

IGUALDAD

RICOTE

I PLAN MUNICIPAL
DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
AYUNTAMIENTO DE RICOTE





Ayuntamiento
de Ricote



Financia:



Colabora:



Elabora:



Edita: Ayuntamiento de Ricote

Concejalía de Igualdad
968 69 70 63
info@ricote.es

Elabora: Hábitat Cultural S.L.

Agente de Igualdad asignado: Gustavo Solórzano Pérez.

Financia: Ministerio de Igualdad.

Colabora: Consejería de Mujer, Igualdad, L.G.T.B.I., Familias y Política Social.

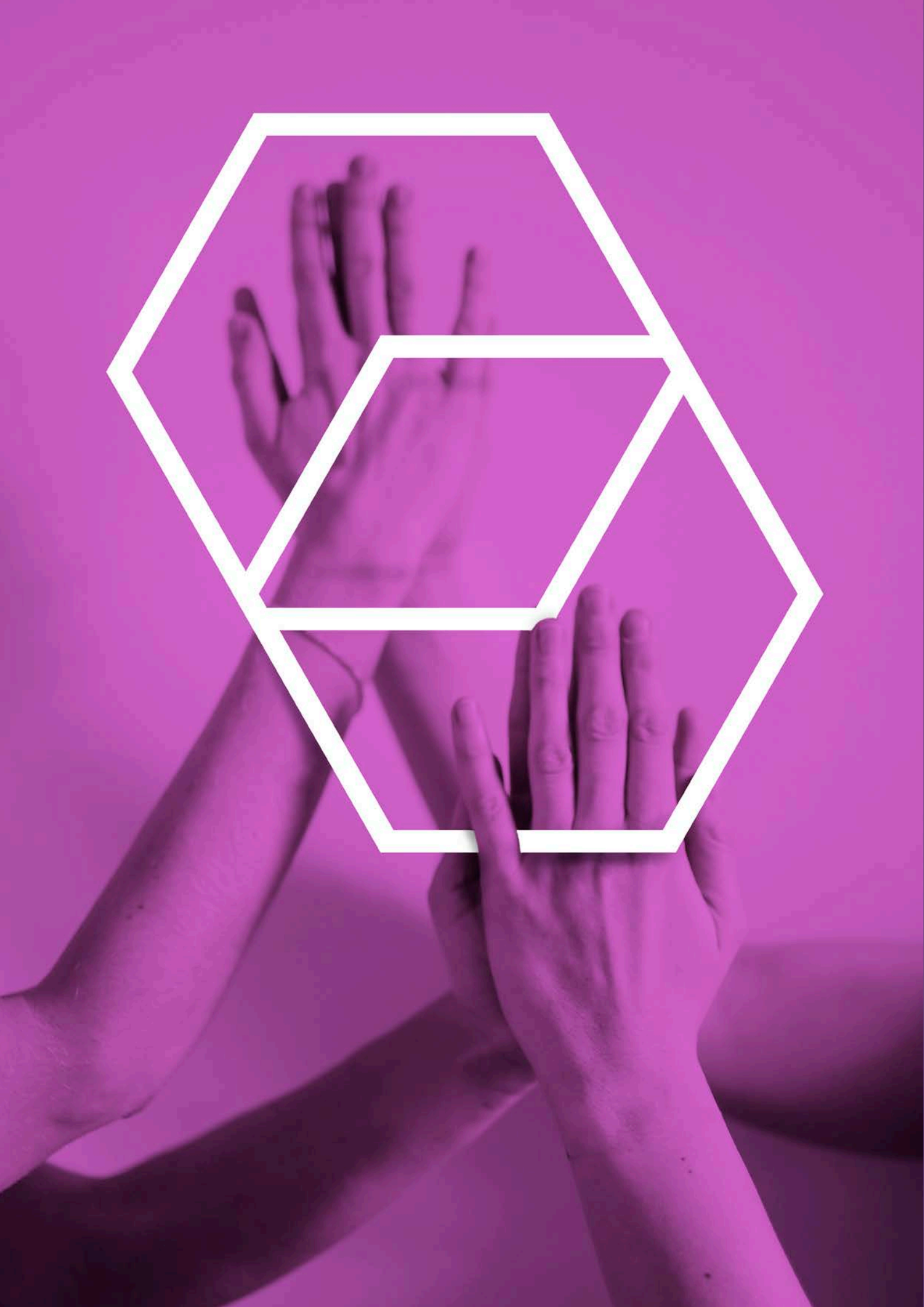
Maquetación, ilustraciones y diseño: minadie

Fecha diciembre 2020

Este contenido está bajo la licencia Creative Commons

No se permite el uso comercial de la obra y de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra

www.ricote.es



ÍNDICE

01

Introducción

-

02

Marco normativo de referencia

-

03

Metodología

-

04

Diagnóstico

4.1 Análisis cuantitativo

4.2 Análisis cualitativo

05

Líneas Estratégicas, Objetivos y Medidas

5.1 Línea Estratégica 1. Cambio Institucional

5.2 Línea Estratégica 2. Participación y Empoderamiento

5.3 Línea Estratégica 3. Conciliación y Corresponsabilidad en los cuidados

5.4 Línea Estratégica 4. Lucha Contra la Violencia de Género

5.5 Línea Estratégica 5. Educación en Igualdad

06

Periodo de vigencia del Plan

-

07

Seguimiento y evaluación

-

08

Glosario

-

01

Introducción

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ricote se asienta, por una parte, en la convicción de la existencia de una desigualdad de género que afecta tanto a hombres como a mujeres, pero muy significativamente al género femenino. Esta desigualdad se presenta en la casi totalidad de ámbitos sociales y en las diferentes etapas de la vida de las personas, y supone unas situaciones de desventaja y falta de oportunidades para la mujer que incide de manera negativa en el desarrollo su vida personal, familiar, social y profesional. Por otra parte, en el firme compromiso de remover los obstáculos que impiden o dificultan la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, principalmente aquellos relacionados con la socialización y educación de los menores, y muy especialmente con los concernientes a la violencia de género.

El presente Plan de Igualdad se constituye a través de cinco líneas estratégicas bien diferenciadas: *Cambio Institucional*, que tiene como objetivo constituir las bases para el propio desarrollo del Plan, impulsándolo mediante la capacitación presupuestaria y la formación de los empleados del Ayuntamiento; *Participación y Empoderamiento*, con la que se pretende estimular la conciencia e implicación de las mujeres en la vida pública a través del asociacionismo y la participación en todo lo relativo a las políticas que emanen del Consistorio; *Conciliación y Corresponsabilidad en los cuidados*, donde se establecen las pautas para avanzar hacia el reconocimiento de los cuidados como una dimensión central de la vida y de la organización social, así como elevar la conciencia de los hombres en la importancia de la corresponsabilidad en

los cuidados y tareas domésticas; como cuarta línea estratégica se constituye *La Lucha Contra la Violencia de Género*, aspecto de vital importancia, pues constituye la más grave consecuencia de la desigualdad entre mujeres y hombres, y donde se proyectan actuaciones para la sensibilización, prevención y detección, tanto en la institución local como para la ciudadanía en general; por último, *Educación en Igualdad*, con el propósito de hacer llegar a la población más joven los nuevos valores y enfoques que permitan avanzar hacia una sociedad más democrática, más diversa y más igualitaria.



Son muchos los retos que han de asumirse para la consecución plena de la igualdad de género en nuestra sociedad. El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ricote pretende acometer el desafío de afrontar estos retos con la seguridad de llegar a conseguir avances en todos los ámbitos en los que la desigualdad se tiene lugar. Para ello se ha de tener presente que, de igual forma que lo contrario a la pobreza no es la riqueza, sino la justicia, la igualdad entre las personas se hará efectiva cuando exista la justicia social en su plenitud.

Marco Estratégico y Normativo de referencia

El I Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ricote se sustenta en los siguientes pilares estratégicos y normativos.

Ámbito Internacional

Desde 1975 hasta la actualidad, diversas son las normativas y conferencias celebradas a nivel mundial a favor de la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Entre ellas cabe destacar la **Convención sobre la eliminación de las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW)**, que entra en vigor como tratado en 1981, la cual es considerada la Carta Internacional de los derechos de las mujeres y provee un marco obligatorio de cumplimiento para los países que la han ratificado, 188 hasta la fecha, para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, estipulando que los Estados Parte deben incorporar la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas y acciones con el fin de garantizar la igualdad de trato, es decir, que no exista discriminación directa ni indirecta de la mujer.

Asimismo, de las distintas conferencias celebradas (México en 1975, Copenhague en 1980, Nairobi 1984), adquiere especial relevancia la **IV Conferencia, celebrada en Beijing en 1995**. Ésta es una cumbre generadora de pautas que rompan los obstáculos, para una verdadera igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los umbrales del siglo XXI. Se aprueba la Plataforma para la Acción, un documento político y estratégico que funcionan como plan de acción mundial sobre las mujeres.

A su vez, el **Dictamen del Comité de las Regiones** (octubre 2009) establece las actuaciones prioritarias de los entes locales y regionales para prevenir la violencia hacia las mujeres y mejorar la atención de las víctimas. Parte de la premisa de que la violencia contra las mujeres constituye una agresión contra las libertades y derechos humanos fundamentales y un obstáculo en la consecución de la equiparación de oportunidades con los hombres. En la misma línea se firma el **Convenio sobre la Prevención y la Lucha contra la violencia hacia las mujeres** (mayo 2011), siendo el primer instrumento legalmente vinculante en el mundo que crea un marco legal integral para prevenir la violencia, proteger a las víctimas y garantizar que los abusos no queden impunes.

Ámbito Nacional

Con respecto al ámbito nacional, la **Constitución Española de 1978** es la norma de más alto rango que inspira el presente Plan de Igualdad, pues en ella se constituye un estado democrático de Derecho que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad, y el pluralismo político. Establece la igualdad ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para ello y remover los obstáculos que lo impidan o dificulten.

Por otro lado, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de**

mujeres y hombres, se convierte en una de las herramientas que sustentan el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ricote. Así, tal y como se recoge en sus principios generales, artículo 15, "el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".

También entre sus principios generales (artículo 14) se establece la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, el uso de un lenguaje no sexista, la obligación de incorporar la variable sexo en la producción de información referida a personas, y, en su título IV, el principio de igualdad en el ámbito del empleo público, definiendo los criterios bajo los cuales deben actuar las Administraciones Públicas, en función de sus respectivas competencias, para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al servicio de la Administración.

Además, en los artículos 33 y 34 aborda la posibilidad de incorporar cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones y potencia las políticas específicas en lo relativo a la presencia de mujeres en actividades en las que está infrarrepresentada la mujer tales como la creación cultural y artística, la sociedad de la información, el desarrollo rural, deportes, salud, etc.

Por último, otra herramienta fundamental mediante la cual se elabora el presente Plan de Igualdad, es la **Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia**. Entre sus principios generales, se integran; "la no discriminación de las mujeres en favor de los hombres", "la eliminación de la violencia ejercida contra las mujeres en todas

sus formas y manifestaciones", "la eliminación de las discriminaciones tanto directas como indirectas" y "la transversalidad, como principio que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas llevadas a cabo por las distintas administraciones públicas".

De igual modo, en su artículo 11, el cual se refiere explícitamente a los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, dispone que "las administraciones públicas contemplarán en sus presupuestos las cantidades necesarias para la elaboración y ejecución de los planes de Igualdad de Mujeres y Hombres".

Por último, el artículo 12 establece las competencias que, en materia de igualdad, deberán adoptar las corporaciones locales, y de las cuales se hace eco el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ricote.

1. Las entidades locales, sin perjuicio de lo previsto en la legislación de régimen local y en coordinación con la planificación regional, en el ámbito de sus competencias, han de remover los obstáculos que impiden o dificultan el respeto al principio de igualdad de mujeres y hombres en su ámbito territorial.
2. Corresponde a las corporaciones locales el ejercicio de las siguientes funciones en materia de igualdad de oportunidades:

a)) Impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación.

b) Adopción de medidas de sensibilización, prevención, asistencia integral y protección a las víctimas de violencia de género.



c) Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento, evaluación y control.

d) Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva administración, promoviendo el uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.

e) Acciones de sensibilización dirigidas a la población residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres, y sobre las medidas necesarias para su erradicación

f) Creación y adecuación de recursos y servicios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.

g) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

h) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal de su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquella.

i) Cualesquiera otras incluidas en esta ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

Metodología

El presente Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del municipio de Ricote se elabora mediante tres actuaciones diferenciadas:

1. Realización de un diagnóstico.
2. Impartición de formación en igualdad al personal del Ayuntamiento.
3. Redacción del Plan.

La elaboración del diagnóstico se realiza mediante una metodología mixta, cuantitativa y cualitativa. La metodología cuantitativa se desarrolla con la obtención de datos estadísticos secundarios, relativos a la población del municipio, estructura demográfica y cifras relacionadas con el mercado laboral (tasas de paro, contrataciones y afiliaciones a la Seguridad Social). Estos datos son comparados con los de la Región de Murcia, con el fin de mostrar las características distintivas del municipio de Ricote. Asimismo, se ha realizado una encuesta a la población del municipio con el fin de analizar algunos aspectos relacionados con la igualdad de género.

Por lo que respecta a la metodología cualitativa, se efectúa mediante la realización de entrevistas en profundidad a técnicos del ayuntamiento y profesionales de ámbitos como la educación y servicios sociales.

La realización del diagnóstico tiene como propósito conocer la situación de mujeres y hombres en el municipio de Ricote. Establecer, en aquellos ámbitos donde se ha podido recopilar información, las desigualdades existentes entre ambos sexos. Este diagnóstico se desarrolla en tres contextos diferenciados, a saber:

El contexto local de igualdad, que trata de averiguar en qué medida hay factores estructurales ambientales, de mentalidades y costumbres, sociales, económicos, educativos y organizativos que influyen de forma significativa en los roles de mujeres y hombres en el municipio de Ricote.

El concepto de igualdad entre mujeres y hombres en el territorio, de la población, de las asociaciones. Se trata de conocer qué cultura existe con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres en los colectivos señalados. Averiguar, en qué medida, el concepto de igualdad es entendido por la población y las posibles entidades sociales que se encuentren en el municipio.

Por último, **el concepto de igualdad desde la institución local**. En este apartado se pretende conocer qué se ha llevado a cabo desde el propio Ayuntamiento para promover y alcanzar la igualdad de género en el municipio de Ricote. Analizar las posibles resistencias o problemáticas que, desde el Consistorio, se han presentado para conseguir implantar las actuaciones iniciadas o propuestas.

La segunda actuación, formación en materia de igualdad de género para los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Ricote, se desarrolla con un doble propósito. Por una parte, dar a conocer nociones básicas sobre el concepto de género, datos relacionados con la desigualdad entre mujeres y hombres, construcción social de los roles de género y repaso sobre algunos de los artículos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y la Ley Autonómica 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, que se relacionan directamente con las actuaciones de la administración pública y local; por otro lado, la generación de debate en las sesiones de formación, proporcionó una somera idea de cómo los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento concebían diferentes aspectos relativos a la igualdad de género.

La tercera actuación, realizada de manera simultánea a las dos anteriores, se ha centrado en la elaboración del propio Plan de Igualdad de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ricote. Como primer paso, se constituyó la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento, compuesta por distintas trabajadoras y trabajadores de diferentes áreas y el agente de igualdad de la empresa social Hábitat Cultural. En ella se configuraron las directrices a seguir para la confección del Plan hasta su aprobación, haciendo participe a todo el personal del Ayuntamiento.

Desde la Comisión de Igualdad se constituyó el Grupo Motor de Igualdad, formado por la Primera Teniente Alcalde y Concejala de Igualdad, la informadora juvenil del Ayuntamiento y el agente de igualdad externo. En el Grupo Motor de Igualdad se desarrollaron las acciones necesarias para la elaboración del diagnóstico, facilitando el contacto con

personas ajenas al Ayuntamiento, suministrando datos y documentos, prestando la utilización de espacios, y aportando las propuestas y reflexiones oportunas para su inclusión en el Plan de Igualdad. Asimismo, el Grupo Motor, aprobó en primera instancia el borrador del Plan de Igualdad, donde se incluían las líneas estratégicas, los objetivos específicos y las medidas a llevar a cabo por el Consistorio para los próximos dos años en materia de igualdad entre mujeres y hombres, el cual fue llevado a la Comisión de Igualdad donde se aprobó finalmente.



04

Diagnóstico

Se ha de señalar que el presente diagnóstico es tan solo una aproximación a la realidad social del municipio de Ricote. Es primordial profundizar en todos los aspectos aquí expuestos y ampliar el análisis sobre otros ámbitos que inciden, de manera notable, en la generación o desarrollo de situaciones relacionadas con la desigualdad de género.

4.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Demografía

En la Región de Murcia, al contrario de lo que ocurre en la gran mayoría de Comunidades Autónomas de España, la población de hombres es superior a la de mujeres. El cuadro 1 expone los datos de población del municipio de Ricote. Se puede observar que, al igual que en la Región, el número de hombres es mayor que el de mujeres

Cuadro 1. Población de Ricote según sexo y grupos de edad. Avance 2020

Mujeres 589 46,6%	Total 1.264	Grupos de edad	Mujeres		Hombres	
			N	%	N	%
Hombres 675 53,4%		De 0 a 4 años	10	0,7	21	1,6
		De 5 a 14 años	35	2,7	47	3,7
		De 15 a 24 años	54	4,2	67	5,3
		De 25 a 44 años	120	9,4	165	13
		De 45 a 64 años	182	14,4	217	17,1
		De 65 a 79 años	116	9,18	94	7,4
		De 80 y más años	72	5,7	64	7,4
		TOTAL	589	46,6	675	53,4

Fuente: Centro Regional de Estadística de Murcia. CREM.

En el primer avance de 2020, sobre datos de población, del Centro Regional de Estadística de la Región de Murcia, Ricote contaba con una población de 1.264 personas, 675 hombres y 589 mujeres. La población del municipio de Ricote se ha visto reducida en los últimos diez años en un 12,3%, pasando de 1.441 personas en 2010 a 1.264 en el periodo actual. En este mismo plazo de tiempo, la población de la Región de Murcia se ha visto incrementada en algo más de un 2%.

Por sexo, se observa que el 53,4% son hombres y el 46,6% mujeres, existiendo una diferencia superior a la del conjunto de la Región de Murcia, donde el 50,04% son hombres y el 49,96% son mujeres. En cuanto a las franjas de edad, los hombres suponen mayor proporción que las mujeres en casi todos los rangos, siendo en el caso de las personas menores de 25 años el 10,7%, mientras que las mujeres representan el 7,8%. En las siguientes franjas de edad, de 25 a 44 (13% hombres, 9,4% mujeres) y en la de 45 a 64 años (17,1% hombres, 14,4% mujeres) las diferencias entre los dos sexos se mantienen en los mismo niveles, alrededor de tres puntos. Es a partir de los 65 años en adelante, cuando las mujeres comienzan a ser más numerosas que los hombres, suponiendo el 14,9% del total de población, situándose los hombres en el 12,5% en este rango de edad.

En el cuadro 2 se presenta una comparativa entre los indicadores de estructura demográfica de la Región de Murcia y los del municipio de Ricote

Cuadro 2. Indicadores de estructura demográfica

Estructura por edad											
Menores de 20 años				Entre 20 y 64 años				65 años y más			
22,9		*14,2		61,5		*58,5		15,6		*27,4	
Menores de 15 años				Entre 15 y 44 años				45 años y más			
16,9		*8,9		39,4		*32,1		43,6		*58,9	
Índice de vejez								68,3		*193,3	
Índice de dependencia											
Juvenil. < de 20 años/Población entre 20 y 64 años				Anciana. >= de 65 años/ Población entre 20 y 64 años				Total. < de 20 años + >= de 65 años/ Población entre 20 y 64 años			
37,2		*24,2		25,4		*46,8		62,6		*71	
Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
18	*10,7	19,2	*13,5	14,2	*25,4	11,1	*21,4	32,3	*36,1	30,3	*34,9
Mujeres en edad fértil. Mujeres de 15 a 49 años/total mujeres								46,6		*37	
Razón de masculinidad. Hombres/Mujeres								100,2		* 114,6	

* Datos Municipio de Ricote

Fuente: Centro Regional de Estadística de Murcia. CREM y Elaboración propia.

El porcentaje de población de menos de 20 años en el municipio de Ricote (14,2%) es muy inferior con respecto al de la Región (22,9%). Por el contrario, el peso de la población mayor de 65 años es superior en Ricote que en la Región de Murcia (27,4% y 15,6% respectivamente), lo que conlleva a su vez que el índice de dependencia anciana del municipio se sitúe por encima del 45%, mientras que en la Región sobrepasa ligeramente el 25%. Por sexo, y con respecto al mismo índice, se observan diferencias entre los dos territorios. Tanto en la Región como en Ricote es mayor en mujeres que en hombres, pero mientras en la Comunidad existe una diferencia de 3,1 puntos, en el municipio esa diferencia alcanza los 4 puntos porcentuales.

Otro dato significativo es el porcentaje de mujeres en edad fértil del municipio de Ricote, quedando éste en el 37%, alejado, en casi 10 puntos, del indicado para la Región (46,6%). Asimismo, la razón de masculinidad es superior en Ricote que en el total de la Región, llegando a alcanzar el 114,6%, situándose como uno de los municipios con mayor razón de masculinidad de España.

Los datos expuestos en los cuadros 1 y 2 evidencian diversos fenómenos presentes en el municipio de Ricote.

- Envejecimiento de la población del municipio, , el 58,9% tiene 45 años o más.
- Mayor proporción de hombres que de mujeres, diferencia de 6,8 puntos.
- Pérdida de población, más del 12% en diez años.
- Alto índice de dependencia anciana en la población femenina.

Estos hechos, interrelacionados entre sí, muestran un escenario poco propicio para la igualdad de género. El envejecimiento actual de la población puede llevar aparejado el mantenimiento de una cultura anclada en el pasado y la reproducción de roles tradicionales de mujeres y hombres, basados en la desigual visión que a lo largo de la historia se ha establecido para con ellos y ellas. Bajo este escenario, los nuevos valores de equidad e igualdad pueden encontrarse con obstáculos y dificultades para llegar a implantarse de una manera adecuada.

A su vez, que el número de hombres sea superior al de mujeres, consolida que la visibilización de éstos, y su presencia en el entorno público, sean mayores que en el caso de las mujeres, presentándose este hecho como uno de los más determinantes para la escasa participación femenina en cualquier ámbito de actuación o representación.

Por otro lado, la pérdida de población, probablemente por el traslado de población joven a otros municipios cercanos, donde las posibilidades de empleo y acceso a servicios son mayores, sin duda provoca la falta de tejido social en general, y muy probablemente el de las mujeres en particular, cuestión ésta de especial importancia para la consecución de una sensibilización y concienciación con respecto a la igualdad de género en el municipio.

Por último, el elevado índice de dependencia anciana entre la población femenina, unido a la continua estigmatización que está sufriendo la población mayor, al ser percibida por el resto de la sociedad como un sector de población improductivo y generador de gasto, añade un elemento de discriminación interseccional, el cual debería acometerse como uno de los parámetros de intervención de cualquier Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Mercado de trabajo

Por lo que respecta a situación laboral de mujeres y hombres, el cuadro 3 presenta los datos de paro y tasas de paro de la Región de Murcia y del municipio de Ricote en el mes de diciembre de 2019. En este se puede observar que las mujeres suponen algo más del 60% de la población en paro, tanto en la Región como en Ricote, representando los hombres menos del 40% en ambos casos.

En lo que se refiere a la Tasa de Paro¹, Ricote presenta un valor superior al de la Región de Murcia en su conjunto (12,2% y 10% respectivamente). Por sexo, las mujeres, en ambos casos (6,1% Región, 7,6% Ricote), obtienen mayor tasa que los hombres, siendo más acusada esta diferencia en el caso de Ricote, llegando casi a los tre puntos. Los hombres por su parte, se sitúan en valores similares en la Región (4%) y en Ricote (4,7%)

Cuadro 3. Tasa de paro de la Región de Murcia y el municipio de Ricote según sexo

Diciembre 2019	Región de Murcia			Ricote		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
Parados	98.941	39.221	59.720	97	37	60
		39,6%	60,4%		38,1%	61,9%
Población de 16 a 65 años	985.743	503.680	482.063	791	440	351
Tasa de paro	10%	4%	6,1%	12,2%	4,7%	7,6%
Tasa de paro por sexo ²		7,8%	12,4%		8,4%	17,1%

Fuente: Centro Regional de Estadística de Murcia. CREM.

Un dato que no suele ser presentado en las distintas estadísticas, y que en este diagnóstico se ha considerado relevante incluir, es lo que se ha nombrado como Tasa de Paro². Esta hace referencia a la tasa de paro por sexo, es decir, el paro que existe entre el conjunto de hombres o mujeres con respecto al total de hombres o mujeres entre 16 y 64 años del territorio. Esta información ayuda a comprender cómo es la situación laboral en cada sexo, independientemente del sexo contrario, y comparar esa situación entre los dos sexos.

Como puede advertirse en el cuadro 3, si se analiza la situación laboral de las mujeres teniendo en cuenta la Tasa de Paro², se observa que sigue siendo, en ambos territorios, más negativa que la de los hombres. Pero, en este caso, si comparamos a ambos sexos, tanto en la Región como en Ricote, la distancia aumenta, pasando de los 2,1 puntos que existe en la Tasa de Paro¹, a los 4,6 puntos de diferencia en el total de la Comunidad. En el caso del municipio las tasas son de 2,9 puntos y 8,4 puntos.

Al analizar las cifras de contratos registrados según tipo de contrato, en el año 2019, en la Región de Murcia y el municipio de Ricote (cuadro 4), se observa que, del total de contratos realizados en dicho periodo, los porcentajes de contratos realizados a mujeres y hombres son similares para ambos territorios, quedando siempre las mujeres por debajo del 35%, mientras que los hombres superan el 65% de todos los contratos realizados en el año señalado.

**Cuadro 4. Contratos de trabajo registrados según tipo y sexo.
CNAE-2009 de noviembre/diciembre de 2019**

Año 2019	Región de Murcia			Ricote		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
Total contratos	1.079.618	714.953 (66,2%)	364.665 (33,8%)	224	146 (65,2%)	78 (34,8%)
Total contratos indefinidos	92.882 (8,6%)	55.105 (7,7%)	37.777 (10,4%)	34 (15,2%)	23 (15,8%)	11 (14,1%)
Total contratos temporales	986.736 (91,4%)	659.848 (92,3%)	326.888 (89,6%)	190 (84,8%)	123 (84,2%)	67 (85,9%)

Fuente: Centro Regional de Estadística de Murcia. CREM

Por tipo de contrato, se aprecia que en la Región, los fijos no llegan al 10% del total, siendo superado ese porcentaje en el municipio, con más del 15% de contrataciones indefinidas. Por sexo, en Ricote, las contrataciones indefinidas son superiores en hombres (15,8%), existiendo una diferencia de casi dos puntos con respecto a las mujeres (14,1%). Esto hace que las contrataciones temporales en Ricote sean inferiores, para ambos sexos, en relación al total de la Región, siendo, en este caso, superior el porcentaje en mujeres (85,9%) que en hombres (84,2%).

¹La tasa de paro está calculada sobre el total de población de 16 a 65 años y no sobre el total de población activa ya que no se han encontrado datos de población activa del municipio de Ricote.

²La tasa de paro por sexo está calculada igualmente por el total de población de 16 a 65 años por sexo, obteniendo el cociente entre el número de parados/as por sexo y el total de población por sexo.

El cuadro 5 presenta los datos de afiliación a la seguridad social por sectores de actividad en el IV trimestre de 2018 (último periodo del que se tienen datos), también para el territorio regional y el municipal. En este apartado, las diferencias por sexo en el total de afiliaciones siguen marcando una desigualdad significativa entre mujeres y hombres. Para ambos territorios, el porcentaje total de mujeres afiliadas es inferior al de los hombres, suponiendo en el caso de Ricote tan solo un 36,2%.

**Cuadro 5. Afiliaciones a la seguridad social según sector de actividad y sexo.
IV Trimestre de 2018 según sexo**

Región de Murcia									
TOTAL		Agricultura		Industria		Construcción		Servicios	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
329.885	248.732	50.951	22.044	55.119	19.901	31.566	3.420	192.218	202.952
57,1%	42,9%	15,4%	8,9%	16,7%	8%	9,6%	1,4%	53,8%	81,6%
Ricote									
TOTAL		Agricultura		Industria		Construcción		Servicios	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
271	154	61	32	39	7	31	0	139	112
63,8%	36,2%	22,5%	20,8%	14,4%	4,5%	11,4%	0%	51,3%	72,7%

Fuente: Centro Regional de Estadística de Murcia. CREM.

En Ricote, como en la Región, se observa que los sectores son desiguales en cuanto a la afiliación. En industria, existe una diferencia de casi diez puntos entre hombres (14,4%) y mujeres (4,5%), y en construcción no existe afiliación femenina para dicho periodo, mientras entre los hombres se llega al 11,4% del total de sus afiliaciones. Otro de los sectores desiguales es el de servicios, donde se alcanza la mayor diferencia entre los sexos, suponiendo el 72,7% de las afiliaciones entre las mujeres, y el 51,3% de los varones afiliados, lo que supone una distancia de más de 20 puntos. Por último, el sector más igualitario es el de la agricultura, no llegando la diferencia a superar los 2 puntos (22,5% hombres y 20,8% mujeres), siendo esta circunstancia distintiva del territorio, ya que en reducidos casos se presenta esta igualdad en las afiliaciones entre mujeres y hombres.

El análisis de estos últimos datos lleva a las siguientes conclusiones para el municipio de Ricote. Las mujeres del municipio presentan valores más acusados que los hombres en cuanto a los datos de paro. Esto no presenta ninguna novedad, pero sí evidencia una realidad constante: las mujeres tienen más dificultades que los hombres para incorporarse al mercado laboral. Los roles de género asignados a ambos

sexos establecen que las mujeres, en una amplia mayoría, sean las encargadas del mantenimiento del hogar, la crianza de las hijas e hijos y el cuidado de los familiares mayores.

Por otra parte, aunque los contratos temporales son mayoritarios en ambos sexos, en las mujeres siguen siendo superiores a los de los hombres. La maternidad, y con ella los periodos de baja que le son asignados a las mujeres, son situaciones que las empresas, en numerosas ocasiones no están dispuestas a asumir, lo que conlleva un obstáculo más en la incorporación de las mujeres a puestos de trabajo indefinidos y, sobre todo, a tiempo completo. Si bien en este diagnóstico no se presentan datos de contratos según jornada laboral, es igualmente frecuente que las mujeres sean contratadas, en una extensa proporción, a tiempo parcial, ya que han de compaginar su trabajo con las tareas domésticas, pues los hombres aún son muy reticentes a la corresponsabilidad en el hogar.

Por último, la alta segmentación del mercado de trabajo ofrece posibilidades distintas a mujeres y a hombres a la hora de encontrar un empleo. El sector servicios es el que más personas ocupa, siendo éste el ámbito donde las mujeres se sitúan en amplísima proporción, no llegando a alcanzar niveles óptimos de ocupación en el resto de sectores. Principalmente porque son sectores que se han masculinizado mediante la división sexual del trabajo, que sitúa a las mujeres en el terreno de los cuidados, la atención al público o la administración. En Ricote, sólo en el sector agrícola, las mujeres presentan valores similares al de los hombres, cuestión esta debida a la elevada oferta de trabajo agrícola que existe en el municipio, y que no se da en el conjunto de la Región de Murcia.

Resultados encuestas

Con el fin de realizar una prospección con respecto a algunos aspectos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en la población del municipio, se llevó a cabo una encuesta. Dicha encuesta sólo tiene carácter exploratorio, ya que no se realizó con los parámetros exigidos para considerarla válida a nivel científico. Aun así,

nos ofrece algunos datos indicadores sobre la situación o concepción social de ambos sexos con respecto a la igualdad de género.

El número total de personas que completaron la encuesta fue de 39, situándose entre los 18 y 60 años de edad. En el cuadro 6 se presentan los datos desagregados por sexo, siendo 28 mujeres y 11 hombres.

Cuadro 6.
Población encuestada según sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	11	28,2
Mujeres	28	71,8
Total	39	100,0

Elaboración propia.

En la primera cuestión relacionada con la noción sobre igualdad de género se preguntaba lo siguiente: de las siguientes afirmaciones, ¿con cuáles está de acuerdo? La respuesta era múltiple, es decir, la encuestada o encuestado podía señalar las afirmaciones que considerase oportuno. El cuadro 7 presenta las afirmaciones incluidas en la encuesta.

Cuadro 7. Respuestas a la pregunta
"de las siguientes afirmaciones,
¿con cuáles está de acuerdo?"

1. Es mejor para la sociedad que las mujeres hagan unas cosas y los hombres otras.
2. En una pareja, el hombre tiene más responsabilidad de trabajar que la mujer.
3. La mujer sabe cuidar mejor de los hijos/as que el hombre.
4. El hombre debe ayudar a la mujer en las tareas del hogar.
5. Los hombres y las mujeres deberían colaborar en las tareas del hogar por igual.
6. Para dirigir una empresa da igual si eres hombre o mujer.

Dando como más coherentes las respuestas 5 y 6, el resultado en ellas no fue del todo satisfactorio, pues no todas las participantes las señalaron como preferentes. Asimismo, la respuesta 4, que no puede darse como contestación válida con respecto a los valores en igualdad, fue señalada por algunas personas. El resto de respuestas -1, 2 y 3- no obtuvieron ningún valor. En el cuadro 8, se presentan los resultados de las respuestas 4, 5 y 6.

Cuadro 8. Resultados pregunta "de las siguientes afirmaciones, ¿con cuáles está de acuerdo?" según sexo

4. El hombre debe ayudar a la mujer en las tareas del hogar						
Respuestas	Mujer	%	Hombre	%	TOTAL	%
Sí	7	25%	5	45,4%	12	38,4%
No	21	75%	6	54,6%	27	61,6%
Total	28	100%	11	100%	39	100%
5. Los hombres y las mujeres deberían colaborar en las tareas del hogar por igual						
Respuestas	Mujer	%	Hombre	%	TOTAL	%
Sí	27	96,4%	10	90,9%	37	94,8%
No	1	3,6%	1	9,1%	2	5,2%
Total	28	100%	11	100%	39	100%
6. Para dirigir una empresa da igual si eres hombre o mujer						
Respuestas	Mujer	%	Hombre	%	TOTAL	%
Sí	25	89,2%	10	90,9%	35	89,7%
No	3	10,8%	1	9,1%	4	10,3%
Total	28	100%	11	100%	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse, un 38,4% del total de las personas encuestadas señaló la respuesta 4, El hombre debe ayudar a la mujer en las tareas del hogar, como una de las afirmaciones con las que estaban de acuerdo. Del conjunto de mujeres encuestadas, el 25% optó por esta opción, mientras que los hombres la señalaron en un 45,4%.

La afirmación 5 -Los hombres y las mujeres deberían colaborar en las tareas del hogar por igual- fue apuntada por una mayoría de personas (94,8%), y tan sólo dos personas no la marcaron como afirmación con la que estaban de acuerdo. En este caso, casi la totalidad de hombres y mujeres encuestadas señalaron esta opción entre sus preferencias.

Por último, en la respuesta 6 -Para dirigir una empresa da igual si eres hombre o mujer- hubo un 10,3% del total de personas encuestadas que no la señaló como afirmación con la que estaba de acuerdo. Para esta respuesta, las mujeres (3) son más proclives que los hombres (1) a no señalarla como opción.

Otra pregunta incluida en la encuesta fue *¿Cree que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades para encontrar empleo?*, las posibles respuestas eran, *Sí, No, En algunos trabajos sí, en otros no, y No sabe/No contesta*. El cuadro 9 expone las respuestas dadas.

**Cuadro 9. Resultados pregunta
"¿Cree que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades
para encontrar empleo?", según sexo**

Respuestas	Mujer	%	Hombre	%	TOTAL	%
Sí	3	10,7	3	13,6	6	15,4
No	9	32,1%	4	18,2	13	33,3
En algunos trabajos sí, en otros no	16	57,1%	4	18,2	20	51,3
NS/NC	0	0%	0	0%	0	0%
Total	28	100%	11	100%	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

En este caso la respuesta mayoritaria fue En algunos trabajos sí, en otros no, señalada por el 51,3% del total de encuestados y encuestadas. Por su parte, un 33,3% afirmaba que no existían las mismas oportunidades, y un 15,4% considera que sí existen. Por sexo, el 13,6 % de los hombres consideran que las mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de encontrar un empleo, mientras que las mujeres se sitúan en un 10,7%. En cuanto al no, las mujeres (32,1%) señalan esta opción de respuesta por encima de los hombres (18,2%).

Algo primordial para la concienciación en igualdad de género es ser consciente de su existencia. Si no se contempla el escenario de desigualdad, poco o nada se podrá hacer por erradicarla. Para conocer la opinión de la población de Ricote sobre la existencia o no de la desigualdad entre mujeres y hombres se incluyó la pregunta directa, *¿Considera que la desigualdad entre mujeres y hombres existe?* Las respuestas dadas se presentan en el cuadro 10.

**Cuadro 10. Resultados pregunta
"¿Considera que la desigualdad entre mujeres y hombres existe?", según sexo**

Respuestas	Mujer	%	Hombre	%	TOTAL	%
Sí	24	85,7%	7	63,6%	31	79,5%
No	0	0%	0	0%	0	0%
En algunos trabajos sí, en otros no	4	14,3%	4	36,4%	8	20,5%
NS/NC	0	0%	0	0%	0	0%
Total	28	100%	11	100%	46	100%

Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse, ninguna de las personas encuestadas considera que no existe desigualdad entre mujeres y hombres. Por otro lado, el 79,5% del total responde que sí, siendo el 85,7% de las mujeres y el 63,6% de los hombres quienes así lo reconocen. Por su parte, un 20,5% entiende que la desigualdad de género sólo se presenta en algunos ámbitos, siendo en este caso el 36,4% de los hombres y el 14,3% de las mujeres.

Seguidamente, se preguntaba en qué ámbitos se entendía que existía más desigualdad entre hombres y mujeres. En el cuadro 11 se exponen las respuestas señaladas. Se ha de aclarar que las respuestas **no** no fueron señaladas expresamente por las personas encuestadas, sino que se deducen de no haber apuntando el **sí**.

Cuadro 11. Resultados pregunta
"¿En qué ámbitos considera que existe más desigualdad entre mujeres y hombres? según sexo

R	En el empleo						En las tareas del hogar					
	M	%	H	%	Total	%	M	%	H	%	Total	%
Sí	22	78,6%	7	70%	29	76,3%	17	60,7%	5	50,0%	22	57,9
No	6	21,4%	3	30%	9	23,7%	11	39,3%	5	50,0%	16	42,1
Total	28	100,0%	11	100,0%	39	100,0%	28	100,0%	10	100,0%	38	100,0%

R	En el empleo						En las tareas del hogar					
	M	%	H	%	Total	%	M	%	H	%	Total	%
Sí	6	21,4%	2	20%	8	21,1%	15	53,6%	8	80%	23	60,5%
No	22	78,6%	8	80%	30	78,9%	13	46,4%	2	20%	15	39,5%
Total	28	100,0%	10	100,0%	38	100,0%	28	100,0%	10	100,0%	38	100,0%

R	En el empleo						En las tareas del hogar					
	M	%	H	%	Total	%	M	%	H	%	Total	%
Sí	5	17,9%	1	10%	6	15,8%	6	21,4%	1	10%	7	18,4%
No	23	82,1%	9	90%	32	84,2%	22	78,6%	9	90%	31	81,6%
Total	28	100,0%	10	100,0%	38	100,0%	28	100%	10	100%	38	100,0%

Fuente: Elaboración propia

El ámbito empleo es el más marcado por los y las encuestadas, llegando al 76,3% del total. La mayoría de mujeres lo señalan (78,6%), y los hombres llegan al 70%. Le sigue, a cierta distancia, el ámbito deportivo, en el cual se alcanza el 60,5% de las opciones apuntadas. Por sexo, en este caso, son los hombres (80%) los que obtienen mayor porcentaje, siendo el de las mujeres el 53,6%. Tras el deporte, se sitúa las tareas del hogar, donde un 57,9% de las personas lo señala como ámbito de desigualdad. Aquí las mujeres (60,7%) lo indican en mayor medida que los hombres (50%).

Por último, y a una distancia considerable, se encuentran el resto de ámbitos apuntados en la encuesta (*educación, cultura y televisión*).

Además de los aspectos anteriores, se quiso conocer la opinión de las personas encuestadas con respecto a si los hombres sufren la desigualdad de género, por lo que se optó por preguntar directamente: ¿piensa que los hombres también sufren la desigualdad entre mujeres y hombres? En este caso (cuadro 12) las respuestas afirmativas suponen el 60,5% del total, obteniendo mujeres y hombres casi el mismo porcentaje.

Cuadro 12. Resultados pregunta
"¿Piensa que los hombres también sufren la desigualdad entre mujeres y hombres?"
según sexo

Respuestas	Mujer	%	Hombre	%	TOTAL	%
Sí	17	60,7%	6	60%	23	60,5%
No	7	25%	3	30%	10	26,3%
NS/NC	4	14,3%	1	10%	5	13,2%
Total	28	100%	10	100%	38	100%

Fuente: Elaboración propia.

Por último, se realizó una pregunta con respecto al feminismo. Se deseaba analizar la concepción que las personas tienen sobre lo que pueden entender que es el movimiento feminista. Se escogió la pregunta *¿Considera que el feminismo es el machismo de las mujeres?*, pues se consideró que muchas personas se refieren a él en estos términos.

Cuadro 13. Resultados pregunta
"¿Considera que el feminismo es el machismo de las mujeres?"
según sexo

Respuestas	Mujer	%	Hombre	%	TOTAL	%
Sí	9	32,1%	3	27,3%	12	30,8%
No	15	53,6%	8	72,7%	23	59%
NS/NC	4	14,3%	0	0%	4	10,3%
Total	28	100%	11	100%	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Según los datos mostrados en el cuadro 13, un 30,8% de las personas que realizaron la encuesta sí consideran que el feminismo es el machismo de las mujeres. Por otro lado, el 59% considera que no, y un 10,3% (4 personas) señala la respuesta *NoSabe/NoContesta*.

A modo de síntesis, y sin la pretensión de extrapolarlo al total de la población de Ricote, puede señalarse que las personas que realizaron la encuesta tienen unos niveles de concienciación o concepción de las situaciones de desigualdad no excesivamente negativos, es decir, consideran que existe desigualdad entre mujeres y hombres, aunque en algunos casos solo lo aprecian en ciertos ámbitos sociales.

Es innegable que en todos los espacios sociales, tanto públicos como privados, se produce desigualdad entre los dos sexos, por lo que la valoración que puedan realizar las personas en cuanto a los ámbitos donde se considera que existe más desigualdad, puede venir determinada por las experiencias personales de cada individuo. Pero es significativo que las personas encuestadas señalen el ámbito del deporte como uno de los más desiguales, por encima de las tareas del hogar, pues este último es uno de los más reivindicados a la hora de luchar contra la desigualdad de género.

Asimismo, es importante apuntar la percepción de los y las encuestadas con respecto a si los hombres también sufren la desigualdad, siendo un porcentaje significativo las personas que así lo consideran. Aun así, sería interesante profundizar en este aspecto, principalmente para conocer la opinión de la población sobre los ámbitos en los que considera que los hombres también sufren la desigualdad de género.

Por último, aunque no es elevado el porcentaje de personas que consideran el feminismo como el machismo de las mujeres, esta pregunta sí obtiene unos valores significativos, algo más de 30% de los encuestados y encuestadas. En este sentido, pueden deducirse dos aspectos en diferente dirección: por un lado puede suceder que las personas que así lo consideran no hayan comprendido bien la verdadera naturaleza y objetivos del feminismo (la lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres); o puede ser que las personas que defienden y abogan por la igualdad de género no hayan logrado trasladar el mensaje en las condiciones óptimas para su total comprensión.

4.2. ANÁLISIS CUALITATIVO

Como se ha señalado en el epígrafe de metodología, el análisis cualitativo se ha llevado a cabo a través de entrevistas en profundidad semiestructuradas. Los resultados de esta parte del diagnóstico se presentan a continuación. Además, esta metodología analiza los tres conceptos antes

expuestos: el contexto local de desigualdad, el concepto de igualdad entre mujeres y hombres en el territorio y el concepto de igualdad desde la institución local.

Contexto local de igualdad

Mediante el contexto local de igualdad se trata de averiguar en qué medida hay factores estructurales ambientales, de mentalidades y costumbres, sociales, económicos, educativos y organizativos que influyen de forma significativa en los roles de mujeres y hombres en el territorio

Evaluar el contexto local del municipio de Ricote es fundamental para poder analizar cuáles son los factores que influyen en el mantenimiento de los roles de género y, en consecuencia, la desigualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello se atenderá a las respuestas ofrecidas por distintos profesionales, con el fin de exponer una aproximación a la situación actual de la localidad. Es necesario aclarar que todos los ámbitos están interrelacionados, conformando una realidad que se ha de analizar de forma transversal.

El municipio de Ricote es descrito por las personas entrevistadas como una localidad con población envejecida, con una extensión territorial reducida e incomunicado con otras zonas urbanas más desarrolladas económica y socialmente. A su vez, presenta una carencia significativa en cuanto a organismos públicos (instituto, oficina de empleo, etc.), y tejido comercial. De esta manera, las principales actividades económicas que se asientan en Ricote están relacionadas con la agricultura, los servicios y la construcción. Estas no generan el trabajo suficiente para paliar las situaciones de paro que se presentan en la localidad, perjudicando mayoritariamente a las mujeres. La agricultura se establece a partir de pequeños latifundios, los comercios son escasos y con insuficiente oferta y las empresas de construcción de pequeño tamaño. Esta situación supone que sea el propio Ayuntamiento el mayor generador de empleo de la zona.

Dichas actividades representan sectores de trabajo muy segregados sexualmente, algo que afecta directamente a las mujeres del municipio. Tanto la agricultura como la construcción son ámbitos laborales ocupados principalmente por los varones (aunque, como se ha señalado anteriormente, en el caso de Ricote, las afiliaciones al sector agrícola por parte de las mujeres presentan valores similares a las de los hombres). De esta manera, según los entrevistados, las actividades de cuidado y el mantenimiento del hogar vienen siendo realizadas, en su gran mayoría, por las mujeres, algo que condiciona las oportunidades laborales de éstas, no accediendo en el mismo nivel que los hombres al mercado laboral.

Otro aspecto destacado por los y las profesionales entrevistadas, y que se relaciona con el contexto local de igualdad, es la cultura imperante en el municipio. El descenso en la población en los últimos años, debido al éxodo juvenil y a las reducidas tasas de natalidad, provoca que la población envejezca. Este escenario, unido al aislamiento territorial del municipio, provoca que se sigan manteniendo las tradicionales visiones de género generadoras de la desigualdad entre mujeres y hombres, reproduciendo los roles asignados a cada sexo como algo que forma parte de la naturaleza humana. Estas tradiciones, inculcadas como códigos informáticos en la conciencia de las ricoteñas y ricoteños, son las causas más influyentes por las cuales se conserva, de manera notable, la desigualdad de género en muchos aspectos sociales, tanto públicos como privados.

De esta forma, se puede afirmar que las posibilidades de desarrollo personal y profesional en nuevos valores más igualitarios por parte de la población del municipio de Ricote son escasas. El aislamiento geográfico, el envejecimiento de la población, un mercado laboral segregado y una cultura anclada en las normas patriarcales fomentan, al mismo tiempo, la aceptación, mantenimiento y reproducción de los roles de género, que, como ya se ha señalado, afectan principalmente a las mujeres del municipio. Por lo tanto, el contexto local de Ricote influye de manera

negativa en la implementación de actuaciones dirigidas a la igualdad entre mujeres y hombres, algo que no debe ser excusa para el desarrollo de dichas actuaciones, pues toda sociedad tiende hacia una evolución positiva, que solo llegará mediante el convencimiento de las posibilidades de cambio, que en este caso, pueden generarse a través del presente Plan de Igualdad.

El concepto de igualdad entre mujeres y hombres en el territorio

El concepto de igualdad entre mujeres y hombres en el territorio, de la población, de las asociaciones. Se trata de conocer qué cultura existe con respecto a la igualdad en los colectivos señalados. Averiguar en qué medida es entendido por la población y las posibles entidades sociales que se encuentren en el municipio.

En este apartado se tratará de evaluar cuál es el grado de concienciación respecto a la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres por parte de la población de Ricote. A partir de las respuestas ofrecidas por los/las entrevistados/as se evaluará y analizará qué entiende la población por igualdad, qué medidas efectivas llevan a cabo en su día a día y, en definitiva, cómo se lleva a cabo en la vida de la ciudadanía la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La población del municipio de Ricote se ve altamente influenciada por una tradición y cultura repleta de valores patriarcales. Esto conlleva que la concienciación con respecto a la igualdad de género no se presente en un grado satisfactorio. La noción sobre ciertos aspectos relacionados con la desigualdad, como por ejemplo, que las mujeres sean las que más empleo a tiempo parcial ocupan, parece verse como algo normal, ya que se concibe la idea de que son ellas las que han de ocuparse de la casa y la crianza de las hijas e hijos. Esto produce que la corresponsabilidad en las tareas del hogar no llegue a producirse, incluso cuando la mujer trabaja a tiempo completo.

Por otra parte, la población juvenil poco formada, se convierte en terreno idóneo para la asimilación y perpetuación de una conciencia colectiva anclada en valores androcéntricos, los cuales ofrecen los mayores obstáculos a la igualdad. Asimismo, las creencias religiosas, donde la mujer suele presentarse en un segundo plano, por detrás de los hombres, también influyen de manera notable en el mantenimiento de los roles de género y en la falta de asimilación de visiones y valores igualitarios. La reproducción de conductas desiguales, tanto en el ejemplo, como en el trato hacía las y los jóvenes, se aprecia en madres sobreprotectoras de los hijos varones, así como en la mayor implicación de las madres en los asuntos escolares de sus hijos e hijas.

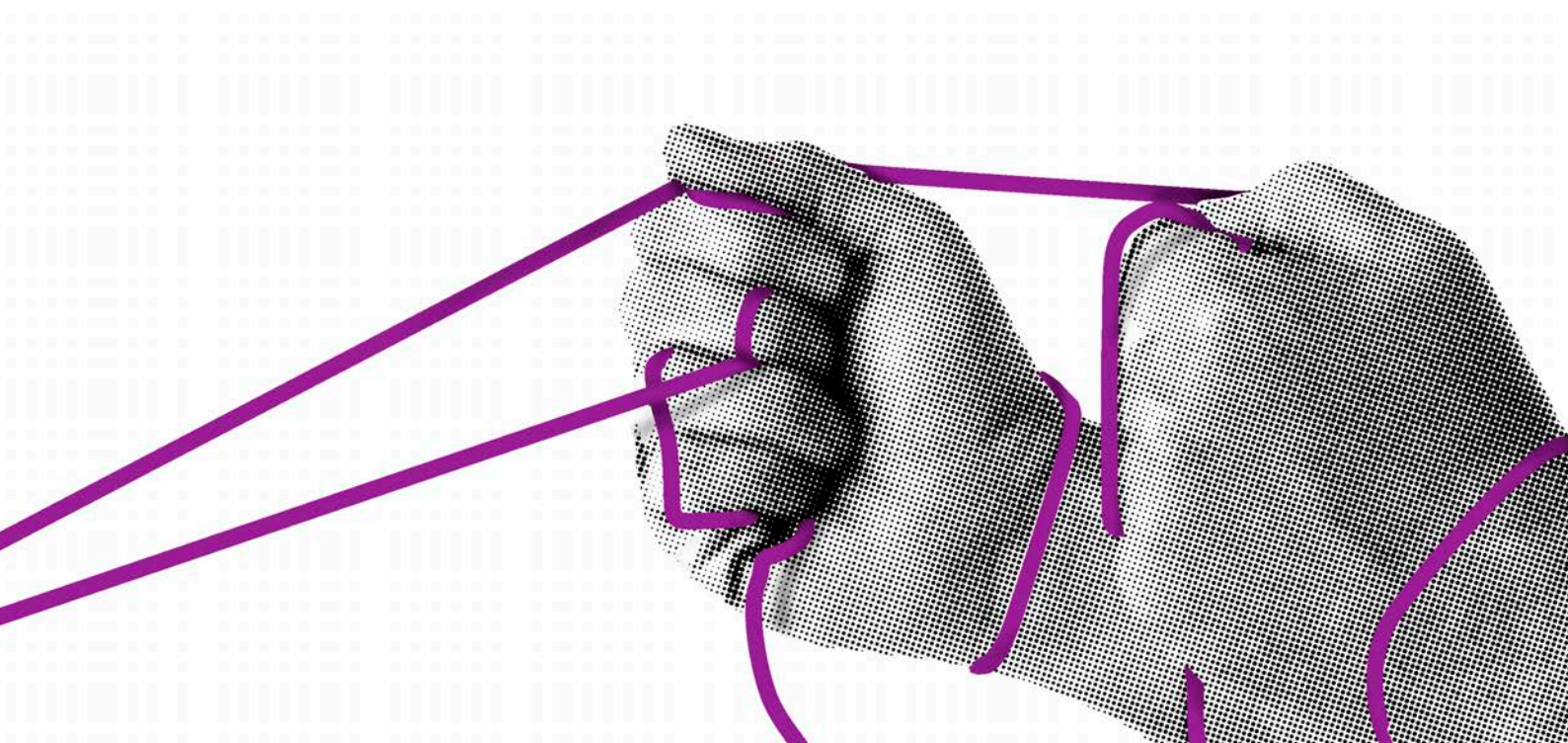
Tanto el contexto local como la concienciación social son factores indispensables para el sostenimiento de cualquier escenario. La retroalimentación de ambos se convierte en un péndulo de Newton, provocándose mutuamente su funcionamiento y consolidación. Que la socialización de las nuevas generaciones se lleve a cabo en contextos y valores desiguales ha de contrarrestarse con acciones decididas, que contemplen unos enfoques abiertos y una exposición exhaustiva y cristalina. Las ideas preconcebidas sobre lo que es ser mujer y hombre en nuestra sociedad han de removerse hasta conseguir una plena conciencia en igualdad, que conlleve la implantación de unos espacios y valores que ofrezcan las mismas oportunidades a mujeres y hombres.

Concepto de igualdad desde la institución local

En este apartado se pretende conocer qué se ha llevado a cabo desde el propio Ayuntamiento para promover y alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio de Ricote. Analizar las posibles resistencias o problemáticas que, desde el Consistorio, se han presentado para la implantación de una perspectiva de género adecuada a las políticas desarrolladas.

Para concluir el diagnóstico, se presenta a continuación una aproximación al concepto de igualdad dentro de la institución municipal. El análisis se realiza a través de las entrevistas, documentación interna y experiencia en la formación realizada a los y las trabajadoras del Ayuntamiento.

Por lo que respecta a la composición del Consistorio, en el cuadro 14, se evidencia una estructura acorde con el tamaño poblacional del municipio. En ella se presenta la siguiente relación de personal de trabajo.



**Cuadro 14. Relación de personal del Ayuntamiento de Ricote.
Año 2020**

Puesto de Trabajo	Mujeres	Hombres
Secretaría/Interventor/a	1	-
Registro	1	-
Punto de Información Juvenil	1	-
Unidad de Trabajo Social	2	-
Comedor Social	1	-
Centro de Atención a la Infancia	1	-
Servicio de Limpieza	2	1
Oficina Técnica Urbanismo	-	1
Recaudación	-	1
Catastro	-	1
Agente de Desarrollo Local	-	1
Contabilidad	-	1
Biblioteca	-	1
Policía Municipal	-	3
Servicio de Mantenimiento	-	1
TOTAL	9	11

Ayuntamiento de Ricote.

Como puede apreciarse, la distribución por áreas viene a determinar una situación de paridad en cuanto a los puestos de trabajo, suponiendo las mujeres el 45% y los hombres el 55%. Aun así, se evidencia la segregación por sexo que anteriormente se advertía en cuanto a los sectores

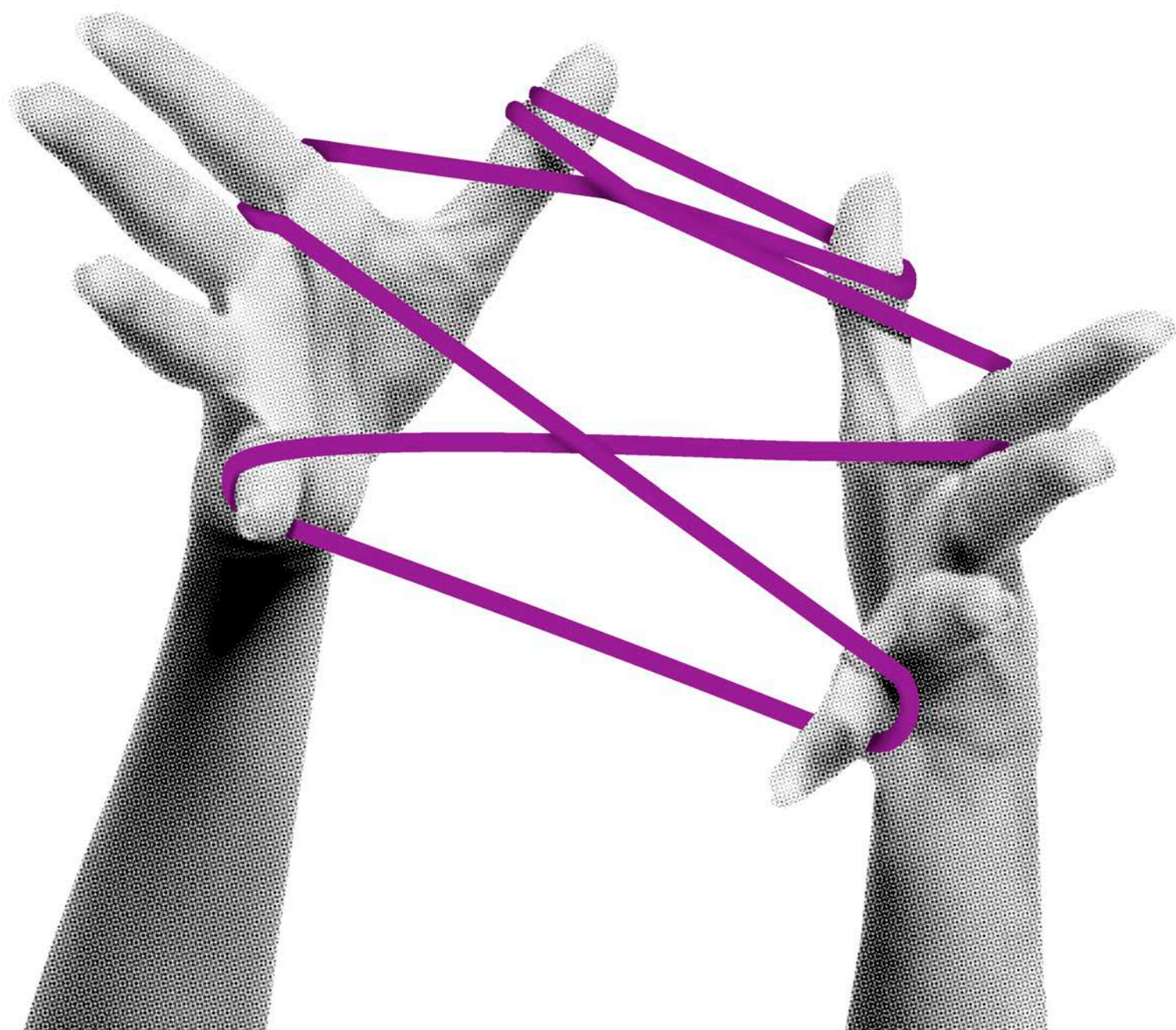
de actividad. Como puede apreciarse, los puestos de trabajo relacionados con la atención de las personas, circunscritos a las labores de trabajo social o comedor social, son ocupados por mujeres. De igual forma, el cuidado a menores o atención a la población joven es ejercida por

mujeres. Hay que señalar como significativa la incorporación reciente de un varón al servicio de limpieza, que hasta ese momento estaba ocupado solo por mujeres. Por otro lado, los hombres ocupan los puestos masculinizados, siendo éstos los encargados de la seguridad en el municipio, el mantenimiento de los edificios públicos, el desarrollo de la localidad, el espacio urbanístico o la contabilidad del Consistorio.

Por otra parte, no son demasiadas las iniciativas llevadas a cabo por el Ayuntamiento en relación a la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estas se enmarcan en el ámbito de la Biblioteca Pública, con algunas acciones puntuales desde el área juvenil en fechas señaladas. Al mismo tiempo, la participación de la

ciudadanía no ha sido la esperada, no obteniendo la implicación necesaria para poder observar resultados positivos en la localidad. Aun así, hay que señalar que las mujeres participan en mayor medida que los hombres en las actividades llevadas a cabo desde los distintos ámbitos públicos.

Por último, como propuestas realizadas desde la Institución Local se presentan las relacionadas con la elaboración del presente Plan de Igualdad. A esto hay que añadir el fomento de la participación activa de la población juvenil mediante la adopción de estrategias en las que sea la propia población joven la que seleccione y organice las actividades a desarrollar, el emprendimiento de los jóvenes, así como la puesta en marcha del centro de día para fomentar la empleabilidad de las mujeres.



Líneas Estratégicas

5.1. LÍNEA ESTRATÉGICA 1

Cambio Institucional

La desigualdad entre mujeres y hombres es un elemento estructural de nuestra sociedad, que dificulta el desarrollo personal y profesional tanto de los hombres como el de las mujeres, acentuándose principalmente en ellas. Para combatir esta desigualdad estructural hay que establecer mecanismos que incidan, precisamente, en aquellos componentes que configuran la estructura de normas y comportamientos de nuestra sociedad. Uno de estos componentes es la administración pública, que genera de manera directa o indirecta los elementos por los cuales los ciudadanos y ciudadanas desarrollan tanto su vida pública como privada.

Para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva se han de generar las herramientas y los espacios idóneos para su consecución. En el caso de las instituciones públicas, la herramienta fundamental, es el mainstreaming o perspectiva de género. Éste

ha de ser el principio vertebrador de las políticas municipales, propiciando un cambio de cultura y modos de hacer en el diseño e implementación de las políticas públicas generadas desde el Consistorio, y facilitando las condiciones de equidad y justicia social y de género que, en una sociedad democrática, tienen como principal responsable a la administración pública, sea cual sea su nivel territorial.

El enfoque de género es imprescindible para el análisis de la sociedad y la configuración de cualquier acción política que se desee realizar desde la administración pública, pues ninguna actuación es neutra cuando afecta a la vida de una población diversa en sus condiciones y situaciones. Es primordial trabajar para corregir aquellos efectos perniciosos que durante siglos se han producido en la sociedad y que han sufrido las mujeres independientemente de su situación de partida. Es prioritario, y urgente, abordar las desigualdades de género que aún hoy se dan en distintos escenarios de nuestra sociedad, y para ello ha de producirse un cambio en los modos de elaboración y gestión de la administración y la política.

Es por lo tanto objeto del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ricote avanzar hacia la definición de modelos de gestión pública más igualitarios y sostenibles, poniendo especial esfuerzo en desarrollar los mecanismos de consolidación, transferencia y generalización de los procesos y prácticas que se desarrollen para cambiar los enfoques de trabajo del propio Ayuntamiento

OBJETIVOS Y ACTUACIONES

LE.1. OBJETIVO 1: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES

ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Dotación de partida presupuestaria específica para el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ricote.	Alcaldía	Realizado/No realizado
2. Elaboración de los presupuestos incluyendo la perspectiva de género	Todas las Concejalías	Número de actuaciones al año con asignación presupuestaria.

LE.1. OBJETIVO 2: FORMAR PROGRESIVAMENTE AL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO EN IGUALDAD DE GÉNERO

ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Impartición de formación básica en materia de igualdad de género al conjunto de la plantilla municipal	Todas las Concejalías	Nº de acciones formativas básicas realizadas.
		Nº de participantes por área y sexo.
		% de participantes por área y sexo.
2. Formación en ámbitos específicos a personal de las distintas áreas del Ayuntamiento.	Todas las Concejalías	Nº de acciones formativas básicas realizadas.
		Nº de participantes por área y sexo.
		% de participantes por área y sexo.

LE.1. OBJETIVO 3: PROFUNDIZAR EN LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN TODOS LOS DOCUMENTOS Y PUBLICACIONES EFECTUADAS POR EL AYUNTAMIENTO.

ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Formación, al personal de todas las áreas del Ayuntamiento, sobre el uso del lenguaje inclusivo	Todas las Concejalías	Nº de acciones formativas básicas realizadas.
		Nº de participantes por área y sexo.
		% de participantes por área y sexo.
2. Utilización de lenguaje inclusivo en todos los documentos y publicaciones del Ayuntamiento.	Todas las Concejalías	% de documentos y publicaciones revisados

LE.1. OBJETIVO 4: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN REGISTROS, ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS MUNICIPALES.

ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Elaboración de una instrucción para regular la incorporación del enfoque de género en la producción y difusión de datos, especialmente en los registros, estadísticas y estudios que se realicen en el Ayuntamiento.	Alcaldía	Realizada/No realizada.
	Concejalía de Igualdad	% de bases de datos, informes, registros, estadísticas y/o estudios con los datos de población desagregados por sexo.

5.2. LÍNEA ESTRATÉGICA 2

Participación y Empoderamiento

El patriarcado ha sido, y sigue siendo, el sistema de valores que configura nuestras creencias, comportamientos y formas de entender y explicar el mundo. Unos valores sesgados y machistas que sostienen y transmiten la superioridad jerárquica masculina sobre las mujeres, otorgando al hombre el reconocimiento en la gran mayoría de ámbitos sociales, mientras relega e invisibiliza a la mujer.

Eliminar los obstáculos y limitaciones históricas que aún hoy persisten en nuestra sociedad y reconocer las aportaciones que desde distintos espacios han ofrecido las mujeres es una labor que se hace imprescindible para la igualdad de género. El empoderamiento de la mujer se hace objetivo, y a la vez herramienta, para dejar de ser objeto de la sociedad y pasar a ser sujeto de ella, para adquirir las capacidades y crear las condiciones que favorezcan la toma de elecciones estratégicas por las cuales se desvinculen de los dogmas patriarcales establecidos.

Asimismo, el empoderamiento dará oportunidad de mayor y mejor participación de la mujer. De una participación en igualdad de condiciones en todos los espacios, públicos y privados, donde el contexto social, personal, familiar o territorial no será óbice para que las mujeres adquieran protagonismo y liderazgo. El diseño y configuración de los asuntos sociales, políticos y económicos ha de realizarse con la participación conjunta de mujeres y hombres, pues la igualdad de género necesita de la aportación activa y profusa de las mujeres en todos los ámbitos de nuestra vida, y en unas condiciones de capacitación y valoración que la sociedad actual no permite de manera plena al sexo femenino.

Es por todo ello que los poderes públicos han de favorecer el empoderamiento y la participación de las mujeres de forma individual, colectiva y social. Han de crear, mediante acciones positivas, los medios que impulsen la conciencia crítica de las mujeres, con el fin de alcanzar los mismos niveles de acción y visibilidad que los hombres, acabando así con las premisas androcéntricas que condicionan nuestras sociedades.

OBJETIVOS Y ACTUACIONES

LE.2. OBJETIVO 1: IMPULSAR Y CONSOLIDAR ESPACIOS Y PROCESOS DE REFLEXIÓN, FORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN PARA LAS MUJERES DEL MUNICIPIO DE RICOTE.		
ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Creación de una red de espacios de igualdad para promover el empoderamiento personal y social de las mujeres, impulsando procesos de toma de conciencia y refuerzo de capacidades personales y de recursos para su participación social	Concejalía de Igualdad	Número de espacios implementados.
		Número de personas participantes
LE.2. OBJETIVO 2: GARANTIZAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN ÓRGANOS O ESPACIOS DE DECISIÓN DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES.		
ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Creación de un órgano de representación de las mujeres del municipio.	Concejalía de Igualdad	Realizado/No realizado.
2. Configuración de un protocolo de comunicación entre el órgano de representación de las mujeres del municipio y el Ayuntamiento de Ricote	C. de Igualdad	Realizado/No realizado.
	Órgano de representación de las mujeres.	

LE.2. OBJETIVO 3: FACILITAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS DIFERENTES MANIFESTACIONES CULTURALES DEL MUNICIPIO COMO PROTAGONISTAS, GESTORAS, CREADORAS Y CONSUMIDORAS DE CULTURA.

ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Incorporación de las mujeres a la toma de decisiones con respecto a la oferta cultural y de festejos en el municipio	Concejalía de Igualdad	Número de actuaciones realizadas.

LE.2. OBJETIVO 4: REDUCIR LA BRECHA DIGITAL EN EL ACCESO Y USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN

ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Acciones formativas en las TIC's. Especialmente en la administración electrónica.	Concejalía de Igualdad	Número de cursos de formación.
		Número de mujeres inscritas en cursos de formación.
		Número de mujeres que finalizan los cursos de formación.

5.3. LÍNEA ESTRATÉGICA 3

Conciliación y Corresponsabilidad en los cuidados

La organización social de nuestras comunidades se basa en un sistema económico que pone el foco principal de sustento y avance en la maximización de beneficios, y en un mercado laboral fundamentado en una división de sectores y ocupaciones con valores diferenciados que se justifican, entre otros aspectos, en el prestigio y la remuneración. Son estos valores diferenciados los que a su vez provocan una división sexual del trabajo, pues son las mujeres las que, en mayor proporción, ocupan profesiones con menor prestigio social y las que reciben menores salarios, o ningún salario.

Que las mujeres copen profesiones en el ámbito de la educación infantil y primaria, en el sector de la enfermería, en el del cuidado de personas mayores o en el de la limpieza, viene a reproducir las mismas funciones y roles que las mujeres, tradicionalmente, ejercen dentro del hogar familiar. El hecho de expandir estas labores desde el ámbito privado al público,

como si sólo pudieran ser ejercidas por las mujeres, crea unos esquemas mentales perniciosos. Por un lado, crecemos con la idea de que son las mujeres las que, de manera innata, por naturaleza humana, están mejor preparadas para realizar dichos trabajos, y por otro, como estos empleos son algo que ya se realizaba en el hogar y para lo cual no parecía que tuviera que haber ninguna formación, dejan de valorarse como se debe, asumiendo que son funciones básicas que no producen beneficios económicos.

No cabe duda de que una de las desigualdades más relevantes entre mujeres y hombres se da en el ámbito laboral y el doméstico. Corregir la segregación laboral y crear las condiciones para que mujeres y hombres puedan conciliar su vida laboral, personal y familiar es algo que se conseguirá mediante la concienciación y la aplicación de políticas públicas. Concienciación en un cambio de valores que priorice la vida y las personas por encima del beneficio económico, donde esos trabajos menos valorados adquieran el prestigio que realmente se merecen, pues sin ellos el sistema social y económico no funcionaría. Políticas que favorezcan una redistribución en el hogar de los trabajos de cuidados, tareas domésticas y reproducción de la vida más equitativa e igualitaria entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS Y ACTUACIONES

LE.3. OBJETIVO 1: IMPULSAR Y CONSOLIDAR ESPACIOS Y PROCESOS DE REFLEXIÓN, FORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN PARA LAS MUJERES DEL MUNICIPIO DE RICOTE

ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Elaboración de un diagnóstico sobre la organización social de los cuidados en el municipio que incorpore las necesidades de cuidados existentes en la ciudad y las características de su provisión.	Concejalía de Igualdad	Realizado/No realizado.
	Servicios Sociales	
2. Identificar, a partir de los resultados del diagnóstico, actuaciones orientadas a visibilizar la importancia de los cuidados y romper roles y estereotipos en torno a su provisión.	Concejalía de Igualdad	Número de propuestas de actuación.
	Servicios Sociales	

LE.3. OBJETIVO 2: CONCIENCIAR A LA POBLACIÓN MASCULINA DE LA IMPORTANCIA DE LA CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS Y TAREAS DOMESTICAS

ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Campañas de sensibilización de la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas dirigidas a los hombres	Concejalía de Igualdad	Número de campañas de sensibilización.

LE.3. OBJETIVO 3: IDENTIFICAR Y PROPONER ALTERNATIVAS QUE RESUELVAN LAS NECESIDADES QUE LOS NUEVOS MODELOS DE FAMILIA Y CONVIVENCIA ESTÁN GENERANDO

ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Análisis de los modelos familiares existentes en el municipio y de sus necesidades con respecto a la conciliación y corresponsabilidad.	Concejalía de Igualdad	Realizado/No realizado.
2. Formación para la asunción de nuevos modelos de cuidado que rompan con los estereotipos de género, dirigida a mujeres y hombres adultos.	Concejalía de Igualdad	Número de actuaciones formativas realizadas.
		Número de participantes desagregado por sexo.

LE.3. OBJETIVO 4: AUMENTAR LOS RECURSOS PÚBLICOS DE PROVISIÓN DE CUIDADOS Y FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD DE LOS DIFERENTES AGENTES IMPLICADOS (HOGARES, COMUNIDAD, ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA).

ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Elaboración de una estrategia de apoyo a las personas y/o familias que cuidan a personas enfermas y/o dependientes	Concejalía de Igualdad	Realizado/No realizado.
	Servicios Sociales	

5.4. LÍNEA ESTRATÉGICA 4

Lucha contra la violencia de género

La violencia machista constituye una grave violación de los derechos humanos de las mujeres. Afecta a derechos fundamentales como la vida, la integridad física y mental, el derecho a la salud, el derecho a no sufrir tortura o trato degradante, o el derecho a elegir libremente residencia y trabajo.

El marco de obligaciones municipales frente a la violencia contra las mujeres debe complementarse actualmente con el Convenio Europeo de Prevención y Lucha frente a la Violencia contra las Mujeres (Convenio de Estambul), que amplía la mirada a manifestaciones de la violencia que se producen fuera del ámbito de la pareja o expareja. De este marco normativo se desprenden las obligaciones de prevenir y detectar la violencia tempranamente, de garantizar recursos suficientes, accesibles y de calidad para asegurar la atención integral y la reparación a las víctimas.

Desde que se realizan registros de muertes por violencia de género (enero de 2003) y hasta el 30 de octubre de 2020, en España se contabilizan 1.071 mujeres víctimas mortales por violencia

machista. Aún siendo ésta la consecuencia más grave de la violencia que los hombres ejercen sobre las mujeres, no es la única que se produce, pues otros tipos de violencia menos mediática, se presentan tanto de forma directa (física, psicológica, económica, sexual) como indirecta (violencia estructural, cultural o simbólica, violencia institucional, etc.). Estas se van adaptando a los cambios y transformaciones sociales, de manera que se hace imprescindible la continua y firme obligación de las administraciones públicas en la lucha contra toda forma de violencia de género.

Los entes públicos han de proporcionar las herramientas adecuadas para la prevención, sensibilización, denuncia y coordinación de todos los agentes sociales y la ciudadanía, con el fin de doblegar un sistema patriarcal que es la base fundamental de la permanencia de unos valores androcéntricos, a su vez raíz de la desigualdad entre mujeres y hombres, y que tiene su máxima expresión en la violencia de género. Procurar que las nuevas generaciones crezcan asumiendo distintas formas de relación entre hombres y mujeres, donde la noción de igualdad sea el pilar principal de la convivencia entre los diferentes géneros, debe ser objetivo prioritario de toda sociedad democrática.

OBJETIVOS Y ACTUACIONES

LE.4. OBJETIVO 1: FAVORECER A LA PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DENUNCIA DE LA VIOLENCIA MACHISTA		
ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Sensibilización en el ámbito educativo sobre las situaciones de violencia machista	Concejalía de Igualdad	Número de actuaciones realizadas en el ámbito educativo.
	Policía Local	
2. Elaboración de campañas divulgativas sobre los procesos de atención a mujeres víctimas de violencia de género.	Concejalía de Igualdad	Número de campañas divulgativas.
	Serv. Sociales	
3. Elaboración de campañas divulgativas dirigidas a la población adolescente sobre las distintas violencias machistas.	Concejalía de Igualdad	Número de campañas divulgativas.
	Policía Local	

4.Capacitación en materia de violencia contra las mujeres del personal municipal y de los equipos que trabajan en los distintos recursos de atención a población en riesgo de exclusión.	Todas las Concejalías	Número de actuaciones de formación
5. Conmemoración del Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres. 25 de Noviembre.	Concejalía de Igualdad	Realizado/No realizado

LE.4. OBJETIVO 2: REVISAR Y REFORZAR LOS MECANISMOS DE COORDINACIÓN INSTITUCIONAL E INTERINSTITUCIONAL PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE LA VIOLENCIA MACHISTA

ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1.Revisión de los protocolos de coordinación establecidos entre los distintos organismos públicos.	Concejalía de Igualdad	Realizado/No realizado
	Servicios Sociales	
	Policía Local	
2. Creación de un protocolo de coordinación entre los organismos públicos y el nuevo órgano de representación de las mujeres del municipio.	Concejalía de Igualdad	Realizado/No realizado
	Servicios Sociales	
	Policía Local	
	Órgano de representación de las mujeres	

LE.4. OBJETIVO 3: DOTAR DE RECURSOS A LAS MUJERES PARA QUE PUEDAN DEFENDERSE FRENTE A LAS AGRESIONES SEXISTAS Y TRABAJAR CON LOS HOMBRES PARA LA ELIMINACIÓN DE COMPORTAMIENTOS MACHISTAS Y VIOLENTOS

ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Creación de espacios de igualdad y aprendizaje para chicos y chicas en los que poder identificar y desmontar actitudes machistas y construir relaciones no violentas e igualitarias.	Concejalía de Igualdad	Número de espacios creados
2. Coordinación de una oferta amplia de cursos de autodefensa dirigidos a mujeres de distintas edades.	Concejalía de Igualdad	Número de cursos impartidos
3. Formación dirigida a hombres sobre socialización y mandatos de género para el aprendizaje de nuevos valores e identidades masculinas.	Concejalía de Igualdad	Número de actuaciones de formación realizadas
		Número de hombres participantes

5.5. LÍNEA ESTRATÉGICA 5

Educación en Igualdad

La socialización es el proceso por el cual las personas interiorizan, de manera inconsciente, las normas, valores, creencias, conductas y cultura de una sociedad. Ésta se produce en dos fases: socialización primaria, aquella que se produce en los primeros años de vida, dándose en el ámbito familiar y en la primera etapa de escolarización, y socialización secundaria, la cual se extiende a largo de toda la vida de los individuos.

Si la cultura, las normas, los valores y las creencias de una sociedad se fundamentan en una concepción desigual entre mujeres y hombres, en unos intereses androcéntricos, y en unos comportamientos machistas, la socialización de los niños y niñas de nuestra sociedad conllevará una configuración de la identidad social e individual que seguirá reproduciendo las situaciones y roles desiguales entre mujeres y hombres.

Conformar los escenarios apropiados para que las personas tengan la oportunidad de poder desarrollar sus respectivas personalidades e ideas, sus valores y creencias, sus juicios y comportamientos, en contextos de libertad y equidad, en espacios donde la igualdad se presente

como un valor indispensable para el óptimo y correcto desarrollo de la vida social e individual es labor de las administraciones públicas, principalmente de aquellas que se encuentran más cercanas a los ciudadanos y ciudadanas. Además, el ámbito educativo ha de aportar todas las herramientas a su alcance para que los valores de igualdad de género se consoliden como elementos de socialización contundentes frente a todas las influencias que se presentan en la vida cotidiana y que impregnan a las niñas y niños de esas visiones o concepciones sociales que van en detrimento de una igualdad total y efectiva entre mujeres y hombres.

Puesto que las materias en igualdad de género, integradas en los temarios educativos, son claramente insuficientes, se hace evidente que debe existir un complemento que apunte los principios y orientaciones que han de regir una sociedad igualitaria. De esta manera, el Ayuntamiento puede ejercer esa labor de apoyo a la comunidad educativa, estableciendo mecanismos de coordinación e implementación de actividades dirigidas a la población infantil. Asimismo, en los diferentes programas de formación realizados desde el Consistorio, se han de incorporar, revisar y ampliar los contenidos en materia de igualdad de género.

OBJETIVOS Y ACTUACIONES

LE.5. OBJETIVO 1: PROMOVER, JUNTO A LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, LA EDUCACIÓN EN IGUALDAD EN TODOS LOS NIVELES EDUCATIVOS		
ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Realización de un Plan Anual Educativo en Igualdad de Género entre el Ayuntamiento y los centros educativos del municipio.	Concejalía de Igualdad	Realizado/No realizado
	Educación.	

LE.5. OBJETIVO 2: REVISAR Y AMPLIAR LOS CONTENIDOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS TEMARIOS DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Revisión de las materias relacionadas con la Igualdad de Género de los temarios utilizados para la formación en empleo.	Concejalía de Igualdad	Realizado/No realizado
2. Inclusión de contenidos sobre igualdad de género en los diferentes programas formativos del Ayuntamiento.	Concejalía de Igualdad	Realizado/No realizado
3. Realización de módulo en Igualdad de Género para su incorporación a la formación para el empleo.	Concejalía de Igualdad	Número de módulos realizados
		Número de personas que han realizado los módulos, desagregado por sexo

LE.5. OBJETIVO 3: FORMACIÓN EN IGUALDAD PARA LA POBLACIÓN INMIGRANTE

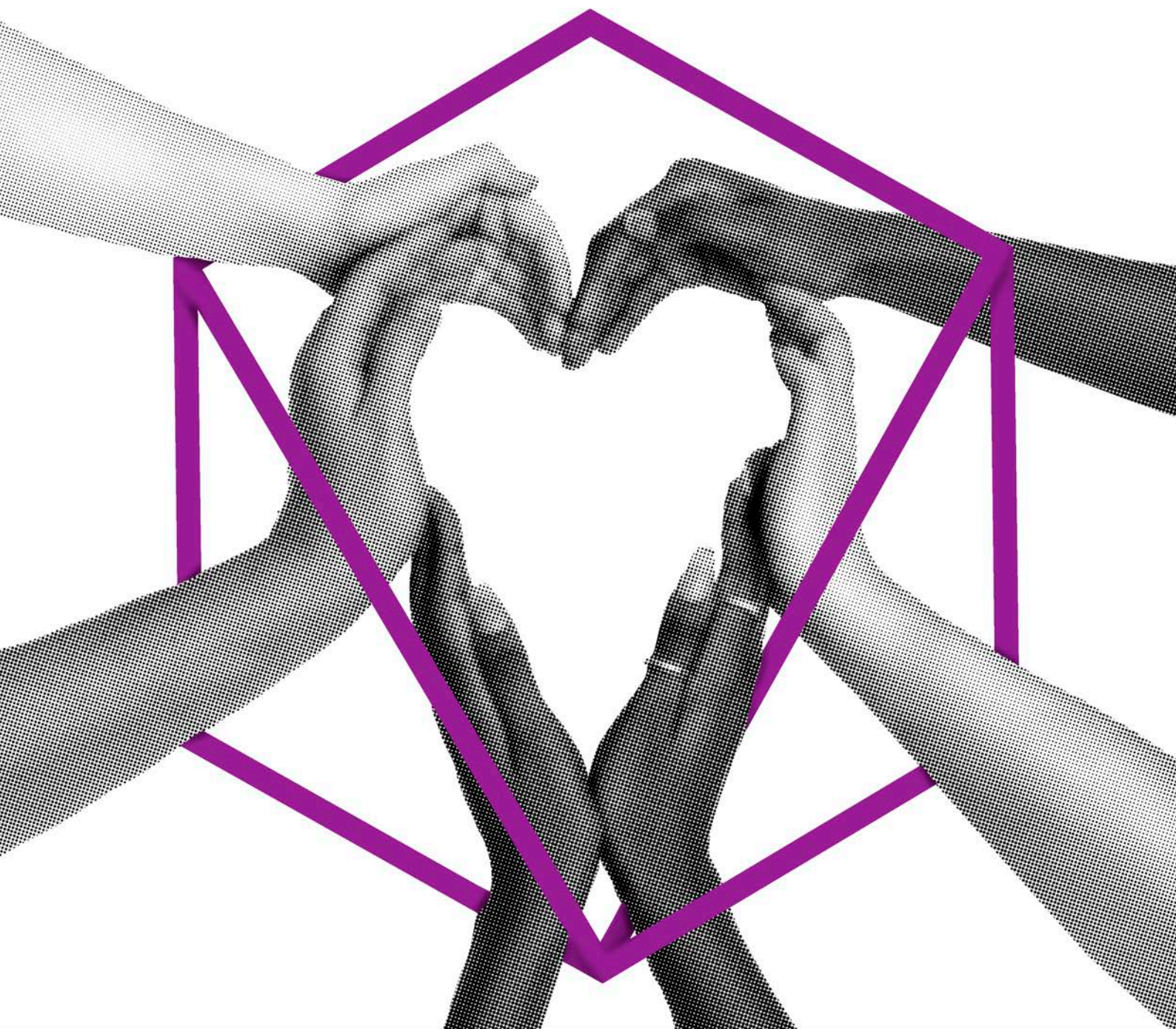
ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Realización de diagnóstico entre la población inmigrante de las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.	Concejalía de Igualdad	Realizado/No realizado

LE.5. OBJETIVO 4: FORMACIÓN EN IGUALDAD PARA LA POBLACIÓN INMIGRANTE

ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Elaboración de normativa para la inclusión de formación en la percepción de ayudas sociales.	Alcaldía	Realizado/No realizado
	Todas las Concejalías	
2. Realización de Programa de Formación en Igualdad de Oportunidades y Prevención de la Violencia de Género para las personas beneficiarios o usuarias de Servicios Sociales.	Concejalía de Igualdad	Realizado/No realizado
	Servicios Sociales	

Periodo de vigencia del Plan

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ricote tendrá un periodo de vigencia de dos años, 2021 y 2022. En ese periodo se impulsarán todas y cada una de las Líneas Estratégicas anteriormente expuestas, así como los objetivos y medidas propuestas. Al finalizar este periodo, se llevará a cabo una evaluación final, la cual no significará el fin de las actuaciones que en materia de igualdad se han de seguir llevando a cabo para su consecución definitiva.



Seguimiento y Evaluación

SEGUIMIENTO

La finalidad del seguimiento del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ricote es la de proporcionar información que permita identificar el grado de ejecución de las actuaciones programadas, los factores que la favorecen y los que son susceptibles de mejora. Ha de ser un sistema flexible que acompañe al plan en todo el periodo de su desarrollo y debe adaptarse a las necesidades que se vayan generando a lo largo de la implementación del mismo.

La información que proporciona el proceso de seguimiento se refiere a:

Lo que se ha realizado

El grado de cumplimiento de las actuaciones.

El funcionamiento y utilidad de los mecanismos de coordinación.

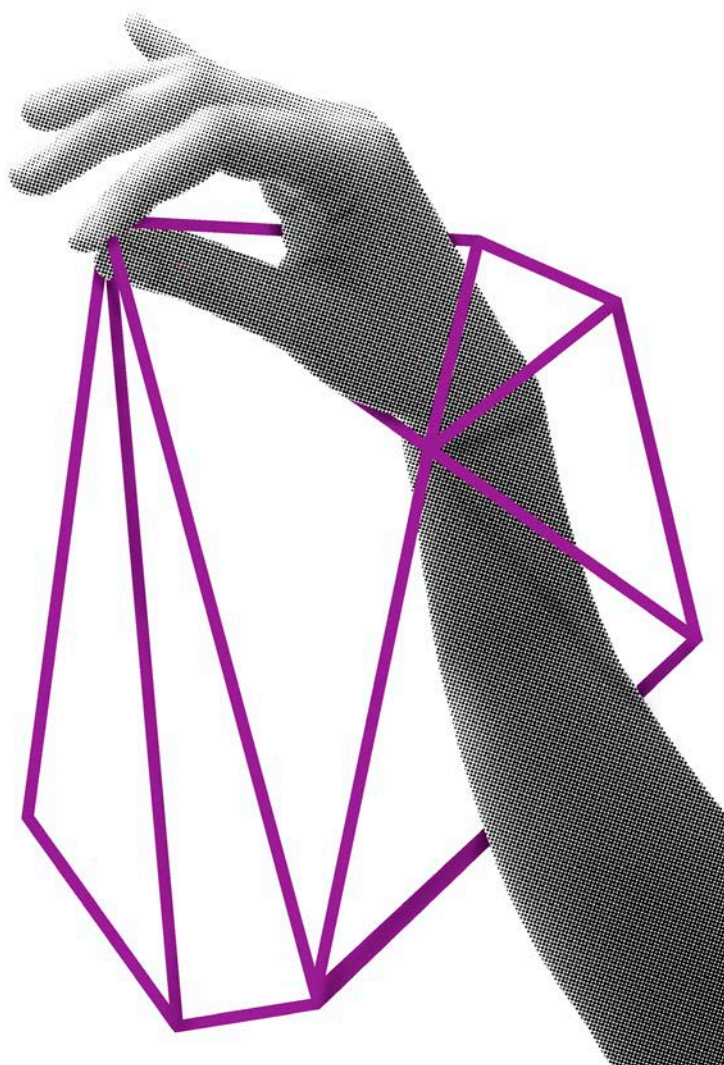
Para llevar a cabo el seguimiento se tendrán en cuenta los indicadores establecidos que facilitarán la información relacionada con: el grado de ejecución de las medidas y la eficacia del proceso utilizado para la gestión del plan.

Asimismo, se establece el plazo de seis meses, desde el inicio de aplicación del Plan, hasta su final, para la elaboración de los informes de seguimiento (cuatro informes de seguimiento), los cuales harán las veces de evaluaciones intermedias. Estos informes aportarán la información necesaria para reconducir, en su caso, las actuaciones propuestas, así como para la confirmación de su implementación.

EVALUACIÓN

La evaluación del I Plan permitirá obtener una visión global de lo realizado y de sus resultados e impacto durante su periodo de vigencia. Además, el proceso de evaluación, tendrá un carácter interno y se basará en el seguimiento de los indicadores de realización y de proceso de las actuaciones programadas, con el fin de apoyar la toma de decisiones de cara a la siguiente programación, la evaluación será sumativa, es decir, tendrá el sentido de ir acumulando la información que se va obteniendo en los informes de seguimiento.

Este enfoque apoyará la realización de la evaluación final -cuantitativa y cualitativa-, que servirá para orientar la acción futura.



Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, atentando contra su dignidad y creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Análisis de Género

Forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre hombres y mujeres. Incluye el análisis de la forma en que hombres y mujeres se involucran en la transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos.

Androcentrismo

Práctica, consciente o no, de otorgar al varón y a su punto de vista una posición central en el mundo, las sociedades, la cultura y la historia.

Cláusulas de igualdad de mujeres y hombres

Conjunto de requisitos, criterios, obligaciones, deberes o compromisos que las administraciones incluyen en la contratación, subvención o convenios públicos y cuya finalidad es avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

Corresponsabilidad

Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento

Enfoque de Género

Perspectiva que permite visibilizar qué implicaciones tiene para mujeres y hombres cualquier acción que se planifique, y conseguir que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres sean parte integral de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de políticas y programas.

Igualdad de trato

Ausencia de discriminación (directa/indirecta) basada en el sexo de las personas:

1. **Discriminación directa:** Cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en la misma situación, por razón de sexo o circunstancias asociadas al mismo, sin existir una justificación objetiva y razonable.
 2. **Discriminación indirecta:** Cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra perjudica más a los miembros de un sexo, salvo que ésta sea adecuada y necesaria, y se justifique con criterios objetivos no relacionados con el sexo.
-

Igualdad efectiva

La relación de equivalencia en el sentido de que las personas (hombres y mujeres) tienen el mismo valor y, por ello, son iguales ante el conjunto de medidas políticas y acciones sociales y económicas que pueden ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.

Aún es necesaria la transformación de los límites y obstáculos que a nivel cultural, económico, político y social impiden la igualdad efectiva.

Impacto de Género

Efectos que un proyecto, norma, intervención, contrato, etc., tiene sobre mujeres, hombres y/o la igualdad.

Indicador de Género

Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

Integración de la perspectiva de género – Mainstreaming de género

Consideración sistemática de situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

Lenguaje sexista

Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

Pertinencia de Género

Situación en la que resulta relevante tener en cuenta la dimensión de género porque su inclusión o ausencia implica efectos diferentes en la realidad de mujeres y hombres.

Plan de Igualdad

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en una institución la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Segregación en el mercado de trabajo

Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

”

“Nuestra sociedad es masculina,
y hasta que no entre en ella la mujer
no será humana”.

Henrik Johan Ibsen,
dramaturgo noruego



Ayuntamiento
de Ricote



www.ricote.es

Financia:



Colabora:



Elabora:

