos** municipales, destaca que un 52,9% tiene una opinión neutral, mostrando incertidumbre sobre su efectividad.



Percepción de las personas encuestadas sobre diversas afirmaciones en materia de Cultura y Ocio, donde 1 es “en total desacuerdo” y 5 es “completamente de acuerdo”.

En referencia a las temáticas principales en los grupos de trabajo, se identificaron tres: **acceso y diversidad, visibilización y reconocimiento de las mujeres, y difusión y diversificación de la programación.**

Respecto al primer tema planteado, la ciudadanía reconoce el valor de la **oferta cultural presente y su papel en el fomento de la diversidad** y el encuentro intercultural en el municipio.

No obstante, se señala la existencia de barreras para la participación de ciertos colectivos. Las **mujeres migrantes**, por ejemplo, suelen centrarse en tener cubiertas sus necesidades básicas, por lo cual no priorizan su acceso a las actividades culturales. Asimismo, las **personas con movilidad reducida** encuentran dificultades al haber espacios culturales que no son plenamente accesibles en diseño. En el caso de las **mujeres en zonas rurales**, la ausencia de horarios adecuados de un transporte público restringe su participación en la programación cultural. Por tanto, se hace evidente la necesidad de eliminar estas barreras para garantizar una participación cultural plena y equitativa para toda la ciudadanía.

Sobre la **visibilización y reconocimiento** de las mujeres, la ciudadanía considera que, si bien existe una presencia femenina en la oferta cultural, su **representación** sigue siendo **insuficiente**, aunado a que se percibe una falta de producciones culturales con **perspectiva feminista**. Esto se debe, en parte, a que la programación cultural no siempre incorpora una perspectiva de género ni contempla **medidas de conciliación**. Por ello, se apunta la importancia de fortalecer la presencia de mujeres y producciones feministas en la programación cultural, asegurando además que las actividades sean accesibles y compatibles con la vida personal y familiar.

En cuanto a la **difusión y diversificación** de la programación cultural, se percibe una **comunicación insuficiente** sobre las actividades culturales disponibles. En el caso de las **mujeres mayores**, se destaca la necesidad de **ampliar la oferta**, ya que las opciones existentes, como talleres de memoria o producciones culturales, suelen ser puntuales y no siempre responden a la diversidad de intereses. Además, se señala que las actividades impulsadas por personas mayores **no suelen atraer la participación de generaciones más jóvenes**. En este sentido, se considera clave fortalecer la



comunicación y diversificar la programación para llegar a públicos intergeneracionales y responder a una mayor variedad de intereses.



5.10 URBANISMO Y VÍA PÚBLICA

La forma en que se diseña y planifica una ciudad afecta de manera distinta a mujeres y hombres. El **urbanismo con enfoque de género** busca priorizar la vida cotidiana y fomentar un modelo inclusivo que contemple la diversidad en términos de género, edad y origen, creando espacios más seguros, accesibles y equitativos. Un estudio de **ONU-Hábitat** (2021) revela que niñas y mujeres hacen un uso más limitado de los espacios públicos en comparación con niños y hombres. A partir de los ocho años, los niños ocupan el **80% de estos espacios**, mientras que las niñas reportan sentirse más inseguras y excluidas⁵⁵.

Al tener en cuenta la perspectiva de género en el urbanismo, se observa, por ejemplo, que **mujeres y hombres hacen un uso distinto de los espacios públicos, tanto en la forma como en los horarios**. Estas diferencias suelen pasar desapercibidas, ya que están vinculadas al trabajo reproductivo, una actividad tradicionalmente asignada a las mujeres, que no es visible ni valorada, y rara vez se considera como trabajo.

Además, se destaca que la vida cotidiana actual requiere realizar muchas actividades fuera del hogar. Por ejemplo, en horario matutino, las zonas comerciales suelen estar ocupadas por mujeres encargadas de las compras domésticas. Estos espacios, además de incluir comercios, equipamientos y viviendas, representan **lugares de trabajo no reconocido dentro del sistema productivo**. En contraste, los espacios urbanos tienden a estar dominados por hombres en horario nocturno. Esto se explica en parte porque las mujeres perciben mayor inseguridad cuando caminan solas, especialmente en horario nocturno, lo que reduce su presencia en las calles a ciertas horas.

En términos de **movilidad**, también hay diferencias entre hombres y mujeres. Mientras que el transporte privado es más usado por hombres, las mujeres recurren en mayor medida al transporte público. Por ello, las decisiones sobre modelos de movilidad afectan de forma distinta a ambos géneros.

Es fundamental **diseñar los espacios públicos desde una perspectiva de género**. Esto implica mejorar la iluminación en calles inseguras, añadir rampas de accesibilidad, ampliar aceras para carros de compra o sillas de ruedas y revisar el diseño de servicios de ocio como parques y transporte. Asimismo, el urbanismo puede ser utilizado como una vía para el cambio. Cambiar nombres de calles, edificios municipales o esculturas para dar la **misma visibilidad** a mujeres y hombres es un paso importante hacia la igualdad.

⁵⁵ [ONU-Habitat - HerCity: La guía de participación de las mujeres en la planificación urbana \(onuhabitat.org.mx\)](https://onuhabitat.org.mx)



El presente subapartado presenta la situación de la igualdad en el ámbito del urbanismo y vía pública en Jerez de la Frontera. Se estructura en 3 puntos:

-  Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género
-  Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez
-  Perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez



Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género

La estructura territorial y la distribución de la población en Jerez inciden en el **acceso a los recursos y en la movilidad** de la ciudadanía. Con una **densidad de población de 57,40 habitantes por hectárea** (83,75 hab/ha si se considera la población flotante), Jerez presenta **valores superiores a la media provincial**⁵⁶. Sin embargo, la extensión del término municipal y la dispersión de algunos núcleos pueden generar dificultades en la accesibilidad a servicios esenciales, especialmente para las **mujeres**, que suelen realizar más trayectos vinculados a los cuidados, como el acompañamiento a centros educativos, consultas médicas o establecimientos de alimentación. En cuanto a la **densidad de viviendas**, Jerez cuenta con **24,89 viviendas por hectárea**. La **menor concentración de población y viviendas en ciertas áreas puede repercutir en la sostenibilidad del transporte público**, lo que afecta especialmente a las mujeres con menos acceso a vehículo privado, al limitar tanto su movilidad cotidiana como su autonomía.

Asimismo, la planificación urbana influye en la **seguridad de los espacios públicos**. Las **zonas con menor densidad poblacional pueden generar entornos poco transitados**, lo que impacta en la **percepción de seguridad** de las mujeres, especialmente en horarios nocturnos, y por lo tanto se reduce su participación en la vida social y cultural.

Densidades de población y viviendas 2022	Unidades	Jerez	Provincia
Densidad de población	hab/ha	57,40	45,17
Densidad de viviendas	viv/ha	24,89	22,44
Densidad de población total	hab/ha	83,75	49,39

Tabla 2. Densidades de población y viviendas 2022 en Jerez y Provincia, Fuente: Elaboración propia a partir de la EDUSI de Jerez (2022).

⁵⁶ Información extraída de la Estrategia de Desarrollo Urbano Sostenible Integrado (EDUSI) de Jerez de la Frontera 2022.



En cuanto a los **parques urbanos municipales**, Jerez cuenta con 15, la **mayoría** de ellos ubicados en los distritos **Norte y Oeste**, que concentran el **44,9%** de estos espacios (Tabla 3). En contraste, **el Distrito Centro dispone de un único parque**, el cual representa el 4,1% del total.

Por cómo está configurada la ciudad, en el centro se observa una **menor proporción de áreas verdes que en las zonas de nueva urbanización**. En este sentido, el crecimiento orgánico de la ciudad ha contribuido a una distribución heterogénea de estos espacios, generando diferencias en el acceso y la disponibilidad de áreas verdes.

Esta situación, además de impactar en el acceso al ocio y al bienestar ambiental, afecta en la disponibilidad de espacios recreativos que favorezcan la convivencia y el intercambio comunitario. Asimismo, desde una perspectiva de género, la **distribución desigual de las áreas verdes puede contrarrestar el acceso de mujeres y familias a entornos seguros y accesibles para la conciliación, la actividad física y la socialización**.

Distrito	Número de parques urbanos	Porcentaje del total
Sur	3	26,95%
Norte-Oeste	6	44,90%
Este	5	24,05%
Centro	1	4,10%
Total	15	1

Tabla 3. Número de parques urbanos por Distrito. Fuente: Elaboración propia a partir de la EDUSI de Jerez (2022).

Por otro lado, en cuanto a las **viviendas de protección oficial (VPO)** (Tabla 4), los datos disponibles entre 2002 y 2012 obtenido a partir de la EDUSI de Jerez, indican que el municipio **concentró el 22,63%** de las actuaciones en este tipo de vivienda dentro de la **provincia**, abarcando modalidades de alquiler, venta y rehabilitación. Sin embargo, al igual que en el conjunto provincial, **el número de intervenciones en Jerez ha disminuido significativamente en los últimos años**. En 2012, se registraron 287 actuaciones, una cifra muy inferior a la media anual del período analizado, que se situaba en 1.821. Actualmente, el Ayuntamiento de Jerez gestiona 1.813 viviendas con este propósito, de las cuales el 14% están ubicadas en el Distrito Centro. No obstante, aproximadamente el 30% de estas viviendas presentan impagos, lo que dificulta su gestión y sostenibilidad como servicio público.



El acceso a la vivienda es un factor clave en la **autonomía económica y social**, especialmente para las mujeres en situación de vulnerabilidad, como las víctimas de violencia de género, familias monomarentales y mujeres mayores sin redes de apoyo. Garantizar un acceso equitativo a la vivienda protegida no solo facilita condiciones de vida más estables, sino que también contribuye a reducir la brecha económica y la precariedad habitacional, que afectan de manera desproporcionada a las mujeres.

Actuaciones en Viviendas de protección oficial (2012)	Jerez
Con destino a alquiler	23%
Con destino a venta	5,23%
Rehabilitación	71,78%
Total	100%

Tabla 4. Actuaciones en Viviendas de protección oficial (2012). Fuente: Elaboración propia a partir de la EDUSI de Jerez (2022).



Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera en el ámbito de urbanismo y vía pública

A través de los grupos de trabajo desarrollados con el personal técnico, se identificó que la **legislación vigente establece la obligatoriedad** de integrar medidas inclusivas para colectivos diversos en el diseño y acceso a los espacios públicos, aunque su aplicación en la práctica sigue siendo un reto. Desde el personal técnico se percibe una **disposición favorable a incorporar estos criterios**.

Asimismo, se destaca la importancia de **recopilar y analizar datos desagregados por género** en la planificación y evaluación de servicios urbanos y rurales, ya que contar con información detallada permitirá una mejor identificación de desigualdades y necesidades específicas en la atención a la diversidad en el diseño y gestión de los espacios públicos.

Por otra parte, aunque de momento no se dispone de datos específicos a detalle sobre el ámbito rural desde una perspectiva urbanística de género, el personal técnico considera importante incorporar esta dimensión en la planificación urbana. En particular, plantean la **necesidad de analizar las barreras que afectan a las mujeres en barriadas, pedanías y entidades locales autónomas**, vinculadas a la falta de transporte adecuado, las dificultades para acceder al alquiler y la vivienda, la seguridad y la iluminación de los espacios públicos. Estas carencias limitan la movilidad, dificultan la conciliación y restringen el acceso a servicios esenciales, ampliando las desigualdades territoriales y de género.



Las perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez sobre urbanismo, vía pública, e igualdad

Los resultados sobre urbanismo y vía pública en la encuesta reflejan una percepción destacada de desigualdad en clave de género. Un **80%** de las personas encuestadas percibe que la **inseguridad** en la **vía pública afecta más a las mujeres** que a los hombres (puntuaciones 1 y 2). Asimismo, se observa un **desacuerdo generalizado sobre la igualdad en el uso de medios de transporte (70%)** y **sobre la aplicación efectiva de la perspectiva de género en el diseño urbano (70%)**. Finalmente, también se identifica que el **tamaño de las aceras no es adecuado para facilitar las tareas de cuidado (como desplazarse con coches de bebé, sillas de ruedas u otros elementos de apoyo) (60%)**. En este contexto, el Ayuntamiento actualmente está impulsando un plan para la transformación de las aceras del centro de la ciudad, con el objetivo de convertirlas en plataforma única y mejorar la accesibilidad y movilidad peatonal.



Percepción de las personas encuestadas sobre diversas afirmaciones en materia de Urbanismo y Vía pública, donde 1 es “en total desacuerdo” y 5 es “completamente de acuerdo”.

Mediante los grupos de trabajo realizados se identificaron **tres** grandes temáticas: **vivienda, transporte, y seguridad** en espacios públicos.

En relación con la **vivienda**, la ciudadanía señala que las **barreras de acceso al mercado inmobiliario** afectan especialmente a las personas migrantes y a las mujeres en situación de vulnerabilidad. Esta problemática es aún más evidente en el caso de mujeres que encabezan **hogares monomarentales** o que han sido **víctimas de violencia de género**, quienes enfrentan mayores dificultades para acceder a una vivienda **estable**. Además, se identifican problemas de **accesibilidad** en las viviendas de las personas mayores y con movilidad reducida, ante lo cual se proponen mejoras en la adaptación de edificios.

En cuanto a la problemática del **transporte público**, si bien esta ha sido abordada de manera transversal a lo largo de la diagnosis, en este apartado se destaca la **falta de refuerzo en la flota de transporte durante el horario nocturno**, hecho que condiciona la movilidad de la ciudadanía y, en



especial, de las mujeres y su acceso a una mayor diversidad de servicios y recursos, además de tener una participación comunitaria más acotada, especialmente en las zonas rurales. Asimismo, se advierte que el transporte público **no garantiza** plenamente su accesibilidad para personas con discapacidad.

Finalmente, la percepción de **inseguridad** en ciertas zonas del municipio, vinculada a una **iluminación insuficiente y a la configuración de la actividad comercial**, afecta especialmente a las mujeres. Se reconoce el **Punto Violeta** como una medida positiva para reforzar la seguridad, aunque se plantea la necesidad de ampliarlo y complementarlo con una mejora en la iluminación urbana.



5.11 ÁMBITO RURAL

El ámbito rural presenta una serie de desafíos que afectan de manera diferente a mujeres y hombres. Estas desigualdades se reflejan en diversas áreas y **responden tanto a dinámicas económicas como a estereotipos de género** profundamente arraigados.

En términos de empleo, **las mujeres rurales suelen estar más expuestas a la precariedad laboral y a trabajos no remunerados** vinculados al cuidado del hogar y la familia, lo que dificulta su acceso a la independencia económica. Además, en muchas ocasiones participan en labores agrícolas sin que estas sean reconocidas ni valoradas, lo que perpetúa su **invisibilización** dentro del sistema productivo. Las iniciativas orientadas a fomentar el emprendimiento femenino en zonas rurales, aunque necesarias, todavía son insuficientes para revertir estas tendencias.

La brecha en el acceso a los servicios públicos es otra realidad que afecta de manera significativa a las mujeres en el ámbito rural. La escasez de infraestructuras de transporte público y la dependencia del vehículo privado suponen una barrera para muchas mujeres que, debido a sus menores tasas de acceso al transporte privado, ven limitadas sus opciones de movilidad. **Esta situación dificulta su acceso al empleo y la formación, además de impactar en su capacidad para participar en actividades sociales y comunitarias.**

Desde un enfoque de género, es necesario que las políticas públicas en el ámbito rural integren medidas específicas para reducir estas desigualdades. Esto incluye el impulso de programas de formación y empleo destinados a mujeres rurales, la mejora de infraestructuras de transporte y servicios públicos, y el reconocimiento del trabajo no remunerado.

El presente subapartado presenta la situación de la igualdad en el ámbito rural en Jerez de la Frontera. Se estructura en 3 puntos:



Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género



Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez



Perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez



Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género

No se cuenta con datos cuantitativos específicos sobre la realidad rural en materia de igualdad. No obstante, este subapartado recoge las principales líneas de actuación desarrolladas en las zonas rurales, tanto por el **Ayuntamiento** como por el **tejido asociativo**, cuya presencia y consolidación juegan un papel clave en la promoción de la igualdad en estos territorios.

En el ámbito rural, el Ayuntamiento ha desarrollado diversas actuaciones dirigidas a fomentar la conciliación, la corresponsabilidad y la sensibilización en temas de interés para las mujeres⁵⁷. Por ejemplo, en el marco del Plan Corresponsables de la Junta de Andalucía, se han llevado a cabo las **Escuelas de Verano**, las cuales son un recurso para facilitar la conciliación laboral y familiar con actividades organizadas dos días a la semana. De manera complementaria, se han implementado las **Ludotecas Corresponsables**, con sesiones tres días por semana en los centros de barrio, en los cuales se proporciona un espacio de ocio educativo para la infancia y promueve la conciliación personal, laboral y familiar. En esta misma línea, durante los períodos no lectivos, se ha impulsado la **iniciativa La magia de la Navidad**, con la visita del Cartero Real a cada barriada rural en jornadas de dos horas.

Asimismo, se han llevado a cabo acciones de sensibilización en salud femenina, como la conmemoración del **Día del Cáncer de Mama**, con el objetivo de concienciar a la población sobre la importancia de la prevención y el diagnóstico temprano.

A partir de la Memoria Anual 2024 del Departamento de Igualdad y Diversidad, y tal como se ha mencionado en el apartado sobre poder, representación y participación, se constata **una relación constante de la Delegación con las asociaciones de mujeres de las zonas rurales, materializada en visitas y reuniones periódicas**. Estas acciones tienen como objetivo mantener un diálogo directo para identificar sus necesidades y buscar conjuntamente soluciones adaptadas a su realidad. Se destaca que, en las actividades organizadas por la Delegación de Igualdad y Diversidad, se facilita habitualmente el transporte en autobús para las asociaciones de mujeres de las zonas rurales, con el propósito de fomentar su participación y asegurar su presencia en los diferentes espacios de forma transversal e integrada. En conjunto, **estas actuaciones reflejan el compromiso de la Delegación por acercar las políticas de igualdad a las zonas rurales, garantizando la participación de las mujeres y atendiendo de manera específica las particularidades y demandas de estos territorios**.

En cuanto al movimiento asociativo rural, se identifica que desempeña un papel clave en la promoción de la igualdad y el desarrollo de las mujeres en el ámbito rural de Jerez. En este contexto, destacan especialmente las iniciativas de la **Federación de Asociaciones de Mujeres Sol Rural**, que agrupa a cerca de 30 asociaciones de la zona rural y urbana, así como otras entidades vecinales y sectoriales que trabajan por la mejora de las condiciones de vida de la población rural desde una perspectiva de género.

⁵⁷ Información proporcionada por la Delegación del Medio Rural del Ayuntamiento.



A modo de ejemplo, uno de los eventos organizados por la Federación Sol Rural durante 2024 fue en torno al Día de la Mujer Rural (18 de octubre). La jornada fue titulada **Día de la Mujer Rural – “Repercusiones de los cuidados en la Salud de las Mujeres”**, a la cual se ha hecho mención en el subapartado del ámbito de salud. El acto contó con la participación de representantes del Consejo Local de la Mujer y autoridades locales y provinciales, quienes destacaron el papel fundamental de las mujeres en el desarrollo de sus pueblos. La jornada incluyó una ponencia sobre el impacto de las tareas de cuidado en la salud física y mental, y la presentación de una iniciativa cultural por parte de la presidenta del Ateneo SXXI. La sesión concluyó con la entrega de los Premios Nuestras Lideresas, reconociendo la trayectoria de mujeres referentes en el ámbito.



Imagen 23. Evento Día de la mujer rural, extraído de la Memoria Anual 2024 de la Delegación de Igualdad y Diversidad.

Por otro lado, se observa que las principales líneas de actuación del **tejido asociativo rural** se centran en el fomento del empleo y la formación, la promoción de la autonomía y el empoderamiento de las mujeres, la mejora de los servicios básicos y la erradicación de la violencia de género.

En materia de **empleo**, se actúa para incrementar la presencia de mujeres en los espacios de toma de decisiones dentro de las cooperativas agroalimentarias, y se impulsan programas de capacitación para facilitar la inserción laboral de las mujeres rurales y de las jóvenes. Asimismo, se hace hincapié en la defensa de los derechos laborales de trabajadoras en sectores especialmente precarizados, como las camareras de piso y las limpiadoras. En el ámbito de los **servicios**, se trabaja por reducir las desigualdades de acceso entre zonas rurales y urbanas, particularmente en lo que respecta a la atención sanitaria. En cuanto a la **prevención y atención a la violencia de género** en el medio rural, aunque el tejido asociativo impulsa algunas campañas de sensibilización, se reivindica el fortalecimiento de los recursos destinados a la prevención y atención integral de las víctimas en estas zonas. En conjunto, **estas actuaciones reflejan un compromiso claro del tejido asociativo rural por avanzar hacia la igualdad real, abordando de manera integral el acceso al empleo, la formación, los servicios y la protección frente a la violencia de género. No obstante, también ponen de manifiesto la necesidad de reforzar los recursos y apoyos institucionales, especialmente en la atención a las víctimas de violencia y en la reducción de desigualdades territoriales, para garantizar condiciones de vida equitativas entre las mujeres de las zonas rurales y urbanas.**



Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera en el ámbito rural

El ámbito rural ha sido integrado de manera transversal en el presente plan, abordando aspectos clave en relación con el acceso a los servicios, la participación comunitaria, el empleo, la formación y la conciliación, entre otros. En este subapartado, se recogen aquellas valoraciones del personal técnico que permitan subrayar algunos retos y necesidades detectadas en el medio rural desde una perspectiva de género.



En primer lugar, se enfatiza la necesidad de mantener el compromiso institucional actual con el ámbito rural, asegurando que todas las actuaciones de igualdad contemplen su realidad. Para ello, se plantea la **revisión de pliegos** para incluir criterios que atiendan las particularidades del mundo rural y la solicitud de más subvenciones dentro del Plan Corresponsables, con el fin de garantizar la continuidad de las escuelas de verano y ludotecas corresponsables en estas zonas.

Asimismo, si bien existen oficinas específicas para la atención en áreas rurales y un diálogo activo con el movimiento asociativo de mujeres rurales, se reconoce que el **aislamiento geográfico sigue siendo un factor que limita el acceso a servicios y recursos esenciales**. En este sentido, se insiste en la necesidad de mejorar la movilidad y el transporte público para facilitar la asistencia de la población a los distintos servicios de igualdad, formación y empleo.

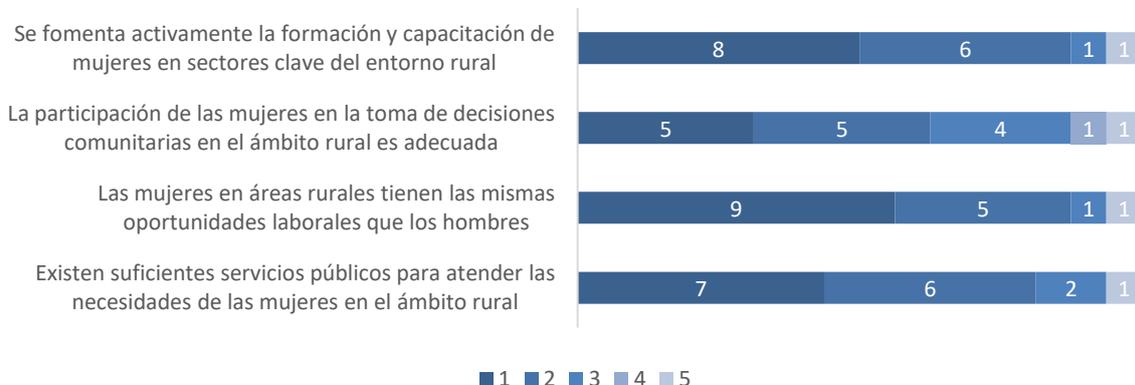
Finalmente, se señala la importancia de **fortalecer el protagonismo de las mujeres jóvenes** del ámbito rural en actividades organizadas por el Ayuntamiento, promoviendo su participación en la toma de decisiones y en la vida cultural y social de su entorno. Esto es especialmente importante para **garantizar tanto su visibilidad como un relevo generacional comprometido con la igualdad en las zonas rurales**.



Las perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez sobre el ámbito rural e igualdad

Los resultados de la encuesta en relación con el ámbito rural reflejan una percepción mayoritaria de carencias importantes. El **87,5%** de las personas encuestadas (puntuaciones 1 y 2) **considera que las mujeres rurales no cuentan con las mismas oportunidades laborales que los hombres**. Asimismo, un **81,2%** percibe **insuficiente** la **formación y capacitación dirigida a mujeres rurales en sectores estratégicos**.

Respecto a los **servicios públicos**, el **81,2%** los considera **insuficientes para atender adecuadamente las necesidades específicas de las mujeres rurales**. Finalmente, **la participación de las mujeres en decisiones comunitarias es percibida como insuficiente por un 62,5%** (puntuaciones 1 y 2).



Percepción de las personas encuestadas sobre diversas afirmaciones en materia de Ámbito Rural, donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo".



En relación con los grupos de trabajo realizados, y considerando el carácter transversal de esta temática, aquí se destacan únicamente algunos aspectos específicos relacionados con el ámbito rural y la igualdad.

Por ejemplo, se reconoce la importancia de fortalecer la presencia de políticas públicas en el ámbito rural para garantizar un acceso equitativo a los recursos y servicios municipales. Uno de los principales desafíos identificados es la **movilidad y el acceso al transporte público** en estas zonas. Se señala la necesidad de ampliar los horarios y la conectividad en las áreas rurales, y reforzar el programa de taxis a demanda para garantizar el acceso de la población a servicios esenciales, actividades culturales y espacios deportivos.

La **oferta de actividades socioculturales** en el ámbito rural representa una oportunidad para fomentar la participación social de las personas mayores en el ámbito público, y evitar el aislamiento. En el **ámbito educativo**, se perciben avances en la incorporación de la perspectiva de género, lo que abre la posibilidad de seguir profundizando en la coeducación mediante estrategias específicas adaptadas a las características y necesidades del entorno rural.

Finalmente, se enfatiza el **reforzar los recursos municipales en las zonas rurales** y en otros barrios en situación de marginación, con el propósito de que las políticas de igualdad lleguen a toda la población y respondan a las necesidades específicas de cada territorio.

5.12 VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género es una de las manifestaciones más graves de desigualdad entre mujeres y hombres. Se trata de una forma **de violencia estructural** que trasciende las relaciones personales, afectando a mujeres de todas las edades, clases sociales y orígenes. A pesar de los avances en la legislación y en los servicios de atención, todavía persisten importantes retos para erradicar este problema.

Uno de los principales desafíos es la **detección temprana de casos de violencia de género**. Muchas mujeres no denuncian debido a factores como la dependencia económica, la falta de confianza en las instituciones o la normalización de ciertos tipos de violencia. Esto es especialmente preocupante en colectivos con mayor vulnerabilidad, como las mujeres migrantes, las mujeres mayores o aquellas que viven en entornos rurales, donde los servicios de apoyo suelen ser más limitados.

Además, los estereotipos de género y las expectativas sociales contribuyen a minimizar la violencia. En muchas ocasiones, las mujeres víctimas de violencia son culpabilizadas o se cuestiona su credibilidad, lo que perpetúa su aislamiento y refuerza la impunidad de los agresores. Otro aspecto clave es la **violencia digital**, una forma emergente que incluye prácticas como el ciberacoso, el control a través de dispositivos electrónicos o la difusión no consentida de imágenes íntimas. Este tipo de violencia afecta especialmente a las mujeres jóvenes y evidencia la necesidad de adaptar las políticas de prevención y protección a los nuevos entornos digitales.

La violencia de género es una cuestión estructural que requiere un compromiso colectivo. Erradicarla no solo implica la protección de las víctimas, sino también transformar las dinámicas sociales que perpetúan la desigualdad. Para ello, se requiere disponer de un **enfoque integral** que tenga en cuenta la prevención y la sensibilización, y la detección, así como la protección y la reparación.

El presente subapartado presenta la situación de la igualdad en el ámbito de la violencia de género en Jerez de la Frontera. Se estructura en 3 puntos:



Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género



Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez



Perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez



Cifras y líneas de actuación desde una perspectiva de género

Los **Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM)** son espacios de atención especializada que ofrecen información, asesoramiento y acompañamiento a las mujeres en distintas situaciones, con el objetivo de eliminar desigualdades y prevenir la violencia machista. En Andalucía, la red de **170 CMIM**, gestionados por ayuntamientos y mancomunidades, cuenta con el apoyo y cofinanciación del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM).

El **CMIM de Jerez de la Frontera**, ubicado en la **Casa de las Mujeres**, ofrece atención personalizada y un servicio integral de orientación. Durante el año 2024, el CMIM llevó a cabo **2.676 valoraciones** y un total de **4.737 actividades**. Estas actividades se distribuyeron en diferentes ámbitos de intervención (Gráfico 15), destacando principalmente la **atención social** (48,91%) como el servicio más demandado. Le siguieron las acciones realizadas por el **agente de igualdad-informadora** (30,93%), la **atención psicológica** (12,73%) y la **asesoría jurídica** (7,43%), reflejando la diversidad de recursos ofrecidos para el acompañamiento y el apoyo a las mujeres.

Actividades realizadas por el CMIM (2024)



Gráfico 15. Fuente: *Elaboración propia a partir de datos proveídos por el CMIM 2024.*



Además, se realizaron otras intervenciones de interés, de las cuales se ha hecho una categorización de para facilitar su análisis y representación (Gráfico 16): la mayor parte de estas intervenciones se concentró en **Asistencia y Protección**⁵⁸ (43,11%) y **Notificaciones y Seguimiento**⁵⁹ (39,52%), lo cual refleja la relevancia de las actuaciones dirigidas a la seguridad y monitoreo de casos. **Gestión y Derivaciones**⁶⁰ representó el 14,97%, mientras que las **Prestaciones Sociales**⁶¹ representaron el 2,40%.

Intervenciones realizadas por el CMIM (2024)

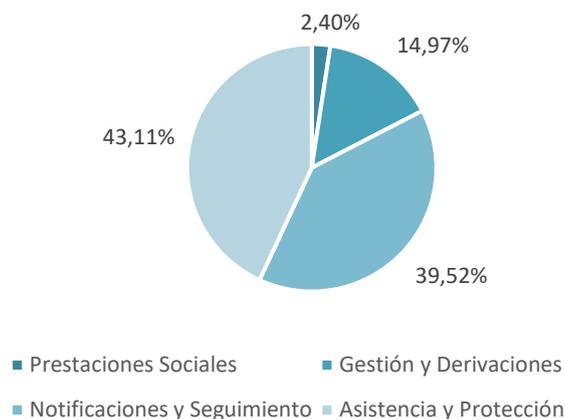


Gráfico 16. Fuente: Elaboración propia a partir de datos proveídos por el CMIM 2024.

Respecto a los recursos de acogida, durante el periodo analizado, se registraron **14 mujeres y 6 menores víctimas de violencia de género alojadas**, con un total de **66 pernотaciones**. En los casos de exclusión social, se atendieron **19 mujeres y 33 menores**, con **1.952 pernотaciones**.

El número de **pernотaciones por exclusión social** es casi **30 veces mayor** que el de **violencia de género** (1.952 frente a 66). No obstante, esto se explica porque, cuando una mujer y sus hijos o hijas son víctimas de violencia de género y necesitan una estancia más prolongada, son derivadas del Recurso de Emergencia Municipal para las mujeres en situación de riesgo a la Red de Casas de Acogida de la Junta de Andalucía.

En cuanto al perfil de las mujeres atendidas por el CMIM durante el 2024, en total, se atendieron **824 mujeres**, de las cuales **el 36% se encontraba en situación de violencia de género**. Dentro de este colectivo, **el 3,35% presentaba algún tipo de discapacidad**, un porcentaje superior al del total de atenciones generales, donde este colectivo representa **el 2,79%**.

En relación con la distribución por nacionalidad, las atenciones estuvieron mayoritariamente dirigidas a mujeres de **España, Colombia y Marruecos**, que sumaron **el 92,1% del total de atenciones y el 91,7% de las mujeres en situación de violencia de género**.

⁵⁸ Integra Teleasistencias, Partes Intervención Policial, Recurso Acogida VVG CMIM y Valoraciones Situación Violencia.

⁵⁹ Integra Seguimiento VIOGEN, Notificaciones Programa VIOGEN y Notificaciones Programa ATENPRO.

⁶⁰ Integra Títulos Habilitantes, Derivaciones AMUVI e Información SAVA.

⁶¹ Integra la Ley de Dependencia.



Si se analiza la distribución de **mujeres atendidas en situación de violencia de género por edad** (Gráfico 17), se identifica que el grupo **más numeroso** corresponde a la franja de **36 a 45 años** (36,3%), seguido de las de **46 a 55 años** (22%) y **26 a 35 años** (18,4%). Los grupos de mayor edad, **56 a 65 años** (11,4%) y **mayores de 65 años** (2,35%), así como las más jóvenes, **15 a 25 años** (10,1%), representaron una proporción menor de los casos. No se registraron atenciones a menores de 15 años.

Mujeres atendidas por el CMIM en situación de violencia de género



Gráfico 17. Fuente: Elaboración propia a partir de datos proveídos por el CMIM 2024.

En materia de violencia de género, la Delegación de Igualdad y Diversidad articula sus acciones a través del **Departamento de Prevención y Atención en Violencia de Género**, estructurado en **dos unidades principales**⁶²:

- **Servicio de Atención Integral a Mujeres**, que ofrece **acogida y atención** personalizada en el CMIM, además de coordinar el Protocolo de intervención interinstitucional en materia de violencia de género y el Foro social contra la Trata.
- **Unidad de Formación y Sensibilización**, dedicada al desarrollo de **programas de información, difusión, promoción y educación** orientados a la concienciación social y la prevención de la violencia de género. Asimismo, facilita **formación especializada** para profesionales e instituciones que trabajan en la atención a mujeres víctimas.

⁶² Información extraída de la Memoria del Departamento de Prevención y Atención en Violencia de Género 2023.



Además del trabajo realizado desde el Departamento de Prevención y Atención en Violencia de Género, cabe destacar el **II Protocolo de Intervención Interinstitucional en Materia de Violencia de Género**. Este es un instrumento que establece la coordinación entre las distintas instituciones implicadas en la prevención, detección y atención de la violencia de género en Jerez. **Su objetivo principal es garantizar una intervención integral, inmediata y de calidad a las mujeres que sufren violencia de género, evitando la victimización secundaria y asegurando la protección tanto de ellas como de las personas a su cargo.**

La Delegación de Igualdad y Diversidad juega un papel central en este marco, **trabajando de forma coordinada con el ámbito sanitario, especialmente con el Área de Salud de la Delegación de Inclusión Social, y la red de atención sanitaria pública.** Esta

coordinación permite articular respuestas conjuntas, garantizar la derivación ágil de casos, y ofrecer una atención personalizada según las necesidades de cada mujer. Además, se facilita la participación en mesas de seguimiento para evaluar la eficacia del protocolo y detectar mejoras.

Entre los **principios generales de actuación** se encuentran la atención inmediata, la personalización del apoyo, el respeto a la autonomía de las mujeres, la confidencialidad y el enfoque desde la igualdad, prestando especial atención a las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad (mujeres con discapacidad, migrantes o pertenecientes a minorías étnicas). El protocolo contempla la formación y sensibilización del personal implicado, así como encuentros periódicos entre profesionales para intercambiar experiencias y garantizar la correcta aplicación de los procedimientos. Esta articulación entre la Delegación de Igualdad, el Área de Salud y otros organismos permite ofrecer una respuesta sólida, coordinada y adaptada a cada situación.

También se resalta que la **Delegación de Igualdad y Diversidad** impulsa diversas acciones en colaboración con el **tejido asociativo de mujeres** para fortalecer la prevención y sensibilización en esta materia. Entre ellas, se incluyen **jornadas formativas y de debate** sobre la violencia sexual, donde profesionales especializadas abordan cuestiones clave como la detección, prevención e intervención en casos de violencia sexual, con un enfoque específico en el acceso a recursos especializados.

Asimismo, se llevan a cabo **acciones de sensibilización ciudadana**, como el desarrollo de jornadas alrededor de la fecha del 25N, la instalación de puntos informativos en espacios públicos para difundir materiales sobre las campañas municipales, visibilizar la problemática de la violencia de género y promover la participación en actos reivindicativos. En el ámbito institucional, la Delegación también participa en **espacios de coordinación y asesoramiento**, como el Observatorio Andaluz contra la Violencia de Género, donde la vocalía de Hombres por la Igualdad contribuye con su experiencia en el trabajo con masculinidades igualitarias y prevención de la violencia. Globalmente, **estas actuaciones reflejan un enfoque integral** por parte de la Delegación, combinando prevención, sensibilización, atención directa y coordinación institucional, y reforzando la colaboración con el tejido asociativo para

II PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN INTERINSTITUCIONAL EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO



Imagen 24. Portada del II Protocolo de Intervención Interinstitucional en Materia de Violencia de Género, extraído de la página web municipal.



avanzar en la erradicación de la violencia de género y la construcción de modelos de convivencia basados en la igualdad.



Visión del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera en el ámbito de la violencia de género

Desde la perspectiva del personal técnico, se destaca la **implicación y especialización del departamento de policía local**, que ha avanzado en la sensibilización y capacitación en materia de violencia de género, específicamente en la Unidad de Atención Integral a Víctimas y, por lo tanto, con mejoras en el servicio GUSS (Gestión Unificada de Servicios Sociales).

Se reconoce la importancia de garantizar una **atención continuada y personalizada** a las víctimas de violencia de género, valorando positivamente que algunos casos sean atendidos por la misma persona funcionaria, lo que facilita la confianza y el seguimiento de cada situación.

No obstante, se considera necesario **mejorar la coordinación entre la Delegación de Igualdad y Diversidad y la policía en la gestión del Punto Violeta**, para optimizar su funcionamiento y garantizar una respuesta más eficaz en contextos de emergencia.

En este sentido, uno de los retos señalados es la **falta de mujeres en el cuerpo policial**, un factor que reduce la posibilidad de que determinadas actuaciones sensibles, como la atención a víctimas de agresión sexual, sea llevado a cabo por agentes mujeres.

Por otro lado, se plantea la necesidad de **acercar los recursos especializados en violencia de género a los territorios rurales**, con el fin de evitar que las barreras geográficas limiten el acceso a la protección y el acompañamiento necesario.



Las perspectivas recogidas en procesos de consulta y participación en Jerez sobre violencia de género e igualdad

Los resultados de la encuesta reflejan que la **violencia de género es percibida mayoritariamente como un problema relevante que requiere atención especializada** (64,6%). Un porcentaje aún más alto (**75%**) **considera necesarias más ayudas para las mujeres víctimas**. Sin embargo, la percepción es más crítica en cuanto a **recursos municipales**, ya que el **60,4% cree que son insuficientes**. Finalmente, destaca una **valoración neutra** sobre la **efectividad** de las **campañas de concienciación** (41,7%) y la **accesibilidad y eficiencia de los servicios existentes** (39,6%).



Percepción de las personas encuestadas sobre diversas afirmaciones en materia de Violencia de Género, donde 1 es “en total desacuerdo” y 5 es “completamente de acuerdo”.

En relación con los grupos de trabajo, se valoran los avances en la prevención y atención de la violencia de género, especialmente en la existencia de recursos como la **atención psicológica especializada y el Punto Violeta**, que ha mejorado la percepción de seguridad en los espacios públicos. También se destaca un creciente **reconocimiento de las violencias machistas y un interés en implicar a los hombres jóvenes** en su prevención.

A pesar de estos progresos, se señala la **falta de inversión en servicios de atención psicológica**, en especial para mujeres con discapacidad o en riesgo de exclusión social, destacándose la urgencia de atender los casos de abuso en mujeres migrantes con discapacidad. Además, la **falta de concienciación sobre la violencia de género** sigue siendo un obstáculo, con especial preocupación por la complicidad masculina en la reproducción de micromachismos y actitudes violentas. Para hacer frente a estas problemáticas, se propone **reforzar los recursos municipales** destinados a la prevención y atención de la violencia de género, **ampliar la cobertura del Punto Violeta**, e **impulsar campañas dirigidas a hombres** para fomentar modelos de masculinidad basados en el respeto y la corresponsabilidad.



6 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El presente capítulo resume las conclusiones extraídas de cada uno de los ámbitos del diagnóstico:



Educación. Se reconoce el esfuerzo municipal por promover la igualdad y prevenir la violencia de género en el sistema educativo. No obstante, el análisis realizado refleja importantes desigualdades en la distribución por sexo del alumnado y profesorado, donde en algunos casos prevalecen estereotipos tradicionales de género. Por otro lado, tanto el personal técnico como la ciudadanía coinciden en señalar la importancia de reforzar la transversalidad de la coeducación. Frente a ello, resulta clave seguir impulsando formaciones especializadas en coeducación dirigidas al personal técnico, educativo y comunitario.



Empleo. La desigualdad laboral en Jerez queda reflejada en la persistencia de la brecha salarial y la segregación horizontal y vertical en diversos sectores del mercado laboral. Ante esta situación, es imprescindible fomentar medidas para el desarrollo de itinerarios formativos prácticos y accesibles para mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados. También se pone énfasis en mantener y ampliar programas como el Plan Corresponsables, fortaleciendo la red comunitaria de apoyo a la conciliación e impulsando campañas específicas que promuevan la participación masculina activa en las tareas de cuidado.



Políticas sociales. La Red Municipal de Servicios Sociales cuenta con recursos importantes, aunque existen barreras estructurales que limitan su accesibilidad efectiva, especialmente en barrios con mayores índices de exclusión social. La ciudadanía percibe insuficiente el apoyo municipal hacia colectivos vulnerables, como aquellos destinados a víctimas de violencia de género o familias monomarentales. En este contexto, es necesario reforzar el personal en áreas como la traducción, y facilitar el aprendizaje del castellano para personas migrantes.



Poder, representación y participación. Los cargos políticos más relevantes y el liderazgo en el tejido asociativo local continúan predominantemente en manos de hombres, aunque las mujeres tienen una mayor visibilidad en este último. Además, las mujeres jóvenes, migrantes y con discapacidad enfrentan importantes barreras para participar plenamente en el tejido asociativo formal. No obstante, se identifica una participación ciudadana fortalecida de las mujeres jóvenes fuera de dicho tejido. Resulta necesario impulsar mecanismos que favorezcan la paridad y la accesibilidad en los espacios directivos y representativos, así como continuar promoviendo la implicación activa de los hombres mediante estrategias específicas sobre masculinidades igualitarias y corresponsabilidad.



Salud. Se reconoce un esfuerzo del Ayuntamiento en la integración de la perspectiva de género en la promoción de la salud. Sin embargo, persisten desafíos relacionados con la formación insuficiente del personal sanitario en perspectiva de género, un aspecto que requiere una mayor coordinación con las administraciones competentes. Igualmente, se advierte la necesidad de visibilizar y atender la salud mental masculina



desde un enfoque integral y comunitario, favoreciendo así la transformación de los roles tradicionales de género.



Deportes. Se valora positivamente el fomento de la participación femenina desde el Ayuntamiento y los clubes del municipio en los deportes federados. Se observa una creciente inclusión en disciplinas tradicionalmente masculinizadas. Sin embargo, la práctica deportiva en Jerez sigue mostrando brechas de género. Las mujeres tienden a concentrarse en actividades deportivas diarias más vinculadas al bienestar personal en contraposición a aquellas de competición, y no están presentes en roles de liderazgo deportivo. Asimismo, las barreras de accesibilidad y conciliación dificultan aún más el acceso de mujeres con discapacidad o migrantes. Hay ciertas iniciativas inclusivas y de visibilidad para las mujeres, pero se advierten premios deportivos sexistas.



Nuevas tecnologías y medios de comunicación. La falta de datos desagregados por género en espacios digitales municipales dificulta conocer cómo mujeres y hombres acceden y utilizan estos recursos. Aunque la Delegación de Igualdad y Diversidad visibiliza políticas y sensibiliza a través de campañas digitales inclusivas y con perspectiva de género, persisten desafíos importantes: la ciudadanía percibe una brecha digital y una insuficiente incorporación de la perspectiva de género en medios locales. Por ello, resulta imprescindible avanzar en reforzar la comunicación institucional inclusiva y asegurar una coordinación interna más efectiva.



Cultura y Ocio. La ciudadanía reconoce esfuerzos municipales por visibilizar a las mujeres en el ámbito cultural, aunque persisten desigualdades significativas de representación femenina. También se observan barreras que limitan la participación de colectivos específicos, especialmente mujeres migrantes y mayores, debido a que las actividades culturales no siempre consideran sus necesidades ni promueven espacios intergeneracionales. Por ello, se propone fortalecer la perspectiva de género en la planificación cultural y diversificar la oferta para asegurar una participación más inclusiva.



Urbanismo y vía pública. La estructura urbana de Jerez afecta especialmente a las mujeres: la dispersión territorial y la baja densidad de población y viviendas condiciona su movilidad y genera una percepción de inseguridad, especialmente en horarios nocturnos y en zonas menos transitadas. Además, la distribución de parques urbanos no es equitativa, con una mayor concentración en zonas con menor vulnerabilidad socioeconómica. Las barreras en el transporte público, especialmente en las zonas rurales, restringen aún más la movilidad de las mujeres, mientras que la falta de iluminación adecuada en los espacios públicos incrementa la sensación de inseguridad. En cuanto al acceso a la vivienda, persisten importantes barreras para las mujeres en situación de vulnerabilidad, agravadas por la escasa oferta de viviendas protegidas.



Ámbito rural. Se han implementado varias iniciativas para promover la conciliación y sensibilizar sobre la salud femenina. El tejido asociativo juega un papel clave en la promoción de la igualdad, el empleo, la formación y la autonomía de las mujeres rurales. Sin embargo, persisten desigualdades en el acceso e insuficiencia de servicios municipales específicos para mujeres. Además, las dificultades relacionadas con el transporte público y la escasa oferta sociocultural profundizan el aislamiento social, particularmente en mujeres mayores. Se subraya la necesidad de fortalecer la presencia institucional con enfoque de género y continuar el trabajo con el tejido asociativo rural, garantizando acceso efectivo a recursos, servicios y actividades adaptadas a las necesidades específicas del medio rural.



Violencia de género. Se valora de manera positiva la existencia del Protocolo interinstitucional, que asegura una intervención integral en casos de violencia de género, así como los servicios proporcionados por el CMIM y la activación de los puntos violeta, ya que ofrecen una atención especializada y una hoja de ruta clara. No obstante, se identifican áreas clave de mejora, como la ampliación de la atención psicológica especializada, en particular para mujeres migrantes, con discapacidad o en riesgo de exclusión social. También se destaca la necesidad de reforzar la presencia femenina en los cuerpos policiales, aumentar la concienciación sobre la violencia de género y profundizar en la sensibilización acerca de las masculinidades igualitarias.



7 PLAN DE ACCIÓN

En consonancia con lo establecido en el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028** el presente Plan tiene como propósito **establecer objetivos y líneas de intervención** a fin de **incorporar la perspectiva de género** en las políticas públicas locales.

Las acciones planteadas en este documento se ajustan al marco competencial del Ayuntamiento de Jerez. Esto queda recogido en la Resolución de Alcaldía sobre la delimitación de los ámbitos competenciales de las Áreas de Gobierno que conforman la organización del Gobierno Municipal 2023-2027 (2023). No obstante, se identifican determinadas actuaciones que, aunque se consideran convenientes a desarrollar, no son competencia municipal. Entre ellas, por ejemplo, la gestión de la oferta educativa de 0 a 3 años, la formación con perspectiva de género del personal sanitario, o el diseño y aprobación de programas de empleo para determinados colectivos en situación de vulnerabilidad, que dependen de otras administraciones públicas. En este sentido, desde el Ayuntamiento de Jerez, se trasladan las necesidades específicas a las administraciones competentes.

De este modo, en línea con los **objetivos estratégicos** que fija el plan autonómico y las conclusiones extraídas del anterior capítulo del diagnóstico del Plan, se establecen los siguientes **objetivos específicos** que deberán guiar las acciones del **Plan de Igualdad para la Ciudadanía de Jerez de la Frontera (2025-2029)**:

OE1 del Plan Estratégico 2022-2028: Facilitar el acceso a los derechos, a los recursos y a los servicios del territorio (educativos, de empleo, de empresa, de fomento del emprendimiento, económicos, financieros, de salud y bienestar social, etc.) a mujeres y hombres en igualdad de condiciones, pasando de la igualdad formal a la vivencia cotidiana de la igualdad real y efectiva.

- OESP1.1.** Promover el **conocimiento y sensibilización** en torno a los **sesgos de género** existentes en el sistema sanitario para asegurar una **atención de calidad** a toda la ciudadanía, especialmente hacia mujeres.
- OESP1.2.** Garantizar la **obtención de datos** relacionados con el **uso de las nuevas tecnologías** que permitan **observar, analizar y estudiar su impacto** en mujeres y hombres en el municipio.
- OESP1.3.** Asegurar que las **políticas sociales municipales** atiendan a las **necesidades específicas de mujeres y hombres**.



OESP1.4. Garantizar una **oferta deportiva cultural y de ocio diversa e inclusiva** que integre la perspectiva de género.

OESP1.5. Asegurar que el **transporte local** responda a las **necesidades de todas las personas ciudadanas**, con especial atención a la **seguridad y accesibilidad de las mujeres**.

OE2 del Plan Estratégico 2022-2028: Garantizar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural y social, superando cualquier posible discriminación por razón de sexo.

OESP2.1. Fomentar la **participación equitativa entre mujeres y hombres** en espacios de poder y toma de decisiones en el municipio.

OESP2.2. Fomentar el **acceso de las mujeres** en **puestos de poder y decisión** en los espacios de participación ciudadana de los distintos sectores.

OESP2.3. Garantizar el **igual acceso, oportunidades y continuidad** entre mujeres y hombres en la **práctica deportiva y cultural** del municipio.

OESP2.4. **Promover la conciliación y la corresponsabilidad** en las empresas y personas trabajadoras del municipio.

OE3 del Plan Estratégico 2022-2028: Promover la diversificación en la elección de opciones educativas, y consecuentemente, en la participación sectorial dentro del mercado laboral de las mujeres, así como la promoción y liderazgo de las mujeres en las empresas, como medio para alcanzar una democracia participativa plena.

OESP3.1. Promover **políticas coeducativas trascendentales** mediante la formación especializada para las y los profesionales educativos.

OESP3.2. Consolidar la **difusión y visibilización de referentes femeninos en sectores laborales masculinizados** en todos los niveles de los centros educativos del municipio.

OE4 del Plan Estratégico 2022-2028: Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres.

OESP4.1. Promover **un ámbito educativo inclusivo y equitativo** que trabaje para la eliminación de los estereotipos de género y promueva el respeto y la igualdad.

OESP4.2. Consolidar la **metodología de enfoque multidisciplinar** para trabajar el ámbito de la **igualdad** y la **prevención de la violencia de género** en el municipio.

OESP4.3. Mejorar la **coordinación de recursos y agentes** implicados en la **detección y abordaje de la violencia de género** en el municipio.



En consonancia con los objetivos establecidos y las líneas de actuación que plasma el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022 – 2028**, el presente Plan de Acciones se estructura de la siguiente manera:

Hacer clic en cualquier eje para consultar las acciones que recoge



Eje 1. Gobernanza



Eje 2. Cuidados y sostenibilidad para la vida



Eje 3. Representación y poder



Eje 4. Espacio productivo igualitario



Eje 5. Sociedad libre de violencias sexistas



7.1 EJE 1. GOBERNANZA

El **Eje 1 de Gobernanza** del *Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028* establece una serie de principios comunes para la gestión y organización interna de las instituciones públicas andaluzas en materia de igualdad.

Su objetivo es alinear las distintas iniciativas emprendidas por administraciones públicas bajo un marco compartido que optimice el avance hacia una Andalucía igualitaria. Para ello, se busca consolidar unas instituciones públicas sensibles al género, impulsadas por un fuerte compromiso organizacional desde sus niveles directivos y estratégicos.

Es por ello por lo que la Delegación de Igualdad y Diversidad del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera juega un papel clave en el aseguramiento de que la igualdad de oportunidades sea un pilar fundamental en la gobernanza pública local.

Las acciones de este eje se enfocan a establecer mecanismos de cooperación interinstitucional para unificar y visibilizar las políticas públicas de igualdad. Se refuerza el papel de la Comisión de Igualdad y Diversidad del Ayuntamiento en el seguimiento de las acciones adoptadas y en la coordinación entre direcciones y servicios.

A continuación, se relacionan las acciones del Plan de Igualdad para la Ciudadanía de Jerez de la Frontera 2025-2029 para el Eje 1 Gobernanza.



Eje 1. Gobernanza				
Denominación	Descripción	Objetivos	Indicadores	Direcciones o Servicios implicados
1.1. Formación en igualdad a las direcciones de servicios y jefaturas de servicios	Impartir formación en igualdad de oportunidades a las direcciones de servicios y jefaturas de servicios del Ayuntamiento con el objetivo de garantizar que incorporen la perspectiva de género interseccional en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas municipales. La formación abordará herramientas para la aplicación del principio de igualdad en la gestión de equipos, diseño de presupuestos, comunicación institucional y en la toma de decisiones estratégicas. Se propone que la formación disponga de adaptaciones de acuerdo con los distintos perfiles existentes en el Ayuntamiento.	Apoyar a las personas con responsabilidades directivas en el Ayuntamiento en el trabajo de integración de la perspectiva de género en la planificación y gestión de los servicios municipales.	Número de acciones formativas realizadas. Contenido de las acciones formativas. Número de personas que han recibido la formación.	Todas las direcciones de servicios
1.2. Formación en igualdad a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad y Diversidad del Ayuntamiento	Impartir formación especializada en igualdad de oportunidades a las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad y Diversidad del Ayuntamiento, con el fin de fortalecer sus competencias en la incorporación de la perspectiva de género interseccional en el diseño, implementación y seguimiento de las políticas municipales. Se propone que la formación disponga de adaptaciones de acuerdo con los distintos perfiles existentes en el Ayuntamiento.	Dotar a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad y Diversidad de conocimientos y herramientas que permitan realizar un seguimiento y aplicación efectiva del principio de igualdad en las políticas y actuaciones municipales.	Número de acciones formativas realizadas. Contenido de las acciones formativas. Número de personas que han recibido la formación.	Todas las direcciones de servicios



<p>1.3. Formación en igualdad a la plantilla municipal</p>	<p>Impartir formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la plantilla municipal, adaptando los contenidos y metodologías a los diferentes perfiles y funciones existentes en el Ayuntamiento.</p>	<p>Sensibilizar y capacitar al conjunto de la plantilla municipal para que incorporen la perspectiva de género interseccional en su actividad diaria.</p>	<p>Número de acciones formativas realizadas. Contenido de las acciones formativas. Número de personas que han recibido la formación.</p>	<p>Todas las direcciones de servicios</p>
<p>1.4. Recuperación del espacio de coordinación de direcciones de servicio</p>	<p>Reactivar el espacio de coordinación de direcciones de servicio del Ayuntamiento como un mecanismo estable de trabajo conjunto entre las diferentes áreas municipales. Este espacio permitirá mejorar la planificación estratégica, facilitar la coordinación de proyectos interdepartamentales y reforzar la coherencia en la implementación de políticas públicas.</p>	<p>Mejorar la coordinación entre las direcciones de servicio para optimizar la gestión municipal y favorecer una mayor integración de las políticas y actuaciones municipales.</p>	<p>Número de reuniones celebradas del espacio de coordinación. Número de áreas municipales participantes. Número de iniciativas interdepartamentales impulsadas a partir del espacio de coordinación.</p>	<p>Todas las direcciones de servicios</p>
<p>1.5. Dotación a la Comisión de Igualdad y Diversidad del Ayuntamiento de mayor peso y capacidad de decisión</p>	<p>Reforzar el papel de la Comisión de Igualdad y Diversidad del Ayuntamiento mediante un mayor reconocimiento institucional y una mayor capacidad de incidencia en la toma de decisiones municipales. Para ello, se crearán los mecanismos oportunos con el fin de garantizar su participación en la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas municipales en materia de igualdad. A modo de ejemplo, se podría proponer que el reglamento establezca a la persona miembro de la Comisión como referente de igualdad en el servicio que le corresponda.</p>	<p>Fortalecer el papel de la Comisión de Igualdad y Diversidad como órgano clave en la gobernanza municipal, garantizando su capacidad de decisión e incidencia en las políticas locales de igualdad.</p>	<p>Modificaciones introducidas en su reglamento de funcionamiento. Participación de la Comisión en procesos de planificación y evaluación de políticas municipales. Número de reuniones anuales para la consulta o toma de decisiones sobre políticas municipales.</p>	<p>Todas las direcciones de servicios</p>



<p>1.6. Formación en igualdad al personal que redacta documentación que se publica en los medios de comunicación</p>	<p>Impartir formación en igualdad de oportunidades a las y los profesionales de los medios de comunicación local y personas colaboradoras habituales, a fin de que las noticias que redactan no reproduzcan estereotipos de género, hagan uso de un lenguaje inclusivo y tengan conocimiento de cómo deben tratar los casos de violencia de género y, en general, la imagen de las mujeres.</p>	<p>Apoyar a las y los profesionales de los medios de comunicación para que ofrezcan una imagen de las mujeres libre de estereotipos de género.</p>	<p>Número de acciones formativas realizadas. Contenido de las acciones formativas. Número de personas que han recibido la formación.</p>	<p>Recursos Humanos Comunicación</p>
<p>1.7. Revisión de la imagen y lenguaje del Ayuntamiento a fin de asegurar que no reproduce estereotipos de género y que es inclusiva</p>	<p>Se adaptará la comunicación del Ayuntamiento a fin de asegurar que el lenguaje e imágenes que utiliza son inclusivas y no reproducen estereotipos de género. Para ello se facilitará a la plantilla guías de buenas prácticas y herramientas en lenguaje inclusivo que ayuden a la plantilla a comunicar de manera adecuada.</p>	<p>Asegurar que las comunicaciones del Ayuntamiento promueven una comunicación inclusiva y libre de estereotipos sexistas.</p>	<p>Número y tipo de canales de comunicación en los que se comunica de manera inclusiva. Número de expresiones sexistas identificadas y corregidas. Difusión de las guías y herramientas de redacción en lenguaje inclusivo.</p>	<p>Comunicación Igualdad y Diversidad Todas las direcciones de servicios</p>
<p>1.8. Canales de difusión institucionales inclusivos</p>	<p>Asegurar que la comunicación (documentación publicada, campañas de difusión, entre otras) se realiza en vía canales adaptados a las necesidades de todas las personas del municipio. Esto implicará el mantenimiento de los canales analógicos / tradicionales (porque sigue existiendo brecha digital generacional y de género) y la elaboración de documentos en lectura fácil para las personas con discapacidad.</p>	<p>Garantizar que la información publicada por la administración local es accesible para todas las mujeres y los hombres del municipio.</p>	<p>Número y porcentaje de documentos difundidos vía canales adaptados.</p>	<p>Comunicación Todas las direcciones de servicios</p>
<p>1.9. Formaciones de</p>	<p>Realizar formaciones para que los y las</p>	<p>Implementar la perspectiva de género en</p>	<p>Número de formaciones realizadas.</p>	<p>Urbanismo</p>



urbanismo y planificación urbana con perspectiva de género	profesionales del urbanismo puedan implementar la perspectiva de género en el diseño urbano.	el diseño urbano.		Recursos Humanos/Formación
1.10. Formaciones sobre diseño de pliegos con perspectiva de género	Realizar formaciones para que los y las profesionales de la contratación pública dispongan de mecanismos para incorporar la perspectiva de género en el diseño de las licitaciones públicas.	Implementar la perspectiva de género en el ámbito de la contratación pública.	Número de formaciones realizadas.	Jurídico Contratación Recursos Humanos/Formación
1.11. Diseño de licitaciones con criterios unificados de prestación de servicios en el ámbito rural y urbano	Revisar el modelo actual de contratación para integrar en una misma licitación los servicios municipales prestados en el ámbito rural y urbano, garantizando un tratamiento equitativo de ambos territorios. Esta estrategia permitirá adjudicar los servicios mediante un sistema que contemple las particularidades de cada zona, asegurando así una mayor eficiencia en la gestión, optimización de recursos y una mejor planificación municipal.	Mejorar la gestión de los servicios municipales garantizando un modelo de contratación más eficiente, equitativo y adaptado a las necesidades del ámbito rural y urbano.	Número de servicios municipales licitados bajo el nuevo modelo de contratación. Número de entidades adjudicatarias que ofrecen cobertura en ambos ámbitos territoriales.	Contratación Medio Rural
1.12. Establecimiento de criterios de valoración con perspectiva de género en las bases de las subvenciones y/o licitaciones que se otorguen desde el Ayuntamiento	Los criterios de valoración de las subvenciones municipales incorporarán cláusulas que promuevan la igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género, así como la coeducación, el empoderamiento de las niñas y las mujeres y la prevención de la violencia de género.	Promover la igualdad de oportunidades a partir de las cláusulas de los criterios de valoración de las subvenciones otorgadas desde el Ayuntamiento.	Número de subvenciones en las que se han incorporado cláusulas de género en los criterios de valoración. Tipo de cláusulas que se han incorporado.	Todas las Direcciones de servicios
1.13. Desagregación de datos por sexo	Toda la información relativa a personas que se recoja en las distintas Direcciones de servicio se desagregará por sexo.	Desagregar los datos por sexo a fin de conocer las diferencias entre mujeres y hombres y actuar en consecuencia.	Ámbitos en los que se ha recopilado por primera vez información desagregada por sexo.	Todas las Direcciones de servicios



	El análisis de los datos desagregados por sexo se incluirá en las memorias anuales de servicios para que se evidencien diferencias o desigualdades de género.		Número de memorias realizadas evidenciando diferencias o desigualdades de género.	
1.14. Desagregación de datos por ámbito rural y urbano	<p>Toda la información relativa a personas que se recoja en las distintas Direcciones de servicio se desagregará por ámbito rural o urbano.</p> <p>El análisis de los datos desagregados se incluirá en las memorias anuales de servicios para que se evidencien diferencias o desigualdades de prestación de servicios en cada ámbito (rural o urbano).</p>	Desagregar los datos por ámbito de prestación de servicio (rural o urbano) a fin de conocer las diferencias entre mujeres y hombres y actuar en consecuencia.	<p>Ámbitos en los que se ha recopilado por primera vez información desagregada por sexo.</p> <p>Número de memorias realizadas evidenciando diferencias o desigualdades de género.</p>	Todas las Direcciones de servicios
1.15. Evaluación de actividades con perspectiva de género y según se han realizado en ámbito rural o urbano	<p>Se tendrá en cuenta los datos de participación de mujeres y hombres en cada una de las actividades (deportivas, culturales, de juventud, empleo...) y se analizará el motivo por el que están masculinizadas o feminizadas.</p> <p>Cuando se trate de actividades que se organizan periódicamente incorporará las modificaciones de contenido, horario, modalidad..., que considere oportunas para que la participación sea más equitativa.</p> <p>Este análisis incorporará también si las actividades se han realizado en ámbito rural o urbano.</p>	Conseguir que las actividades promovidas por el Ayuntamiento cuenten con una participación más equitativa de mujeres y hombres y en los ámbitos rural y urbano.	<p>Número de actividades evaluadas con perspectiva de género, y en el ámbito rural o urbano.</p> <p>Número de actividades que se ha modificado su organización a fin de que se alcance una participación más equitativa (género y espacio rural y urbano).</p> <p>Tipo de modificaciones introducidas (de contenido, de horario, de comunicación...).</p>	Todas las Delegaciones
1.16. Ejecución de	Las entidades que soliciten apoyo al	Apoyar las actividades de entidades que las	Número de actividades impulsadas	Todas las Delegaciones



actividades municipales con perspectiva de género	Ayuntamiento deberán comprometerse a tener en cuenta el impacto de género en las actividades que organicen. En este sentido, se les podrá solicitar que modifiquen el contenido de las actividades previstas para que sean más igualitarias.	organicen con una perspectiva no discriminatoria.	por entidades locales que se han comprometido a considerar la perspectiva de género. Número de actividades que el Ayuntamiento ha solicitado su modificación por no considerar la perspectiva de género.	
1.17. Asesoramiento a las asociaciones para la incorporación de la perspectiva de género en su programación y actividades	Se contactará con las asociaciones y se pondrá a su disposición para ayudarlas a incorporar la perspectiva de género en las actividades que organizan.	Dar facilidades a las asociaciones del municipio para que incorporen la perspectiva de género en las actividades que organizan.	Número de asesoramientos llevados a cabo. Mecanismos de asesoramiento a las asociaciones (reuniones presenciales o telemáticas, vía telefónica, vía correo electrónico, espacio Faqs...).	Participación Ciudadana Igualdad y Diversidad
1.18. Revisión de las ordenanzas municipales con perspectiva de género	Llevar a cabo un proceso de análisis y revisión de las ordenanzas municipales para identificar posibles sesgos de género y garantizar que su redacción, aplicación e impacto promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Garantizar que las ordenanzas municipales integren la perspectiva de género en su formulación y aplicación, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación.	Número de ordenanzas revisadas con perspectiva de género. Número de servicios municipales implicados en la revisión.	Igualdad y Diversidad Comunicación Todas las direcciones de servicios
1.19. Incorporación del principio de interseccionalidad	Los recursos ofrecidos por el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera tendrán en cuenta el principio de interseccionalidad, lo que implica dar prioridad de acceso a las personas que suman múltiples vulnerabilidades. Por ejemplo, ser mujer víctima de violencia de género, perteneciente a la comunidad LGTBIQAP+, con baja cualificación, de	Incorporar el principio de interseccionalidad como base para la prestación de recursos municipales.	Número de documentos, reglamentos, ordenanzas que se han modificado a fin de dar prioridad a los colectivos más desfavorecidos. Tipo de variables consideradas (renta, nivel formativo, condición	Todas las direcciones de servicios



	una etnia minoritaria, del ámbito rural, etc.		de víctima de violencia de género, experiencia laboral...).	
1.20. Lenguaje inclusivo y no sexista	Las comunicaciones que se lleven a cabo en el Ayuntamiento y desde el Ayuntamiento deberán tener una imagen, redacción y contenido no sexistas.	Comunicar en lenguaje no sexista.	Número de delegaciones que han dado directrices de comunicar textos, imágenes y audiovisual en lenguaje no sexista a sus equipos.	Todas las direcciones de servicios
1.21. Informes de impacto de género	Se trabajará para obtener informes de impacto de género de las ordenanzas municipales.	Realizar un análisis sobre los resultados y efectos de las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, con el objetivo de evitar el incremento de las desigualdades de género.	Número de informes de impacto de género que se han creado.	Todas las direcciones de servicios
1.22. Promoción de la firma de un compromiso en materia de igualdad por parte de la corporación municipal	Impulsar la adhesión de los representantes de la corporación municipal a compromisos institucionales en materia de igualdad de género, con el fin de reforzar su implicación en la implementación de políticas públicas que garanticen la equidad y la no discriminación.	Garantizar el compromiso explícito de los representantes de la corporación municipal con la igualdad de género, fortaleciendo su papel como agentes clave en la transversalización de la perspectiva de género en la gestión municipal.	Compromiso redactado. Ámbitos de actuación incluidos en el compromiso. Número de delegados/as de Gobierno adheridos.	Igualdad y Diversidad



7.2 EJE 2. CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD PARA LA VIDA

El **Eje 2 de Cuidados y Sostenibilidad para la Vida** del *Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028* pone de manifiesto la necesidad de transformar la organización social de los cuidados. Actualmente, estas tareas siguen estando invisibilizadas y feminizadas en el ámbito doméstico, mientras que, en el sector profesional, se caracterizan por la precarización y la falta de reconocimiento. El eje plantea un cambio de paradigma basado en la economía feminista, situando la sostenibilidad de la vida en el centro de las políticas públicas.

Las líneas de actuación incluyen medidas para redistribuir las responsabilidades del cuidado entre los sectores público, privado y la ciudadanía, promover la incorporación del análisis de género en la política fiscal, el desarrollo de infraestructuras y recursos públicos que faciliten el acceso a servicios de cuidado, y la adopción de políticas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad. Además, refuerza la necesidad de combatir la feminización de la pobreza y garantizar que el bienestar social esté alineado con una estructura de cuidados equitativa y sostenible a lo largo del ciclo de vida de las personas.

A continuación, se relacionan las acciones del Plan de Igualdad para la Ciudadanía de Jerez de la Frontera 2025-2029 para el Eje 2 Cuidados y sostenibilidad para la vida.



Eje 2. Cuidados y sostenibilidad para la vida				
Denominación	Descripción	Objetivos	Indicadores	Delegaciones y/o Servicios implicados
2.1. Campaña informativa/sensibilización sobre conciliación en empresas locales	<p>Elaboración de materiales de sensibilización dirigidos a las empresas del municipio en los que se recogerán ejemplos de buenas prácticas de conciliación en materia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad horaria. • Flexibilidad del espacio. • Beneficios sociales. • Ampliación de permisos legales. <p>Además, estos materiales incluirán información sobre los beneficios de aplicar este tipo de medidas en el bienestar de la plantilla, la eficiencia, productividad y generación de innovación en la empresa.</p>	Sensibilizar a las empresas del municipio en materia de conciliación y corresponsabilidad.	<p>Número de materiales elaborados y difundidos.</p> <p>Número de empresas que han recibido los materiales.</p> <p>Número de buenas prácticas propuestas.</p>	<p>Empleo</p> <p>Igualdad y Diversidad</p>
2.2. Promoción de la corresponsabilidad y ejercicio de una paternidad igualitaria y corresponsable en el ámbito doméstico	<p>Refuerzo de la organización de campañas o actividades que muestren y potencien la corresponsabilidad y la incorporación masculina al ámbito privado (como puede ser el cuidado de personas dependientes, tareas domésticas, etc.). Se trata de campañas dirigidas a equiparar los roles en el ámbito doméstico. Se propone hacer uso de las redes sociales para ampliar el alcance</p>	Corresponsabilizar a los hombres en el ámbito doméstico.	<p>Número de campañas o actividades sobre corresponsabilidad en el ámbito doméstico.</p> <p>Canales de difusión de las campañas o actividades.</p> <p>Número y perfil de las personas participantes en las actividades.</p>	<p>Igualdad y Diversidad</p> <p>Hombres por la Igualdad</p> <p>Comunicación</p> <p>Inclusión Social. Participación ciudadana</p> <p>AMPAS</p>



	de los mensajes en igualdad. Estas campañas y actividades podrían desarrollarse aprovechando días significativos, (tales como el Día del Padre...).			
2.3. Impulso de jornadas y foros de hombres igualitarios dirigidos a diversos sectores	Refuerzo de la organización de jornadas y foros específicos para fomentar la implicación de los hombres en la igualdad de género, promoviendo espacios de debate y reflexión donde se interpele a profesionales del sector público, privado, tercer sector y ciudadanía. Estas actividades abordarán temas como la corresponsabilidad en los cuidados, la desconstrucción de la masculinidad tradicional, salud mental masculina y el papel de los hombres en la lucha contra la violencia de género. Además, se incentivará la creación de redes de hombres comprometidos con la igualdad, facilitando el intercambio de experiencias y buenas prácticas.	Sensibilizar e implicar a los hombres en la construcción de una sociedad más igualitaria, promoviendo su corresponsabilidad en la erradicación de las desigualdades de género.	Número de jornadas y foros realizados. Número de participantes desglosados por sector (público, privado, tercer sector y ciudadanía). Creación y consolidación de redes de hombres por la igualdad.	Igualdad y Diversidad Hombres por la Igualdad Comunicación
2.4. Reforzar la oferta de escuelas de verano en el municipio para mejorar el acceso de las familias a servicios de conciliación, especialmente en el ámbito rural	Refuerzo de la oferta de escuelas de verano en el municipio, especialmente en el ámbito rural, para mejorar el acceso de las familias a servicios de conciliación. Se priorizará la cobertura en zonas con mayores dificultades de acceso a recursos de cuidado y se implementarán mejoras en los horarios y plazas disponibles. El Plan Corresponsables es un foco de subvención sobre el que se debe poner mayor énfasis para la consecución de recursos.	Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar mediante la ampliación de recursos de cuidado accesibles y adaptados a las necesidades de las familias, con un enfoque de equidad de género.	Número de plazas disponibles en las escuelas de verano desagregadas por ámbito rural y urbano. Cobertura geográfica y número de familias beneficiarias.	Igualdad y Diversidad Educación Medio Rural



<p>2.5. Líneas o acciones de apoyo para la conciliación</p>	<p>Articulación de los mecanismos necesarios para que las familias con mayores dificultades para la conciliación, en especial las monomarentales y las que trabajen en reducción de jornada por cuidado de hijas o hijos, tengan prioridad de acceso a los servicios de conciliación.</p> <p>Esto posibilitará que estas mujeres puedan conciliar mejor sus responsabilidades laborales y de cuidado, lo que les permitirá poder trabajar sin solicitar reducciones de jornada y tener trayectorias laborales más ascendentes y continuas.</p>	<p>Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.</p>	<p>Número y tipo de líneas de apoyo creadas.</p> <p>Número y perfil de las personas beneficiarias de los recursos de conciliación.</p>	<p>Igualdad y Diversidad</p> <p>Inclusión Social. Acción Social</p>
<p>2.6. Elaboración de un Protocolo de identificación de recursos</p>	<p>Identificación de los recursos sociales disponibles y las posibles derivaciones en las zonas con cobertura insuficiente a través de la generación de un Protocolo. Este documento facilitará una planificación más eficiente de los servicios, garantizando una asignación equitativa de los recursos municipales especializados.</p> <p>La implementación del protocolo contribuirá a optimizar la respuesta institucional, reforzando los servicios en las áreas con mayores carencias y mejorando el acceso de la ciudadanía a los recursos de apoyo. Esto permitirá reducir desigualdades en la cobertura de servicios y fortalecer la capacidad de intervención municipal en la atención social.</p>	<p>Mejorar la accesibilidad y eficacia de los servicios hacia la población, particularmente las mujeres del ámbito rural.</p>	<p>Documento finalizado y aprobado por los organismos responsables.</p> <p>Número de zonas con cobertura insuficiente identificadas mediante el protocolo.</p>	<p>Inclusión Social. Acción Social</p> <p>Medio Rural</p> <p>Igualdad y Diversidad</p> <p>Tejido asociativo</p>



<p>2.7. Organización de actividades de fomento de la corresponsabilidad en las escuelas en colaboración con la FLAMPA</p>	<p>Establecimiento de una colaboración directa con la Federación Local de Asociaciones de Madres y Padres de Alumnado (FLAMPA) para promover la igualdad en el ámbito educativo y familiar. A través de esta alianza, se desarrollarán acciones de sensibilización dirigidas a familias, talleres formativos sobre coeducación y corresponsabilidad, así como estrategias para prevenir la transmisión de estereotipos de género en la crianza y la educación. Se impulsará la participación de las familias en la implementación de programas de igualdad en los centros educativos, fomentando su papel como agentes clave en la transformación social.</p> <p>A modo de ejemplo, se organizarán actos encaminados a involucrar a los padres en la corresponsabilidad del cuidado de hijos e hijas y tareas domésticas; una posibilidad sería organizar de manera conjunta “la semana de la corresponsabilidad” o similar. A lo largo de esta semana se solicitará que sean los padres quienes vayan a buscar o recoger a sus hijas o hijos en el colegio y acudan a las reuniones y tutorías que se planteen. Esto conllevaría la implicación del tejido empresarial porque es posible que sea necesario ajustar con antelación los horarios laborales.</p>	<p>Reforzar el enfoque de igualdad en el entorno familiar y educativo mediante la implicación directa de las familias y las asociaciones de madres y padres de alumnado.</p>	<p>Número de actividades organizadas en colaboración con la FLAMPA.</p> <p>Número de familias participantes en las acciones formativas.</p>	<p>Educación</p> <p>Igualdad y Diversidad</p> <p>Desarrollo Económico</p> <p>Comunicación</p> <p>Comunidad educativa</p>
<p>2.8. Autocuidado y salud en mujeres a través de talleres de cuidado de la salud de las</p>	<p>Diseño y ejecución de talleres de autocuidado de mujeres en los que se trabajen/difundan buenas prácticas para la salud femenina, especialmente</p>	<p>Fomentar la salud y autocuidado de las mujeres, de acuerdo con sus necesidades específicas.</p>	<p>Número de talleres organizados.</p> <p>Número y tipo de temas tratados</p>	<p>Inclusión Social. Promoción de la Salud</p>



<p>mujeres, especialmente, para mujeres mayores</p>	<p>para mujeres mayores.</p> <p>Estos talleres se ofrecerán en los horarios y modalidad más adecuada para facilitar la asistencia de las mujeres y su conciliación con la vida personal, familiar y laboral.</p>		<p>en los talleres.</p> <p>Número de mujeres participantes.</p> <p>Medidas para promover la conciliación y asegurar la presencia de mujeres en estos talleres.</p>	<p>Igualdad y Diversidad</p> <p>Centros de Salud</p>
<p>2.9. Estudio sobre los patrones de movilidad y uso diferencial del espacio público por parte de mujeres y hombres</p>	<p>Estudio para analizar los patrones de movilidad y el uso del espacio público por parte de mujeres y los hombres. A título de ejemplo, se analizará la ocupación del espacio público y su uso por franjas horarias, las modalidades de desplazamiento, los tipos de desplazamiento, los locales y comercio de los que hacen uso mujeres y hombres.</p> <p>Este mayor conocimiento de los patrones y usos de la ciudadanía permite hacer una mejor planificación del diseño urbano para que incorpore la perspectiva de género.</p>	<p>Conocer el patrón de movilidad y uso del espacio público de las mujeres y los hombres a fin de poder llevar a cabo un mejor diseño urbano.</p>	<p>Número de variables analizadas en el estudio.</p> <p>Diferencias detectadas entre mujeres y hombres.</p>	<p>Urbanismo</p> <p>Movilidad</p> <p>Empleo</p> <p>Igualdad y Diversidad</p>
<p>2.10. Diseño de una movilidad urbana con perspectiva de género interseccional</p>	<p>Ampliación del horario del transporte público municipal para mejorar la movilidad de las mujeres, especialmente en horarios nocturnos y en zonas con menor cobertura de transporte. La percepción de inseguridad de las mujeres y de otros colectivos en situación de inseguridad es superior a la de los hombres, especialmente por la noche. Además, se explorarán otras estrategias complementarias, como la creación de paradas a demanda, el fortalecimiento de los taxis a demanda, o la sensibilización del personal</p>	<p>Garantizar un sistema de transporte público más accesible y seguro para todas las personas, con especial atención a las necesidades de las mujeres y colectivos en situación de vulnerabilidad.</p>	<p>Número de líneas y franjas horarias ampliadas.</p> <p>Evaluación del impacto de la medida en el uso del transporte público desglosado por sexo y franja horaria.</p> <p>Número de paradas mejoradas en términos de seguridad y accesibilidad.</p>	<p>Movilidad</p> <p>Urbanismo</p>



	conductor en materia de igualdad y seguridad.			
2.11. Mejora de la iluminación en el casco antiguo para reforzar la seguridad en horario nocturno	Implementación de un plan de mejora de la iluminación en el casco antiguo del municipio con el objetivo de aumentar la sensación de seguridad durante la noche. Se llevará a cabo un diagnóstico previo para identificar las zonas con mayor déficit de iluminación y priorizar intervenciones en calles, plazas, accesos a transporte público y entornos con alta afluencia de personas.	Mejorar la percepción de confort en el espacio público del casco antiguo mediante la optimización del alumbrado urbano.	Identificación y priorización de zonas de actuación. Número de puntos de luz renovados o instalados.	Urbanismo



7.3 EJE 3. REPRESENTACIÓN Y PODER

El **Eje 3 de Representación y Poder** del *Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028* aborda la necesidad de eliminar las barreras que limitan la presencia de las mujeres en el ámbito público y en la toma de decisiones. Se centra en garantizar la participación equitativa en todos los sectores de la sociedad, desde la política hasta la educación, el deporte, la cultura y los medios de comunicación. Para ello, se proponen medidas como la coeducación para desmontar estereotipos desde la infancia, la promoción de mujeres en sectores masculinizados y el impulso a su liderazgo en espacios de poder. Se destaca la importancia de visibilizar referentes femeninos y garantizar la paridad en órganos de decisión.

El eje también hace énfasis en la representación equilibrada en el ámbito universitario, empresarial y político, identificando la persistencia de techos de cristal que dificultan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo. Se subraya la infrarrepresentación de las mujeres en sectores clave como el medio rural, el medio ambiente y la innovación, así como en los medios de comunicación, donde su presencia en contenidos informativos sigue siendo minoritaria. Para revertir esta situación, se plantean medidas de sensibilización, formación en liderazgo femenino y acciones positivas para el acceso de mujeres a cargos de responsabilidad.

A continuación, se relacionan las acciones del Plan de Igualdad para la Ciudadanía de Jerez de la Frontera 2025-2029 para el Eje 3 Representación y Poder.



Eje 3. Representación y poder				
Denominación	Descripción	Objetivos	Indicadores	Delegaciones y/o Servicios implicados
3.1. Promoción de programas de formación y actividades dirigidas a la alfabetización, aprendizaje del castellano y habilidades socioculturales dirigida a las mujeres migrantes residentes en el municipio	Diseño e implementación de formación en alfabetización lingüística, habilidades socioculturales, relacionales, en competencias transversales, entre otras para mujeres migrantes. Esta actuación se llevará a cabo en colaboración con entidades del tercer sector que atienden a mujeres migrantes y consistirá en ofrecer apoyo económico o técnico para la realización de actividades.	Promover la formación y capacitación de las mujeres migrantes en habilidades básicas para el ejercicio de la ciudadanía plena.	Número, tipo, duración y frecuencia de actividades ofrecidas. Número y perfil de las mujeres asistentes.	Inclusión Social. Acción Social Inclusión Social. Participación ciudadana Educación Cultura y Fiestas Igualdad y Diversidad Empleo Tejido asociativo
3.2. Formación en habilidades de liderazgo dirigido a mujeres del tejido asociativo y empresarial	Diseño e impartición de programas de formación dirigidos a mujeres pertenecientes al tejido asociativo y empresarial con el objetivo de fortalecer sus habilidades de liderazgo y promover su acceso a puestos de responsabilidad. La formación incluirá contenidos sobre comunicación efectiva, negociación, gestión de equipos, liderazgo transformacional y empoderamiento, además de abordar los obstáculos específicos que enfrentan las mujeres en el ámbito profesional y asociativo. Estas formaciones no irán necesariamente	Incrementar la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad de las asociaciones y las empresas, capacitándolas en habilidades de liderazgo.	Número de formaciones. Número de mujeres formadas. Número de mujeres que ascendieron a puestos de responsabilidad en el año posterior a la realización de la formación.	Participación Ciudadana Empleo Igualdad y Diversidad



	dirigidas a mujeres que ocupen puestos de responsabilidad, puesto que el objetivo es prepararlas para ello.			
3.3. Presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de participación municipal abiertos a la ciudadanía: consejos, mesas sectoriales, comisiones, etc.	Incorporación de cuotas de género en el diseño de los reglamentos de los órganos de participación ciudadana que se redacten tras la entrada en vigor de este Plan, que impulsarán que tengan una proporción paritaria de mujeres y hombres (40% del sexo menos representado). Esta actuación supondrá tener en cuenta la distribución por sexo de los órganos de participación ciudadana.	Fomentar que tanto mujeres como hombres tengan la misma capacidad de influencia en la toma de decisiones a nivel local.	Número y tipo de reglamentos que han impulsado la presencia paritaria de mujeres y hombres.	Inclusión Social. Participación Ciudadana Consejos Sectoriales
3.4. Inclusión del enfoque migratorio y de género interseccional en la planificación de actividades deportivas y culturales	Incorporación de manera sistemática del enfoque migratorio y de género interseccional en la planificación y diseño de las actividades deportivas y culturales municipales, garantizando que la oferta sea accesible, diversa y adaptada a las realidades y necesidades de diferentes colectivos. Esto implicará la revisión de los programas existentes, la creación de actividades específicas que fomenten la participación de mujeres, personas migrantes y personas parte de la comunidad LGTBIQAP+, y la eliminación de barreras lingüísticas, económicas o culturales que dificulten su acceso. Se propone igualmente la descentralización de las actividades mediante eventos itinerantes, de manera que haya un mayor acceso a las mismas en el ámbito rural.	Asegurar que la programación deportiva y cultural municipal contemple la diversidad de la población, garantizando la accesibilidad y la equidad en la participación de mujeres, personas migrantes y la comunidad LGTBIQAP+.	Número de actividades deportivas y culturales diseñadas con enfoque migratorio y de género interseccional. Tasa de participación de mujeres, personas migrantes y comunidad LGTBIQAP+ en la oferta cultural y deportiva municipal.	Igualdad y Diversidad Inclusión Social. Migración Cultura y Fiestas Deportes
3.5. Deportistas referentes	Identificación de mujeres deportistas de ámbito	Facilitar que las niñas deportistas conozcan	Número de mujeres deportistas	Deportes



	<p>local y/o regional para que sirvan de referentes de las niñas que practican deporte de base e implicarlas en alguna actividad deportiva que se diseñe o desarrolle en el municipio para difundir su carrera entre los y las jóvenes.</p> <p>También se hará lo propio con hombres que practiquen deportes especialmente feminizados como, por ejemplo, la gimnasia.</p> <p>Posteriormente, se invitará a estas personas deportistas a participar en alguna acción de sensibilización: charlas a la ciudadanía, entrevista en los medios de prensa local, etc.</p>	<p>e interactúen con mujeres referentes en los deportes que practican.</p> <p>Poner en valor a las deportistas femeninas entre niñas y niños de la localidad.</p>	<p>contactadas, desagregadas por tipo de deporte.</p> <p>Número de mujeres deportistas que colaborarán con el Ayuntamiento, desagregadas por deporte.</p> <p>Número de personas participantes directas en la actividad.</p>	<p>Igualdad y Diversidad</p> <p>Comunicación</p> <p>Entidades Deportivas</p>
3.6. Promoción del deporte con perspectiva de género	<p>Diseño y ejecución de al menos una actividad anual dirigida al alumnado de los centros educativos para la promoción del deporte entre las niñas y los niños, que redunde en la ruptura de estereotipos sexistas vinculados a las diferentes prácticas deportivas.</p>	<p>Romper los estereotipos de género en la práctica deportiva, durante la etapa de la infancia y la adolescencia.</p>	<p>Número de niñas y niños participantes en la charla.</p> <p>Número y tipo de deportes que se han tratado en la charla.</p>	<p>Deportes</p> <p>Educación</p> <p>Igualdad y Diversidad</p> <p>Comunidad Educativa</p>
3.7. Formación en igualdad a profesionales del ámbito deportivo y gestoras de entidades deportivas	<p>Capacitación de las y los profesionales del ámbito deportivo a fin de que conozcan los motivos que explican la práctica deportiva en mujeres y hombres, puesto que el mayor conocimiento de sus realidades, así como sus necesidades de conciliación les proporcionará herramientas para promover el deporte femenino de manera más eficaz.</p>	<p>Dar herramientas a las y los profesionales del ámbito deportivo para promover el deporte femenino.</p>	<p>Número de acciones formativas realizadas.</p> <p>Número de personas que han recibido la formación.</p>	<p>Deportes</p> <p>Recursos Humanos/Formación</p>
3.8. Mejora de la	<p>Apoyo a las entidades deportivas a adaptar las</p>	<p>Reducir las barreras de acceso al deporte</p>	<p>Número de apoyos a entidades</p>	<p>Deportes</p>



<p>accesibilidad de las instalaciones deportivas</p>	<p>infraestructuras deportivas municipales para mejorar su accesibilidad y garantizar la participación de personas con discapacidad, eliminando barreras arquitectónicas y asegurando la disponibilidad de equipamientos adaptados.</p>	<p>para las personas con discapacidad.</p>	<p>deportivas. Número de infraestructuras deportivas adaptadas para personas con discapacidad.</p>	<p>Igualdad y Diversidad Urbanismo</p>
<p>3.9. Subvenciones con perspectiva de género en el sector deportivo</p>	<p>Diseño de subvenciones a clubes deportivos que incluirán cláusulas de género que condicionen su cuantía al cumplimiento de algunas condiciones. Algunas de las condiciones podrían ser: presencia de equipos deportivos femeninos, el equilibrio de sexo en la dirección, el equilibrio de sexo en la asamblea, adaptación de las infraestructuras, etc.</p>	<p>Favorecer la presencia de mujeres en los distintos estamentos de los clubes deportivos, tanto deportistas como personal interno.</p>	<p>Número y tipo de cláusulas de género en las subvenciones. Número de clubes que cumplen con las condiciones de las subvenciones.</p>	<p>Deportes</p>
<p>3.10. Eliminación de prácticas sexistas en premios y campeonatos</p>	<p>Revisión y adaptación de las bases y reglamentos de premios, competiciones y campeonatos organizados o apoyados por el Ayuntamiento, para eliminar cualquier práctica sexista. La acción incluirá la revisión de categorías, lenguaje, criterios de evaluación y premios otorgados, así como la promoción de la participación equilibrada de mujeres y hombres y la visibilización de referentes femeninos en estos espacios.</p>	<p>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en premios y campeonatos municipales, fomentando la participación y el reconocimiento equitativo de mujeres y hombres en todos los ámbitos deportivos.</p>	<p>Número de bases y reglamentos revisados. Número de premios y campeonatos adaptados.</p>	<p>Deportes</p>
<p>3.11. Programación cultural de actividades que visibilicen las manifestaciones artísticas, científicas, históricas..., de las mujeres, especialmente aquellas con diferentes identidades y</p>	<p>Diseñar e impulsar una programación cultural estable que ponga en valor las aportaciones de las mujeres en ámbitos como el arte, la ciencia, la historia y la cultura, especialmente de aquellas con diferentes identidades y condiciones de vida (parte de la comunidad LGTBIQAP+, con algún tipo de discapacidad, migrante, entre otras). La</p>	<p>Visibilizar el papel de las mujeres en toda su diversidad, especialmente las Jerezanas, en la historia, la ciencia y las artes, promoviendo su reconocimiento y participación en la programación cultural del municipio.</p>	<p>Número de actividades anuales programadas. Número de actividades según diferentes vertientes culturales (música, teatro, conferencias, danza, etc.).</p>	<p>Cultura y Fiestas</p>



condiciones de vida	iniciativa incluirá exposiciones, conferencias, ciclos de cine, representaciones teatrales, publicaciones y otras actividades que contribuyan a reconocer y difundir el legado de las mujeres en distintos campos del conocimiento y la creación. Además, se fomentará la colaboración con entidades culturales, universidades y asociaciones feministas para garantizar una perspectiva diversa e inclusiva.			
3.12. Fomento de actividades culturales y artísticas que promuevan una visión no sexista de la sociedad	Reforzar el diseño de al menos una actividad cultural o artística anual en torno a obras o expresiones que promuevan de manera específica la igualdad en distintos ámbitos (música, ciencia, cine, conferencias, etc.).	Promover la igualdad desde diferentes manifestaciones culturales que puedan llegar a un grupo amplio de población.	Número de actividades programadas. Número de mujeres y hombres asistentes.	Cultura y Fiestas Igualdad y Diversidad
3.13. Revisión del patrimonio cultural del municipio con perspectiva de género	Análisis de la presencia de mujeres y hombres en todo el patrimonio cultural del municipio, lo que implica analizar el sexo de las personas que llevan nombres de: edificios históricos, placas conmemorativas, estatuas, salas de estudios y exposiciones, etc. y dar mayor visibilidad a los logros urbanísticos y patrimoniales conseguidos por mujeres. Visibilizar los logros conseguidos por mujeres a través de acciones concretas: en visitas turísticas guiadas, itinerarios recomendados con nombre de mujer, etc.	Dar visibilidad a las mujeres en todo el patrimonio cultural del municipio.	Tipo de patrimonio analizado. Número de mujeres y hombres con representación en el patrimonio cultural.	Cultura Turismo Igualdad
3.14. Campañas de sensibilización frente a la LGTBIQAP+-fobia en espacios municipales	Desarrollo de campañas de sensibilización frente a la LGTBIQAP+-fobia en espacios municipales (centros cívicos, instalaciones deportivas, bibliotecas, centros educativos) para prevenir	Prevenir situaciones de LGTBIQAP+fobia en espacios públicos municipales mediante la sensibilización a la ciudadanía.	Número de campañas de sensibilización realizadas.	Todas las delegaciones



	actitudes discriminatorias, promover la diversidad y generar entornos seguros y respetuosos para todas las personas.			
3.15. Servicios de transporte para facilitar la participación de mujeres rurales en actividades de igualdad	Garantizar el acceso de las mujeres residentes en barriadas rurales, pedanías y entidades locales autónomas a las actividades organizadas por la Delegación de Igualdad y Diversidad, mediante la provisión de transporte adaptado y accesible. Esta actuación busca eliminar barreras de movilidad y asegurar la presencia activa de mujeres rurales en acciones formativas, culturales y de participación social.	Facilitar la participación de mujeres rurales en las actividades de igualdad y diversidad.	Número de actividades en las que se ha ofrecido transporte adaptado. Número de mujeres rurales usuarias del servicio.	Igualdad y Diversidad Medio Rural
3.16. Intérpretes de lengua de signos para garantizar la accesibilidad de mujeres sordas en las actividades de igualdad	Incorporación de intérpretes de lengua de signos en todas las actividades, formaciones y actos públicos organizados por la Delegación de Igualdad y Diversidad, garantizando el acceso a la información y la participación en igualdad de condiciones de mujeres sordas y personas con discapacidad auditiva.	Asegurar la accesibilidad comunicativa en las actividades de igualdad, favoreciendo la inclusión de mujeres sordas en todos los espacios públicos y formativos.	Número de actividades que cuentan con intérprete de lengua de signos. Número de mujeres sordas participantes en las actividades.	Igualdad y Diversidad



7.4 EJE 4. ESPACIO PRODUCTIVO IGUALITARIO

El **Eje 4 de Espacio Productivo Igualitario** del *Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028* aborda las desigualdades de género en el mercado laboral andaluz, caracterizado por la segregación ocupacional y las barreras estructurales a las que se enfrentan las mujeres. Señala que la economía productiva sigue dependiendo del trabajo de cuidados no remunerado, realizado mayoritariamente por mujeres, lo que repercute en su acceso y permanencia en el empleo. Además, la desigualdad se manifiesta en mayores tasas de inactividad y desempleo femenino, la precarización de sectores feminizados y la brecha salarial. Para combatir estas desigualdades, el eje propone medidas enfocadas en mejorar las condiciones laborales, eliminar la discriminación y fomentar la presencia de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados.

Este eje se estructura en dos líneas estratégicas. La primera, la **lucha contra la precariedad y discriminación laboral**, que se centra en mejorar la calidad del empleo de las mujeres mediante la promoción de la igualdad retributiva, el acceso a derechos laborales y la prevención del acoso en el trabajo. La segunda, el **apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial**, que busca eliminar los obstáculos que enfrentan las mujeres emprendedoras, promoviendo su acceso a financiación, asesoramiento y redes de apoyo. También se plantea el fomento de modelos laborales flexibles y políticas de conciliación para facilitar la corresponsabilidad. La estrategia subraya la necesidad de medidas específicas para el medio rural y sectores emergentes, asegurando que la transformación económica contemple la igualdad de género.

A continuación, se relacionan las acciones del Plan de Igualdad para la Ciudadanía de Jerez de la Frontera 2025-2029 para el Eje 4 Espacio Productivo Igualitario.



Eje 4. Espacio productivo igualitario				
Denominación	Descripción	Objetivos	Indicadores	Delegaciones y/o Servicios implicados
4.1. Campañas de sensibilización al empresariado	<p>Realización de campañas de sensibilización o jornadas de difusión para el empresariado en materia de igualdad y prevención de la violencia de género. El objeto de estas campañas será sensibilizar al empresariado de la importancia de incorporar la perspectiva de género en el día a día de la empresa, lo cual se consigue mediante la implantación de herramientas como, por ejemplo, planes de igualdad y protocolos de acoso.</p> <p>Se deberá asegurar que las campañas y/o posibles jornadas se lleven a cabo en un horario y modalidad que optimicen la participación de las empresas.</p>	Incrementar el nivel de sensibilización de las empresas en igualdad.	<p>Número de jornadas de sensibilización llevadas a cabo.</p> <p>Número de empresas asistentes.</p>	<p>Igualdad y Diversidad</p> <p>Comunicación</p> <p>Empleo</p>
4.2. Información y orientación con perspectiva de género	Asegurar que las mujeres reciban información actualizada sobre sus derechos de atención en los servicios de información y orientación para el empleo, así como sobre sus derechos laborales. Además, se facilitará información sobre las oportunidades existentes para que tanto mujeres como hombres puedan acceder a sectores en los que su sexo esté infrarrepresentado. Se pondrá	<p>Romper con los estereotipos de género en el empleo en personas desempleadas.</p> <p>Equilibrar el número de mujeres y hombres en los sectores masculinizados o feminizados.</p>	<p>Número de personas participantes en las orientaciones.</p> <p>Número de mujeres y hombres que se han formado en sectores en los que no están representadas o representados.</p> <p>Tasa de inserción laboral de las</p>	Empleo



	<p>un énfasis especial en sensibilizar a las mujeres sobre las opciones de formación y empleo en sectores tradicionalmente masculinizados, y a los hombres sobre su participación en ámbitos feminizados, promoviendo así la diversificación profesional y contribuyendo a la eliminación de estereotipos de género.</p> <p>Esta actuación beneficiará mucho a las empresas municipales que operan en sectores masculinizados/feminizados, puesto que muy probablemente los objetivos del plan de igualdad de las empresas masculinizadas será incorporar talento femenino y viceversa. Esto facilitará que tengan más posibilidades de atraer talento de personas del sexo menos representado.</p>		<p>personas en el sector en el que han recibido la formación.</p>	
<p>4.3. Solicitud de subvenciones para programas de empleo e inserción para mujeres desempleadas con dificultades de acceso al empleo, para que realicen cursos de capacitación profesional acreditados para insertarse en sectores con infrarrepresentación de uno de los dos sexos</p>	<p>Solicitud de subvenciones y ejecución de programas de mejora de la empleabilidad, acceso al empleo e inserción laboral en sectores tradicionalmente masculinizados dirigidos a mujeres con especiales dificultades de inserción. Por ejemplo, acompañamiento sociolaboral y formación en el ámbito rural, oficios, obtención del carné de carretillero o carretillera, carné de moto, manejo de plataformas elevadoras, etc. También hará lo propio en el caso de hombres que quieran obtener acreditaciones en sectores especialmente feminizados, como el sociosanitario.</p> <p>Se realizará difusión de las subvenciones</p>	<p>Promover la inserción laboral de mujeres y hombres con especiales dificultades de inserción en sectores en los que hay infrarrepresentación.</p>	<p>Número de mujeres beneficiarias del programa.</p> <p>Tipo de cursos subvencionados.</p> <p>Tasa de inserción laboral de las mujeres a las que han participado en el programa</p>	<p>Empleo</p> <p>Inclusión Social. Acción Social</p>



	obtenidas entre las empresas del entorno y la ciudadanía para combatir la segregación horizontal del trabajo.			
4.4. Solicitud de subvenciones para programas de empleo e inserción para mujeres migrantes y mujeres con discapacidad	<p>Solicitud de subvenciones y ejecución de programas de mejora de la empleabilidad, acceso al empleo e inserción laboral para mujeres migrantes y con discapacidad que impulsen programas de mentoría, formación adaptada, redes de apoyo y orientación sociolaboral.</p> <p>Se realizará difusión de las subvenciones obtenidas entre las mujeres migrantes y con discapacidad para facilitar su inserción laboral.</p>	Facilitar la inserción laboral de mujeres migrantes y mujeres con discapacidad, reduciendo las desigualdades estructurales en el acceso a empleos de calidad.	<p>Número de mujeres beneficiarias del programa.</p> <p>Tasa de inserción laboral de las mujeres que han participado en el programa</p>	<p>Empleo</p> <p>Inclusión Social. Acción Social</p>
4.5. Solicitud de subvenciones para programas de formación, empleo e inserción para mujeres rurales en sectores estratégicos	<p>Solicitud de subvenciones y ejecución de programas de formación y capacitación dirigido a mujeres rurales para mejorar su acceso a oportunidades laborales en sectores estratégicos como la agroindustria, el turismo sostenible, la economía verde y la digitalización.</p> <p>Por ejemplo, la formación puede estar adaptada a la realidad del entorno rural, asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, así como medidas de intermediación laboral con empresas del sector. Además, puede impulsar incentivos para la contratación de mujeres rurales en sectores donde su presencia es menor, reduciendo la brecha de género en el empleo rural.</p>	Mejorar las oportunidades laborales de las mujeres rurales mediante formación especializada y medidas de inserción laboral en sectores estratégicos.	<p>Número de mujeres rurales beneficiarias del programa.</p> <p>Número de cursos y capacitaciones impartidas en sectores estratégicos.</p> <p>Tasa de inserción laboral tras la formación.</p>	<p>Empleo</p> <p>Medio Rural</p> <p>Tejido asociativo</p>



<p>4.6. Fomento de la participación de las mujeres en recursos que contribuyen a mejorar la empleabilidad</p>	<p>Impulsar acciones de comunicación y seguimiento para facilitar el acceso de mujeres a programas ocupacionales y talleres de búsqueda de empleo ya existentes (Talleres de búsqueda activa de empleo y otros proyectos o programas ocupacionales), tomando en cuenta determinados perfiles (por ejemplo, mujeres mayores de 45 años, paradas de larga duración como consecuencia de haber sido madres, mujeres migradas, mujeres con discapacidad, etc.).</p>	<p>Mejorar la empleabilidad de las mujeres.</p>	<p>Número y tipo de cláusulas de género de participación en las actividades de mejora de la empleabilidad.</p> <p>Incremento del número de mujeres que participan en recursos de mejora de la empleabilidad.</p> <p>Perfil de las mujeres participantes</p>	<p>Empleo</p> <p>Otras Delegaciones</p>
<p>4.7. Promoción del empleo para mujeres con discapacidad</p>	<p>Colaboración con el tejido asociativo que trabaja con personas con discapacidad para sensibilizar a la ciudadanía y a las empresas en materia de discapacidad.</p>	<p>Facilitar la inserción laboral de mujeres con discapacidad.</p>	<p>Número de entidades con las que se colabora.</p> <p>Número de acciones de sensibilización realizadas en colaboración con el tejido asociativo.</p> <p>Número de empresas que han recibido sensibilización.</p>	<p>Empleo</p> <p>Inclusión Social. Promoción de la Salud</p> <p>Tejido asociativo afín a la propuesta</p>



7.5 EJE 5. SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS SEXISTAS

El **Eje 5 de Sociedad Libre de Violencias Sexistas** del *Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028* concreta dos líneas de acción para la erradicación de las violencias machistas como objetivo prioritario, considerándolas la forma más grave de vulneración de los derechos humanos de las mujeres. El plan enfatiza en la necesidad de adoptar un enfoque integral que combine la **prevención, la sensibilización y la intervención** en todos los ámbitos competenciales: educativo, sanitario, laboral, social, jurídico y policial. Subraya el papel clave de los poderes públicos en la generación de un **rechazo social explícito** hacia la violencia de género y en la implementación de estrategias para desmontar el modelo de masculinidad hegemónica que sostiene estas violencias. Además, pone énfasis en la importancia de la **investigación y el análisis de datos** para evaluar el impacto de las políticas de prevención y atención a mujeres y personas víctimas de violencia.

Por un lado, aborda acciones de **sensibilización, prevención y generación de rechazo contra todas las violencias machistas** en los ámbitos educativos desde la infancia, la capacitación de profesionales, campañas de concienciación y la implementación de programas dirigidos a hombres; por otro, propone el **desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia machista**, lo que significa la mejora de los servicios de atención y protección a las víctimas, la cooperación interinstitucional para reforzar la respuesta ante la violencia de género y la eliminación de barreras de acceso a los recursos especializados. Se destaca también la necesidad de abordar **nuevas formas de violencia**, como la violencia digital, y garantizar la accesibilidad de los servicios para mujeres en situación de vulnerabilidad, incluidas mujeres con discapacidad, migrantes y víctimas de trata.

A continuación, se relacionan las acciones del Plan de Igualdad para la Ciudadanía de Jerez de la Frontera 2025-2029 para el Eje 5 Sociedad Libre de Violencias Sexistas.



Eje 5. Sociedad libre de violencias sexistas				
Denominación	Descripción	Objetivos	Indicadores	Delegaciones y/o Servicios implicados
5.1. Sensibilización sobre la violencia de género en colectivos en situación de vulnerabilidad	Desarrollar un programa de sensibilización adaptado a colectivos en situación de vulnerabilidad con el objetivo de prevenir y detectar la violencia de género en estos entornos. La acción incluirá campañas de información accesibles, talleres de prevención dirigidos a mujeres en riesgo de exclusión, formación para profesionales que trabajan con estos colectivos y el refuerzo del acceso a recursos de apoyo. Se priorizará la intervención en barrios con mayor índice de precariedad, en centros de acogida, espacios comunitarios y asociaciones que trabajan con mujeres en situación de vulnerabilidad (migrantes, mujeres en situación de sinhogarismo, trabajadoras del hogar, víctimas de trata, entre otras). Para ello se establecerán colaboraciones con entidades del tercer sector y asociaciones que trabajen con estos colectivos.	Prevenir y concienciar sobre la violencia de género en colectivos en situación de vulnerabilidad, facilitando el acceso a información y recursos de apoyo.	Número de talleres y sesiones de sensibilización realizadas. Número de mujeres participantes en las actividades. Número de profesionales formados para la detección y atención a mujeres en riesgo.	Igualdad y Diversidad Inclusión Social. Acción Social Inclusión Social. Promoción de la Salud Tejido asociativo
5.2. Difusión de los servicios de apoyo de violencia de género	Inclusión de información en las sedes de las entidades locales y del tercer sector que trabajan en la atención directa a personas sobre los servicios de atención a la violencia de género. La difusión de estos recursos puede llevarse a cabo	Prestar recursos a las mujeres en del municipio para que sepan dónde acudir en caso de ser víctimas de violencia de género.	Número y tipo de soportes en los que se ha hecho difusión de la línea de atención a víctimas de violencia de género.	Igualdad y Diversidad Comunicación Todas las Delegaciones



	<p>de varias maneras:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cartelería física en las sedes sociales de las entidades. • Difusión del número en el home de sus páginas web. • Difusión del número en la firma de sus correos electrónicos. 		<p>Número de mujeres a las que se ha informado de la existencia de la línea.</p>	<p>Tejido empresarial</p> <p>Tejido Asociativo</p>
<p>5.3. Diseño de actuaciones de detección y denuncia de casos de discriminaciones y violencia sexual mediante las nuevas tecnologías</p>	<p>Impulso de acciones de sensibilización en mujeres jóvenes a fin de que identifiquen y conozcan las diferentes formas de acoso sexual y discriminación mediante las redes sociales y las nuevas tecnologías. Además, se formará a estas y estos jóvenes para que sepan cómo denunciar estas situaciones y los recursos que tienen a su alcance.</p> <p>Estas acciones irán dirigidas a jóvenes de los centros educativos y para su desarrollo, se promoverá la participación de personas que hayan sido víctimas de acoso mediante las nuevas tecnologías para que expliquen como identificaron la situación y qué hicieron para denunciarla y superarla psicológicamente.</p>	<p>Facilitar recursos a las personas jóvenes del municipio para que identifiquen casos de acoso mediante las redes sociales y las nuevas tecnologías y sepan cómo denunciarlas.</p>	<p>Número de actuaciones desarrolladas.</p> <p>Número de víctimas de acoso mediante nuevas tecnologías participantes en las actividades.</p> <p>Número de jóvenes asistentes a las actividades.</p>	<p>Igualdad y Diversidad</p> <p>Policía Local</p> <p>Educación</p> <p>Juventud</p> <p>Centros educativos</p> <p>Agentes sociales</p>
<p>5.4- Sensibilización y fomento vocacional del acceso de mujeres al cuerpo policial y refuerzo de la especialización en violencia de género</p>	<p>Diseñar e implementar una estrategia para fomentar el acceso de mujeres a los cuerpos policiales mediante campañas de sensibilización dirigidas a mujeres de diferentes edades, programas de formación e impulso de las medidas de acción positiva en los procesos de selección. Además, se reforzará la formación en violencia de</p>	<p>Visibilizar el rol de las mujeres en los cuerpos policiales, especialmente, en los puestos de atención a situaciones de violencia de género.</p>	<p>Número de campañas y medidas implementadas para fomentar el acceso de mujeres a la policía.</p> <p>Número de agentes formados en violencia de género.</p>	<p>Policía Local</p> <p>Igualdad y Diversidad</p>



	género para todo el cuerpo policial, asegurando que las intervenciones en casos de agresión sexual o violencia de género sean realizadas con un enfoque adecuado y, en la medida de lo posible, por agentes mujeres.			
5.5. Sensibilización e información contra la violencia de género en el ocio	<p>Esta actuación consistirá en asegurar que las personas que asisten a eventos públicos y de ocio disponen de información suficiente sobre los recursos de apoyo frente a las agresiones sexuales.</p> <p>Se realizarán campañas y sesiones de sensibilización entre locales y personal vinculados al sector del ocio.</p>	Proporcionar una mayor concienciación social como medio de prevenir agresiones y discriminaciones sexuales en los eventos de ocio, involucrando al personal del sector en su prevención y modos de actuación y ofrecer información y apoyo en caso de denuncias por esta causa.	<p>Número de campañas y locales/personal vinculado al ocio nocturno que se involucra en la actividad.</p> <p>Número de eventos organizados por el Ayuntamiento en los que se ha habilitado un punto violeta.</p> <p>Número de atenciones llevadas a cabo por las y los profesionales del punto violeta.</p>	<p>Igualdad y diversidad</p> <p>Cultura y Fiestas</p> <p>Juventud</p> <p>Turismo</p> <p>Inclusión Social. Promoción de la Salud Pública</p> <p>Empleo</p> <p>Otras Delegaciones</p>
5.6. Talleres de prevención de ciberacoso para familias	Se impulsará la realización de talleres de prevención de ciberacoso para las familias en las escuelas, a fin de abordar la problemática y garantizar un entorno seguro para niñas y niños y adolescentes en el ámbito digital.	Sensibilizar y concienciar a las familias en torno al problema de ciberacoso y promover entornos seguros en el ámbito educativo.	<p>Número de talleres de prevención del ciberacoso realizados.</p> <p>Número de personas asistentes a los talleres.</p>	<p>Educación</p> <p>Comunidad Educativa</p>
5.7. Los hombres como parte de la solución en la erradicación de las violencias machistas	Desarrollo de campañas de sensibilización y concienciación dirigidas a hombres de todas las edades y perfiles, con especial atención a hombres jóvenes, para promover masculinidades igualitarias y la corresponsabilidad en la erradicación de las violencias machistas. Estas actuaciones podrán combinar soportes digitales,	Fomentar la participación de los hombres como agentes de cambio en la eliminación de las violencias machistas, sensibilizando sobre su papel en la prevención y promoviendo masculinidades igualitarias.	<p>Número de campañas desarrolladas.</p> <p>Número de actividades de sensibilización complementarias (charlas, talleres, encuentros).</p>	<p>Igualdad y diversidad</p> <p>Hombres igualitarios</p>



	medios de comunicación, acciones presenciales y trabajo en entornos educativos y comunitarios.		Número de hombres jóvenes asistentes en las actividades de sensibilización organizadas.	
--	--	--	---	--



8 SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028** promueve la cultura de **evaluación de las políticas públicas** para garantizar la **transparencia** y los procesos de **rendición de cuentas**. Es por ello por lo que los **sistemas de seguimiento y evaluación** de un plan estratégico son clave para la puesta en marcha de este, y contribuyen a dar coherencia a su contenido.

A continuación, se describe la estructura del sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad para la Ciudadanía de Jerez de la Frontera 2025-2029, detallando los elementos que faciliten su correcta implementación y monitorización. En primer lugar, se presenta el **modelo de gobernanza del Plan**, en el que se definen los niveles de coordinación y toma de decisiones, y la periodicidad de seguimiento para cada nivel de gobernanza. En segundo lugar, se detallan las **herramientas de seguimiento y evaluación**, que permitirán medir el grado de ejecución, detectar posibles desviaciones y analizar el impacto del Plan. Finalmente, se incorporan **recomendaciones** para optimizar el seguimiento y la evaluación.

En cualquier caso, para proceder a la evaluación del Plan, será necesario contar con **indicadores de género** que permitan **realizar un seguimiento progresivo de este**. Los indicadores de género consisten en variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres, y facilitan la comparación entre ambos a fin de identificar diferencias que puedan alimentar estereotipos y desigualdades que manifiestan brechas de género⁶³.

8.1 GOBERNANZA DEL PLAN DE IGUALDAD DE CIUDADANÍA

El presente Plan de Igualdad **corresponsabiliza a todas las áreas municipales en su implementación**, lo cual requiere un **sistema de gobernanza** que asegure la correcta coordinación entre los y las agentes responsables de su implementación y garantice su operatividad.

La gobernanza del Plan se realizará en **dos niveles**:

⁶³ Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 (página 53).



<p>Nivel institucional</p> <p>Compuesto por personas representativas institucionales del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera</p>	Velar por el cumplimiento del Plan de Acciones.
	Garantizar la coherencia del Plan con las políticas municipales y autonómicas en materia de igualdad.
	Identificar eventuales desajustes en la planificación y proponer medidas correctoras.
	Realizar el seguimiento y evaluación de alto nivel sobre el impacto del Plan.
	Impulsar alianzas institucionales y movilizar recursos para su implementación.

<p>Nivel ejecutivo</p> <p>Compuesto por la Comisión de Igualdad y Diversidad del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera</p>	Velar por el cumplimiento del Plan de Acciones.
	Asegurar la integración del enfoque de igualdad en las políticas públicas municipales.
	Supervisar el cumplimiento de los indicadores de seguimiento y evaluación.
	Proponer mejoras y adaptaciones en función de la evolución del Plan y elevarlas al nivel político.
	Favorecer la coordinación entre equipos técnicos y actores implicados en la ejecución.
	Prestar asesoramiento técnico experto en las cuestiones relativas al Plan y dar apoyo a los y las agentes implicadas en la ejecución del Plan de Acciones.
	Elaborar informes de seguimiento y evaluación del Plan.



<p>Nivel operativo</p> <p><i>(Ejecución del Plan)</i></p> <p>Compuesto por personal técnico responsable de la ejecución de las acciones del Plan</p>	Ejecutar las acciones concretas del Plan dentro de su ámbito de responsabilidad.
	Recoger datos y elaborar informes para evaluar la implementación de las medidas.
	Detectar obstáculos y proponer ajustes operativos, y elevarlos a la Comisión de Igualdad y Diversidad.

Se establecerá un sistema de gobernanza del Plan con una periodicidad definida para cada uno de sus niveles, garantizando un seguimiento estructurado. La planificación de reuniones permitirá coordinar la toma de decisiones estratégicas, supervisar la implementación de las acciones y evaluar su impacto de manera continua, el siguiente:

Nivel de gobernanza	Reunión ordinaria	Reunión extraordinaria
Institucional	Anual	Cuando sea necesario
Ejecutivo	Trimestral	Cuando sea necesario
Operativo	Mensual	Semanales o quincenales según necesidades

8.2 HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Para garantizar un seguimiento estructurado y una evaluación del Plan, se establecen diferentes herramientas de control y análisis que permitirán valorar su grado de ejecución, identificar posibles desviaciones y formular propuestas de mejora. Este sistema de evaluación estará compuesto por documentos de seguimiento periódicos; un documento de evaluación intermedia, y un documento de evaluación final, tal y como se describe a continuación.

- **Documentos de seguimiento periódicos:** podrán elaborarse cada **6 meses** cuando se considere oportuno a criterio técnico y serán documentos que contendrán una síntesis ordenada y estructurada de datos cuantitativos; es decir, grado de ejecución de las acciones que se han puesto en marcha durante el periodo de control de acuerdo con los indicadores previstos para cada acción del Plan. Además, indicaran las acciones que se han implementado

con desviaciones respecto la planificación inicial y el motivo de esta durante el periodo de control.

- **Documento de evaluación intermedia:** se elaborará a la mitad de la vigencia del plan y será un documento que combinará datos cuantitativos y cualitativos. En este caso se mostrará un resumen del grado de ejecución del Plan y cada uno de los ejes estratégicos, las desviaciones en la implementación de las acciones, dificultades para su puesta en marcha e incorporarán un apartado de recomendaciones en el que se indicarán sugerencias que mejoren la implementación de las acciones que aún no se han puesto en marcha. En este último apartado también se podrán proponer correcciones de las acciones que aún no se han puesto en marcha para que sean más eficaces (pueden ser correcciones metodológicas, de contenido, de objetivos, agentes implicados, etc.).
- **Documento de evaluación final:** se elaborará tras el fin de la vigencia del Plan. Dicho documento incorporará datos relativos al grado de ejecución total del Plan, justificará los motivos por los que eventualmente alguna acción no se ha puesto en marcha, las dificultades para implementarlas e incorporará recomendaciones que sirvan de guía para la elaboración del próximo Plan. Estas recomendaciones pueden ser muy variadas, orientación de las nuevas acciones, acciones que deben tener continuidad, información que sería útil que se viera reflejada en el nuevo diagnóstico, etc. Asimismo, el rasgo diferencial de la evaluación final con las anuales es que incorporará una valoración del impacto de las acciones (ya sea cuantitativa o cualitativa), lo cual puede requerir establecer contacto con los colectivos sobre los que han impactado directamente las acciones para conocer su opinión o bien elaborar herramientas de valoración in situ de las acciones.

8.3 RECOMENDACIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

A continuación, se recomiendan algunas buenas prácticas que mejorarán la eficacia del seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

Recomendaciones generales

- **Planificación previa y más precisa de las acciones.** El presente Plan de Igualdad para la Ciudadanía de Jerez de la Frontera 2025-2029 es una guía que recopila todas las acciones que se llevarán a cabo, pero sin entrar a precisar la metodología concreta de las acciones, su contenido, público específico..., lo cual da margen al personal técnico municipal para que las adapte según los recursos materiales y económicos, las fuentes de financiación disponibles, las necesidades y cambios sociales, etc. En este sentido, **se recomienda que con carácter**



previo a la puesta en marcha de cada acción se desarrolle una planificación más precisa de la misma, lo cual permitirá mejorar su eficacia, anticipar riesgos y llevar a cabo una evaluación más precisa, puesto que se podrá contrastar mejor si esta se ha implementado según lo previsto. Todas las medidas estarán sujetas a la normativa vigente en cada uno de los ámbitos que le afecta.

- **Trazabilidad.** En caso de que por alguna de las circunstancias mencionadas anteriormente (necesidad social, demandas ciudadanas, financiación, recursos humanos...,) **se modifiquen los objetivos, contenido, orientación de una acción, se sugiere dejar constancia de ello para mejorar la calidad de la evaluación** (por ejemplo, es posible que si la acción se financia con recursos de otra administración haya algunas condiciones previas que obliguen a modificarla).
- **Establecimiento del valor objetivo de los indicadores.** Por lo general se ha procurado que los indicadores de este Plan sean cuantitativos, lo que supone que pueden medirse con un valor numérico. En ese sentido, se recomienda que **durante la planificación se establezca un valor objetivo que debería alcanzarse** para considerar que estas se han desarrollado correctamente.
- **Generación de las fuentes de alimentación de los indicadores.** Con carácter previo a la implementación de las acciones se recomienda generar instrumentos que permitan alimentar los indicadores, lo cual implica que si, por ejemplo, un indicador es “asistencia de mujeres y hombres” se generará un registro que deje constancia de esta o si, un indicador es “grado de satisfacción de las personas usuarias” se generará un cuestionario en el que se les pregunte su grado de satisfacción en una escala de 1 a 10.
- **Generación de un cuadro de mando.** Se recomienda que a la entrada en vigor del presente **Plan Municipal de Igualdad para la Ciudadanía de Jerez de la Frontera** se genere un cuadro de mando (que puede ser en formato Excel o similar) en el que se anote toda la información necesaria para su seguimiento y evaluación (objetivos de la acción, valor objetivo de los indicadores, valor real de los indicadores, agentes implicados/as, dificultades de implementación, desviaciones respecto la planificación inicial...). Se sugiere que el cuadro de mando se vaya alimentado paralelamente al desarrollo de las acciones.
- **Coordinación entre agentes implicado/as.** Se recomienda que los diversos agentes responsables del control y seguimiento del Plan de Igualdad para la Ciudadanía de Jerez de la Frontera 2025-2029 tengan acceso al cuadro de mando y que acuerden la manera en cómo debe cumplimentarse; es decir, si habrá una persona o grupo de personas que centralizarán la información y serán responsables de alimentarlo o si este se cumplimentará de manera colaborativa.



Grado de implementación de las acciones

Uno de los puntos críticos en la evaluación y seguimiento de los planes de acción es medir el grado de ejecución de las acciones de manera cuantitativa. Es por ello por lo que se propone una **escala de medición** de las mismas, donde **0 significa un grado de implementación nulo y 5 una implementación completa** (esta escala puede hacerse más simple o más compleja según se estime durante la puesta en marcha del Plan de Igualdad).

- **0.** La acción no se ha presupuestado ni planificado.
- **1.** La acción está presupuestada, pero no planificada.
- **2.** La acción está presupuestada y planificada (se entenderá como planificada cuando la planificación prevea un periodo de implementación).
- **3.** La acción ha empezado a implementarse y se encuentra en una fase inicial (se han ejecutado menos del 50% de las tareas previstas).
- **4.** La acción ha empezado a implementarse y se encuentra en fase avanzada (se han ejecutado entre el 50 y el 99% de las acciones previstas).
- **5.** La acción se ha desarrollado por completo.

- **N*.** Se colocará un asterisco al lado del número cuando la acción se esté planificando, desarrollando o se haya implementado con desviaciones respecto la previsión inicial. En este caso el cuadro de mando recogerá la desviación en cuestión.

En los casos en los que se considere que no es necesario presupuestar una acción, se evaluará directamente con un 1.

En los casos en los que una acción sea muy simple y técnicamente no se considere necesaria una planificación previa, se evaluará directamente con un 2 (siempre y cuando haya prevista una fecha para empezar a implementarla).

Dotación presupuestaria

El presente Plan de Igualdad para la Ciudadanía de Jerez de la Frontera 2025-2029 se dotará de un presupuesto específico anual con fondos de la Delegación de Igualdad y Diversidad. El presupuesto que destinarán las otras Delegaciones será flexible y se ajustará a las necesidades de contexto durante la ejecución de las acciones.



ANEXO I. MODELO DE ENCUESTA FACILITADO A LA CIUDADANÍA

La encuesta facilitada a la ciudadanía fue online y se vehiculó mediante las redes sociales y la web del Ayuntamiento. Fue anónima y se plantearon preguntas de respuesta cerrada con el fin de obtener el máximo de información con el mínimo tiempo posible, puesto que las personas suelen ser reticentes a participar en encuestas que les ocupen más de 10-15 minutos.

Asimismo, se plantearon preguntas de respuesta abierta para posibilitar que las personas pudieran expresar a modo más cualitativo sus comentarios e inquietudes. Las preguntas fueron las siguientes:

Preguntas de filtro. Género, edad, nivel formativo y situación laboral.

Transversal.

En su opinión, ¿cuáles son las medidas más eficaces para erradicar la violencia de género y conseguir la igualdad real? (Marcar máximo 4 opciones):

- Concienciar a la población mediante charlas, jornadas, etc.
- Organizar actividades de formación en materia de igualdad
- Acciones positivas que beneficien directamente al grupo más desfavorecido
- Campañas de sensibilización en medios de comunicación y redes sociales
- Establecer ayudas y subvenciones
- Educar en igualdad
- La igualdad ya existe, no es necesario realizar ninguna acción para conseguirla
- Otras

Priorice en una **escala de 1 a 5 la importancia** de incorporar la **perspectiva de género** en los siguientes **ejes** en las **políticas municipales** de Jerez de la Frontera (Donde 1 es “nada importante” y 5 es “muy importante”)

- **Educación** (igualdad de género en el currículo escolar y capacitación del personal educativo para detectar y erradicar sexismos)
- **Empleo** (programas de formación y empleo que abordan la desigualdad salarial, los sesgos vocacionales, el techo de cristal...)
- **Políticas Sociales** (políticas que buscan la inserción social y la protección de las personas con más necesidades)
- **Poder, Representación y Participación** (promoción de la presencia y participación de las mujeres en espacios de poder y decisión)
- **Salud** (acceso igualitario a los servicios médicos e igual atención a los problemas de salud específicos de las mujeres y los hombres)
- **Deportes** (fomento de la práctica deportiva femenina y erradicación de la brecha de género en el deporte)
- **Nuevas Tecnologías** (promoción de la igualdad de género en el acceso y uso de las nuevas tecnologías)
- **Cultura y Ocio** (apoyo a la producción cultural femenina y erradicación del sexismo en la oferta cultural)



- **Urbanismo y Vía Pública** (planificación urbanística y generación de espacios seguros que atiendan a las necesidades y las rutinas de los hombres y las mujeres)
- **Ámbito rural** (promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito rural)
- **Violencia de género** (erradicación de la violencia de género mediante acciones de promoción de la igualdad de oportunidades)
- **Comunicación** (incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todo el proceso comunicativo)

Eje de educación.

Según su percepción, ¿en qué **medida** está **de acuerdo** con las siguientes **afirmaciones**? (Donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo")

- La composición del profesorado de los centros educativos del municipio es igualitaria en términos de género
- La composición de las personas asistentes a las reuniones escolares es igualitaria en términos de género
- Mujeres y hombres asisten por igual a reuniones escolares y acompañan a hijas e hijos al centro escolar
- No existen sesgos de género en la orientación educativa (ramas de educación más feminizadas y otras más masculinizadas)
- El temario de los libros escolares visibiliza por igual a las mujeres y a los hombres

¿Considera que hay alguna **necesidad específica**, relacionada con la **educación e igualdad**, que debería abordarse en el presente Plan de Igualdad para la Ciudadanía?

Eje de empleo.

Según su percepción, ¿en qué **medida** está **de acuerdo** con las siguientes **afirmaciones**? (Donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo")

- En el municipio no hay segregación horizontal (Existencia de sectores altamente ocupados por hombres y otros altamente ocupados por mujeres)
- En el municipio no hay segregación vertical (mayor presencia de hombres que ocupan cargos de mando en las empresas)
- En el municipio, mujeres y hombres cobran el mismo salario por realizar trabajos iguales (no hay brecha salarial)
- Las empresas locales tendrían que disponer de planes de Igualdad
- El horario laboral y el horario escolar son compatibles
- El sector doméstico informal ocupa por igual a mujeres y hombres

¿Considera que hay alguna **necesidad específica**, relacionada con el **empleo**, que debería abordarse en el presente Plan de Igualdad para la Ciudadanía?

Eje de políticas sociales.

Según su percepción, ¿en qué **medida** está **de acuerdo** con las siguientes **afirmaciones**? (Donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo")

- Hay el mismo número de hombres que de mujeres en situación de vulnerabilidad



- La tasa de pobreza es la misma en las familias monomarentales y las monoparentales.
- La difusión de los servicios de atención a las víctimas de violencia de género por parte del Ayuntamiento es adecuada
- Hay el mismo número de mujeres y hombres trabajando en las entidades sociales
- El apoyo del Ayuntamiento a las personas con cargas familiares es adecuado

¿Considera que hay alguna **necesidad específica**, relacionada con las **políticas sociales**, que debería abordarse en el presente Plan de Igualdad para la Ciudadanía?

Eje de poder, representación y participación.

Según su percepción, ¿en qué **medida** está **de acuerdo** con las siguientes **afirmaciones**? (Donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo")

- La presencia de mujeres y hombres en los cargos directivos de las asociaciones y clubes es igualitaria
- La presencia de mujeres y hombres en los cargos políticos del Ayuntamiento es igualitaria
- Mujeres y hombres participan por igual en las elecciones políticas
- El horario de atención de la administración pública local es flexible y facilita la conciliación

¿Considera que hay alguna **necesidad específica**, relacionada con la **participación, poder y representación**, que debería abordarse en el presente Plan de Igualdad para la Ciudadanía?

Eje de salud.

Según su percepción, ¿en qué **medida** está **de acuerdo** con las siguientes **afirmaciones**? (Donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo")

- La presencia de mujeres y hombres es igualitaria entre las personas que trabajan en los centros de salud del municipio
- Existe, por igual, conciencia de los problemas de salud propios de los hombres y de las mujeres
- Los centros de salud están muy implicados en la red de atención a las víctimas de violencia de género
- En los centros de salud hay suficiente información sobre la violencia de género (dónde acudir, cómo prevenir, etc.)

¿Considera que hay alguna **necesidad específica**, relacionada con el ámbito de la **salud**, que debería abordarse en el presente Plan de Igualdad para la Ciudadanía?

Eje de deportes.

Según su percepción, ¿en qué **medida** está **de acuerdo** con las siguientes **afirmaciones**? (Donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo")

- Existe igualdad de género en la práctica deportiva federada
- Existe igualdad de género en la práctica de los distintos deportes
- Existe igualdad de género en el número de personas árbitras y entrenadoras
- La continuidad deportiva, a partir de los 13 años, es igual en niñas y en niños
- Las familias apoyan por igual la práctica deportiva de las hijas y los hijos



¿Considera que hay alguna **necesidad específica**, relacionada con el ámbito de los **deportes e igualdad**, que debería abordarse en el presente Plan de Igualdad para la Ciudadanía?

Eje de nuevas tecnologías y medios de comunicación.

Según su percepción, ¿en qué **medida** está **de acuerdo** con las siguientes **afirmaciones**? (Donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo")

- No existe una brecha digital de género
- Hay el mismo número de mujeres y hombres con un perfil profesional en el ámbito digital
- Los medios de prensa de ámbito local incorporan adecuadamente la perspectiva de género en la redacción de noticias
- El Ayuntamiento ofrece herramientas para controlar el acoso y la violencia de género digital

¿Considera que hay alguna **necesidad específica**, relacionada con el ámbito de las **nuevas tecnologías y la igualdad**, que debería abordarse en el presente Plan de Igualdad para la Ciudadanía?

Eje de cultura y ocio.

Según su percepción, ¿en qué **medida** está **de acuerdo** con las siguientes **afirmaciones**? (Donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo")

- El municipio da visibilidad al arte femenino en todas sus modalidades
- Se da visibilidad a las mujeres históricas en el municipio
- Existe igualdad de género en las distintas disciplinas artísticas que se practican en el municipio
- Las medidas para prevenir la violencia de género en los eventos de ocio municipales son adecuadas

¿Considera que hay alguna **necesidad específica**, relacionada con el ámbito de la **cultura y el ocio**, que debería abordarse en el presente Plan de Igualdad para la Ciudadanía?

Eje de urbanismo y vía pública.

Según su percepción, ¿en qué **medida** está **de acuerdo** con las siguientes **afirmaciones**? (Donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo")

- El Ayuntamiento aplica la perspectiva de género en el diseño urbano (se contemplan los distintos usos que mujeres y hombres hacen del espacio urbano)
- Mujeres y hombres usan por igual todos los medios de transporte
- La percepción de inseguridad de mujeres y hombres en la vía pública es la misma
- El tamaño de las aceras es adecuado para las personas que realizan tareas de cuidado

¿Considera que hay alguna **necesidad específica**, relacionada con el ámbito de **urbanismo y vía pública**, que debería abordarse en el presente Plan de Igualdad para la Ciudadanía?

Eje de ámbito rural.

Según su percepción, ¿en qué **medida** está **de acuerdo** con las siguientes **afirmaciones**? (Donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo")



- Existen suficientes servicios públicos para atender las necesidades de las mujeres en el ámbito rural.
- Las mujeres en áreas rurales tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres.
- La participación de las mujeres en la toma de decisiones comunitarias en el ámbito rural es adecuada.
- Se fomenta activamente la formación y capacitación de mujeres en sectores clave del entorno rural.

¿Considera que hay alguna **necesidad específica**, relacionada con el **ámbito rural**, que debería abordarse en el presente Plan de Igualdad para la Ciudadanía?

Eje de violencia de género.

Según su percepción, ¿en qué **medida** está **de acuerdo** con las siguientes **afirmaciones**? (Donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo")

- La violencia de género es percibida como un problema relevante que requiere atención en la comunidad.
- El municipio cuenta con recursos suficientes para prevenir y combatir la violencia de género.
- Las campañas de concienciación sobre violencia de género en el municipio son efectivas.
- El ayuntamiento trabaja activamente en la prevención de la violencia de género en todos los sectores de la sociedad.
- Los servicios de apoyo a las víctimas de violencia de género son accesibles y eficientes.

¿Considera que hay alguna **necesidad específica**, relacionada con la **violencia de género**, que debería abordarse en el presente Plan de Igualdad para la Ciudadanía?

Eje de comunicación.

Según su percepción, ¿en qué **medida** está **de acuerdo** con las siguientes **afirmaciones**? (Donde 1 es "en total desacuerdo" y 5 es "completamente de acuerdo")

- Los medios de comunicación locales contribuyen a la visibilización de las mujeres y a la igualdad de género.
- En general, la difusión de información sobre igualdad de género en el municipio es constante y efectiva.
- La comunicación municipal promueve una perspectiva inclusiva, diversa y no sexista en todos sus formatos, incluyendo el lenguaje, la cartelería y los medios audiovisuales.
- Se emplean canales de comunicación accesibles para todas las mujeres, independiente mente de sus identidades y/o circunstancias.
- Las iniciativas del ayuntamiento sobre igualdad de género son claramente comunicadas a la ciudadanía.

Medidas del Plan de Igualdad para la Ciudadanía

Proponga qué medidas debería contemplar el Plan de Igualdad para la Ciudadanía de Jerez de la Frontera.



ANEXO II. RELACIÓN DE LOS GRUPOS DE TRABAJO REALIZADOS

A continuación, se plasman las fichas que recogen los grupos de trabajo realizados con el personal técnico y el tejido asociativo de Jerez de la Frontera.

No. de grupo de trabajo	Colectivo al que iba dirigido	Contenido tratado en el grupo de trabajo	Fecha de realización
1	Personal técnico del Ayuntamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación interna y colaboración en clave de políticas de igualdad • Gobernanza local en políticas sectoriales y toma de decisiones • Estrategias de comunicación inclusiva • Singularidades en la atención a mujeres, especialmente del ámbito rural 	9 de enero de 2025
2	Mesa Local de Juventud	<ul style="list-style-type: none"> • Educación • Salud • Empleo • Cultura y ocio 	9 de enero de 2025
3	Consejo Local de las Mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Empleo • Condiciones de vida • Cultura y deportes • Participación ciudadana 	29 de enero de 2025
4	Consejo de Personas Mayores	<ul style="list-style-type: none"> • Envejecimiento activo • Participación y liderazgo • Ocio y convivencia • Atención desde los servicios sociales y salud 	30 de enero de 2025
5	Grupo de trabajo Hombres Igualitarios	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso de los hombres con la igualdad de género • Corresponsabilidad y conciliación 	30 de enero de 2025



		<ul style="list-style-type: none">• Prevención de violencias machistas• Redes de apoyo y salud mental	
6	Direcciones de Servicios del Ayuntamiento	<ul style="list-style-type: none">• Fortalezas y debilidades del Ayuntamiento en materia de igualdad de género• Planteamiento de propuestas a partir de una matriz de impacto/esfuerzo• Votación de las propuestas "estrella": aquellas consideradas como las más prioritarias a implementar por parte de las personas participantes.	31 de enero de 2025
7	Mesa Local de Convivencia	<ul style="list-style-type: none">• Empleo• Condiciones de vida• Acogida y acompañamiento• Cultura y deportes	11 de febrero de 2025
8	Consejos de Participación Ciudadana	<ul style="list-style-type: none">• Participación equitativa e inclusiva• Corresponsabilidad y cuidados comunitarios• Espacios públicos seguros e inclusivos	12 de febrero de 2025



www.daleph.com
daleph@daleph.com