



Ayuntamiento de Cieza

Cieza en
Igualdad

Reestructuración y
Ejecución del

II Plan Municipal de
Igualdad
de Oportunidades entre
Mujeres y Hombres



2021-2024

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN
 2. INTRODUCCIÓN
 3. MARCO LEGAL Y FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA
 4. ESTRUCTURAS EXISTENTES
 5. PROCESO DE ELABORACIÓN
 6. DIAGNÓSTICO
 7. DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS y OPORTUNIDADES
 8. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN
 9. PRINCIPIOS RECTORES
 10. ÁREAS DE ACTUACIÓN
 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
 12. GLOSARIO Y WEBS CON RECURSOS DE IGUALDAD
- Anexo: MODELO FICHA DE SEGUIMIENTO

1. PRESENTACIÓN

Presentación de la Concejala de Mujer e Igualdad de Oportunidades

2. INTRODUCCIÓN

Este documento se elabora con la finalidad de llevar a cabo una reformulación del II Plan de Igualdad 2019-2022 y una actualización debido a que todas las acciones previstas para el año 2020 y parte de 2021, no se han podido realizar, a causa de la situación sanitaria provocada por el COVID19.

A pesar de los progresos realizados y de los numerosos ejemplos de un reconocimiento formal, la igualdad entre mujeres y hombres en la vida cotidiana aún no es una realidad. En la práctica, mujeres y hombres no disfrutan de los mismos derechos. Persisten desigualdades políticas, económicas, sociales y culturales.

La entidad local, que es la esfera de gobierno más próxima a la población, representa el nivel de intervención más adecuado para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria, realizando acciones concretas ligadas a las necesidades del municipio.

Conseguir la igualdad de género en la administración pública es responsabilidad de todos los órganos, entes y personas que intervienen en las actuaciones políticas y administrativas. Supone emprender un largo camino no exento de dificultades.

La transversalidad de género, implica incluir la perspectiva de género en todas aquellas acciones públicas que se realicen, lo que provocará sin duda, un efecto multiplicador de la igualdad, y por ello, un acercamiento al objetivo que nos proponemos, construir una sociedad más justa e igualitaria.

A pesar de los notables avances y la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, la realidad nos muestra que todavía esa igualdad está muy lejos de conseguir, por ello, se hace necesario seguir trabajando en todas aquellas formas de discriminación contra las mujeres y en la eliminación de las barreras que impiden su pleno desarrollo en condiciones de igualdad con los hombres.

Nuestro municipio inició este camino, con la puesta en marcha del I Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Cieza, y como consecuencia del mismo, nace el II Plan, que establecerá la actuación estratégica de nuestro ayuntamiento en materia de igualdad en los próximos años.

Además, pretende ser un documento vivo, adecuándose en todo momento a la realidad de las ciezas y ciezas a lo largo de su periodo de vigencia, con el fin, de poder alcanzar los objetivos marcados en el mismo.

3. MARCO LEGAL Y FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

El principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos, desde nivel internacional, pasando por el nivel estatal hasta llegar a nivel regional y local.

ÁMBITO INTERNACIONAL

Varias mujeres desempeñaron un papel clave para que los derechos de la mujer se incluyeran en la **Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948**, en la que se reconoce que “todos los seres humanos nacen libres e iguales”. Unos años más tarde **en 1952 se produce la Convención sobre derechos políticos de la mujer**, donde se reconoce que las mujeres tendrán derecho a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna.

En diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la **Convención CEDAW** que insta a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

En 1993 se produce la **Declaración RES AG 48/104** (Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas) sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, considerada como un complemento y refuerzo a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Declaración y Programa de Acción de Viena.

Desde la celebración de la **I Conferencia Mundial de la Mujer** convocada por Naciones Unidas, se han llevado a cabo múltiples acciones legislativas a favor de la igualdad. Tras las **cuatro conferencias internacionales**, México **1975**, Copenhague **1980**, Nairobi **1985** y Beijing **1995**, se marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. La declaración y Plataforma de Acción de Beijing, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece como uno de sus objetivos “Lograr la igualdad de género”. La Agenda impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Además, reconoce la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como elementos fundamentales para la consecución del resto de objetivos y metas propuestas. De esta manera, el actual documento responde al Objetivo de Desarrollo Sostenible relativo a la Igualdad de Género (ODS 5), así como a la condición de la Igualdad de Género como prioridad transversal a todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



ÁMBITO EUROPEO

El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres fue introducido por primera vez por la CE en el artículo 141 del **Tratado de Roma en 1957**, que exige que se garantice la “**igualdad** de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo”.

El Tratado de Maastricht en 1992, recoge el principio de igualdad de trato salarial sin discriminación por razón de sexo y la adopción de “medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales”, las llamadas acciones positivas. Esto se consolida con la firma del **Tratado de Ámsterdam en 1997**.

Igualmente existen numerosas Directivas Comunitarias sobre Igualdad.

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, de 2006, elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa invita a las entidades locales a ejercer sus competencias en favor de una mayor igualdad entre todas las personas.

Encontramos el **Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020**. EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión Europea y que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad. Cinco años después de la adopción del primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género, es necesario un nuevo impulso, especialmente con el fin de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la denominada «Europa 2020: estrategia de la Unión Europea para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador». EL CONSEJO reafirma, por tanto, su compromiso de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de género.

Durante estos años se lleva a cabo, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, (**Convenio de Estambul**) en el año **2014**, supone el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo y es el tratado internacional de mayor alcance para hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos.

La Comisión Europea presentó el pasado mes de marzo la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025**, documento que establece los objetivos estratégicos y las acciones clave en materia de igualdad de género.

ÁMBITO ESTATAL

El principio de Igualdad y no discriminación aparece por primera vez en el ordenamiento jurídico español en la **Constitución Española de 1978** y su incorporación supone reconocer ante la Ley la igualdad de las mujeres y de los hombres. Así se recoge en los artículos 1.1, 9.2, 14 y 35.1.

Siendo España un país de referencia en la conquista de la Igualdad entre mujeres y hombres en la puesta en marcha de medidas para la erradicación de la violencia de género, en el año 2004 se aprueba por unanimidad la **Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**. Nació con el principal objetivo de proteger a las víctimas de la violencia de género, perseguir a sus maltratadores, prevenir y erradicar este tipo de violencia y considerarla en lo que ya es: un problema social.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. La Ley parte, por un lado, de la premisa de que la igualdad entre mujeres y hombres es “un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos”. Y, por otro lado, de que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley es un aspecto básico, que necesita ser mejorado mediante una acción normativa, “dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”.

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017, sin ser una ley propiamente dicha, es destacable y merece ser incluido en este apartado dado su relevancia. Fue el resultado de intensas negociaciones parlamentarias en los grupos de trabajo constituidos en la subcomisión parlamentaria en el Congreso de los Diputados y en la Comisión de Igualdad del Senado. Este Pacto implica incidir en todos los ámbitos de la sociedad.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, nace para combatir las desigualdades que persisten entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y contiene las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio.

ÁMBITO REGIONAL

El Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia aprobado por la Ley Orgánica 4/1982 de 9 de junio, en su artículo 9.2 b establece que la CCAA en el ámbito de su competencia y a través de sus órganos velará por promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, sean efectivas y reales.

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, modificada por la Ley 3/2019, de 20 de marzo, tiene por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la CCAA. Y como novedad lleva la creación del Observatorio de Igualdad de la región.

En el año 2009 se aprueba **el IV Plan Estratégico** o de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, puesto en marcha por la administración regional.

El Pacto Regional Contra la Violencia de Género 2018-2022, entre otras medidas, trata de impulsar la puesta en marcha del Observatorio de Igualdad y Violencia de Género de la Región, tal como se establece en la Ley 7/2007, de 4 de abril. De la misma manera se recoge en este pacto que la CARM promoverá la implantación y/o actualización de Planes Municipales de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres con la finalidad de implantar de forma transversal el principio de igualdad de género en las políticas públicas municipales.

ÁMBITO LOCAL






Dentro del marco de la Igualdad, el Ayuntamiento de Cieza, a través de la Concejalía de Mujer e Igualdad de Oportunidades, como institución más cercana a la ciudadanía lleva varias décadas realizando programas y actuaciones tendentes a eliminar las barreras que impiden la plena integración de la mujer en igualdad de oportunidades con el hombre.

La ley reguladora de las bases de régimen local, define como competencia de las instituciones municipales la elaboración de medidas de igualdad de oportunidades para las mujeres de manera que sean complementarias a las puestas en práctica por instituciones de distinto ámbito territorial.

En base al principio 6 de la Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local, elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa nace el **I Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Cieza 2008-2011**.

4. ESTRUCTURAS EXISTENTES

El ayuntamiento de Cieza, a través de la Concejalía de Mujer e Igualdad de Oportunidades, viene realizando programas y actuaciones de acción positiva tendentes a eliminar las barreras que siguen impidiendo la plena integración de la mujer. Entre las estructuras puestas en marcha tenemos:

-  Un Piso Tutelado para acoger a mujeres y a sus hijos e hijas menores que han sido víctimas de violencia de género. Su objetivo es facilitarles el apoyo y los recursos sociales disponibles para afrontar su nueva situación y alcanzar su plena autonomía personal y familiar.
-  El Consejo Municipal de la Mujer, respondiendo a la necesidad de generar espacios para la participación, el diálogo e interlocución entre mujeres, hombres y poderes públicos, facilitándose con ello el ejercicio activo de la ciudadanía.
-  El Centro de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de género CAVI. En el centro se ofrece una atención integral desde diferentes enfoques profesionales: psicológico, social y jurídico. El servicio proporciona el apoyo necesario para potenciar las competencias de las mujeres que acuden a este recurso y superar la experiencia vivida.
-  La Mesa Local de Coordinación contra la Violencia de Género, en el que están representados todos los ámbitos municipales implicados directa o indirectamente (servicios sanitarios, cuerpos y fuerzas de seguridad del estado, policía local, servicios sociales, centros educativos...), en la lucha contra la violencia de género con el objetivo de optimizar las actuaciones.
-  La Mesa de Coordinación Policial, donde están representados la delegación del gobierno de la Región de Murcia, Guardia Civil, Policía local, CAVI y Servicios Sociales, con la finalidad de proporcionar una atención más adaptada a la mujer, a sus necesidades y su nivel de riesgo.

5. PROCESO DE ELABORACIÓN

Sobre el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad, se produce una modificación en base a la transformación dada en todos los ejes de la sociedad y que ha venido motivada por la actual pandemia sanitaria.

En momentos de crisis como la que estamos atravesando en la actualidad, las mujeres siguen siendo la parte de la población con mayores cifras de precariedad y con menos recursos para su empoderamiento.

Se ha elaborado una nueva radiografía de la realidad del municipio puesto que era sumamente importante, al tiempo que necesario, incorporar los cambios que se han producido.

Se han mantenido nuevas reuniones con el personal técnico de las distintas áreas, con la finalidad de recabar información actualizada, tomando como base del trabajo futuro, las necesidades detectadas en la población, la observación y el análisis de la realidad del municipio, todo ello desde la perspectiva de género.

Para la elaboración del nuevo documento, se han actualizado datos y se han incluido aquellos que no se contemplaban en el documento inicial:



CONTEXTO DE LA REALIDAD DE CIEZA

- Población
- Población Española y Extranjera
- Mercado Laboral
- Educación
- Participación de las mujeres en la actividad deportiva
- Cultura
- Uso del tiempo
- Salud
- Prevención de la Violencia

6. DIAGNÓSTICO

DATOS DE INTERÉS

Cieza es un municipio y ciudad española perteneciente a la Región de Murcia, situado en la comarca de la Vega Alta del Segura de la que es capital. Ejerce como entrada natural de la Región de Murcia por el norte, con 35.283 habitantes (INE 2020) se trata del octavo municipio más poblado de la comunidad autónoma.

Cieza posee un rico y vivo patrimonio cultural, como son sus fiestas de Semana Santa, sin duda una de las más importantes de cuantas se celebran, con una antigüedad de más de quinientos años y declarada de interés turístico nacional y las fiestas de San Bartolomé.

Guarda también muchos tesoros arqueológicos que abarcan diferentes épocas históricas: pinturas rupestres, poblados íberos, restos romanos y el yacimiento musulmán de Siyâsa, que domina el actual emplazamiento de Cieza desde la falda del castillo y cuenta con una exposición permanente en el museo de la ciudad.

El área de Cieza es privilegiada por la abundante presencia de yacimientos arqueológicos prehistóricos, como los de Almadenes, La Serreta y el Barranco de los Grajos, declarados Patrimonio de la Humanidad.

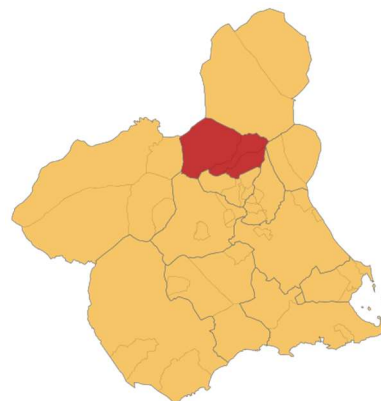
Cieza se encuentra en la confluencia de dos grandes valles fluviales, el del río Segura que entra por el cañón de Almadenes y el de la rambla del Judío.

Entre el cañón de Almadenes y el Menjú, el río Segura a su paso por la Vega alta es un atractivo natural idóneo para practicar turismo rural, para los excursionistas, para los aficionados al senderismo y también para el piragüismo y los descensos acuáticos.

En los últimos años, Cieza también es muy conocida por la Floración, un espectáculo visual gracias a millones de flores. Estampas que atraen a miles de turistas cada año a los que se les ofrece una experiencia guiada de naturaleza, pero también gastronómica y cultural.

Si analizamos el dato de personas que visitan nuestro municipio en el año 2019, año previo a la pandemia tenemos un total de 1.915, de las cuales 1.022 fueron mujeres y 893 hombres. Hay que destacar que dentro de las franjas de edad analizadas (menores de 30, entre 30 y 45, de 45 a 60 y mayores de 60), el mayor número de visitas se produce en la franja de edad comprendida entre los 45 y 60 años y en la población femenina, con un total de 352 y 337 hombres.

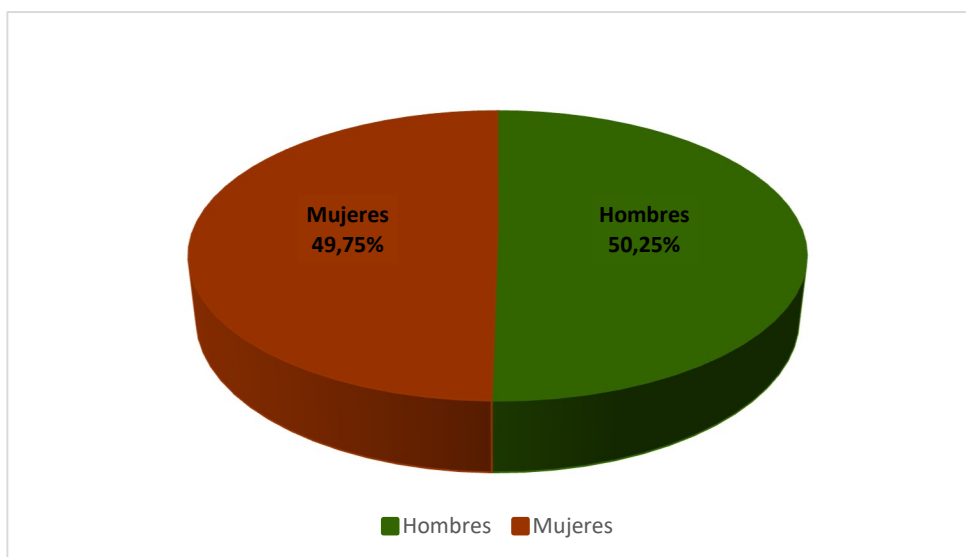
Atendiendo al motivo de la visita, el colectivo femenino es más numeroso, y quedaría repartido entre Fiestas/Eventos, con un total de 709 personas, seguido de Cultura con un total de 186, Naturaleza 36, Turismo activo/deportes con 3 y sólo sería superada por la población masculina en las visitas recibidas en el apartado de Compras/negocios/estudios/trámites administrativos/visitas familiares o amigos, cuya diferencia sólo sería de 3 personas. (Datos facilitados por la oficina de Turismo municipal).



POBLACIÓN

El municipio de Cieza cuenta con una población total de 35.283 personas, en el año 2020, de las cuales 17.552 (49,75%) son mujeres y 17.731 (50,25%) hombres. Desde 2018, año de referencia para la elaboración del documento inicial del II Plan, se ha incrementado en 394 personas, lo que supone un aumento de 1,13%.

La diferencia entre ambos sexos es inapreciable y podríamos decir que tenemos una población equilibrada, en cuanto al número de mujeres y hombres en el municipio.



Fuente: INE. Elaboración propia. Actualizado a 01/01/2021.

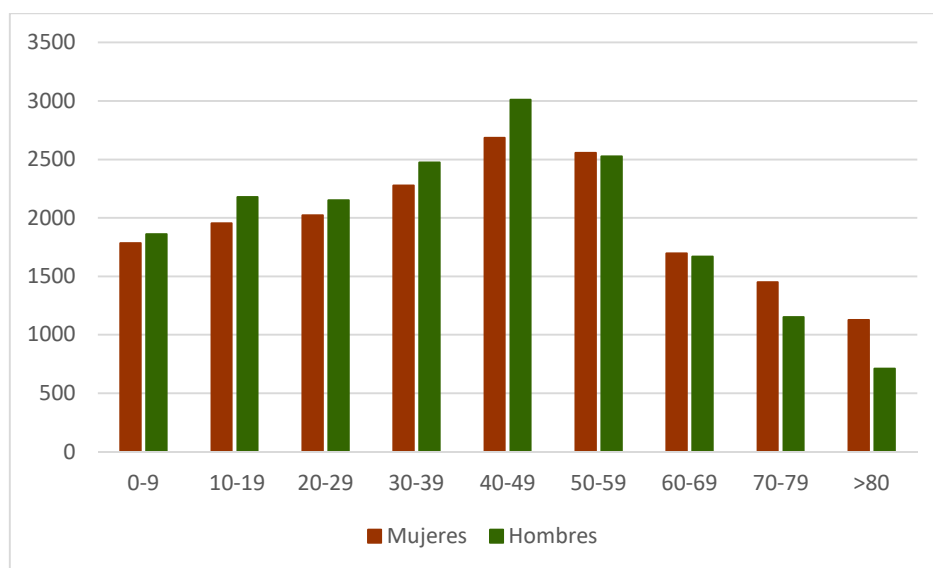
En la última década la población del municipio ha sufrido variaciones muy pequeñas, como se puede comprobar en el siguiente gráfico.



Fuente: INE. Elaboración propia

Si analizamos la población de Cieza por sexo y grupos de edad, empadronada en el municipio, podemos concluir que la distribución por sexo es mayor en el caso de la población masculina de 0 a 49 años, dándose las diferencias más significativas en la etapa de los 10 a los 19 y entre los 40 y 49 años. A partir de los 50 y hasta los 69 años la población está prácticamente equilibrada.

Es a partir de los 70 años, cuando la tendencia se invierte, la población femenina es superior a la masculina y se empieza a dar una diferencia numérica entre mujeres y hombres más significativa, esto se debe, a que la esperanza de vida de las mujeres es superior a la de los hombres, lo que se traduce en la feminización del envejecimiento.

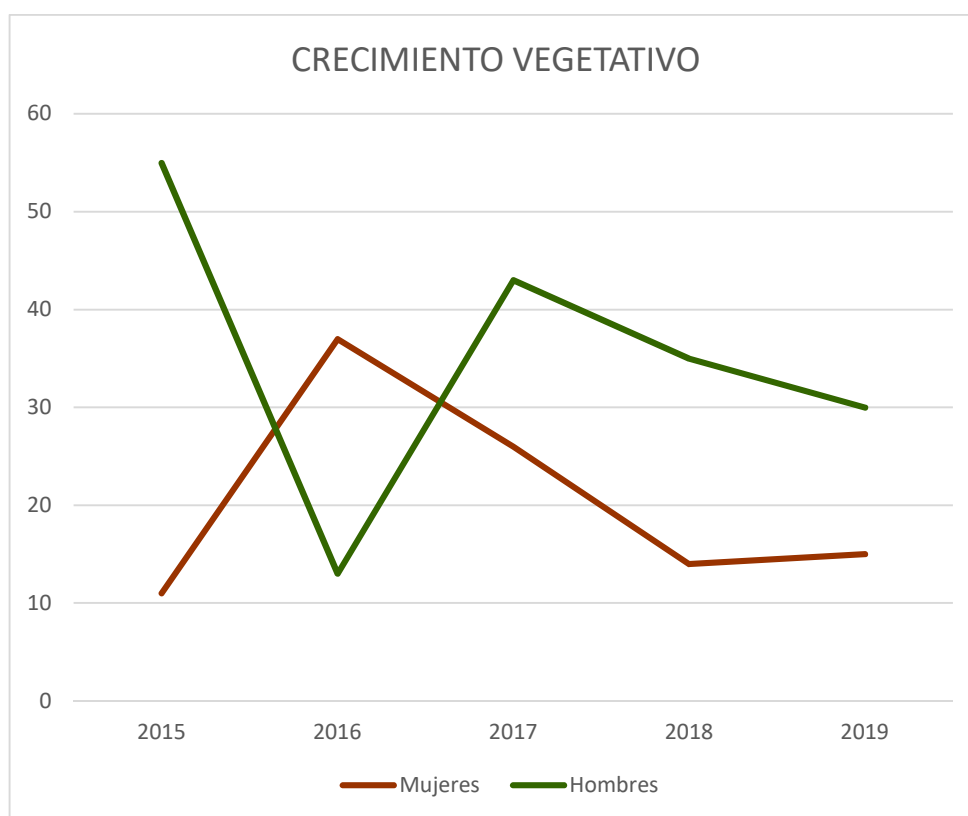


Fuente: CREM. Elaboración propia. Fecha actualización 04/02/2021.

| AÑO | NACIMIENTOS | | DEFUNCIONES | | CRECIMIENTO VEGETATIVO | |
|-------------|-------------|---------|-------------|---------|------------------------|---------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| 2015 | 184 | 204 | 173 | 149 | 11 | 55 |
| 2016 | 184 | 156 | 147 | 143 | 37 | 13 |
| 2017 | 172 | 166 | 146 | 123 | 26 | 43 |
| 2018 | 160 | 166 | 146 | 131 | 14 | 35 |
| 2019 | 141 | 183 | 126 | 153 | 15 | 30 |

Fuente: CREM. Elaboración propia. Fecha actualización 16/12/2020.

El número de nacimientos desde 2015 no sigue una trayectoria estable y afecta de igual forma a mujeres y a hombres. Pese a que el número de nacimientos en mujeres disminuye año tras año, desde 2016, también lo hace el número de defunciones. En contraste tenemos que, dentro de la población masculina, el número de nacimientos entre 2015 y 2016 sufre un importante descenso y comienza a recuperarse en 2017 para mantenerse en 2018 y continuar creciendo en 2019. Pese a su incremento en el número de nacimientos desde 2016, también ha aumentado el número de fallecidos.



Fuente: CREM. Elaboración propia. Actualización 16/12/2020.

En cuanto a la evolución del crecimiento vegetativo de la población en los últimos 5 años, presenta un comportamiento bastante desigual para ambos sexos, en el año 2015 el crecimiento vegetativo alcanza su máxima diferencia. Son significativos los valores que se produjeron en el año 2016, cuando el número de nacimientos fue superior al de defunciones en la población femenina, al contrario de lo que sucedió a la población masculina. En 2017 la tendencia se invierte y se produce una fuerte subida del crecimiento vegetativo masculino, y a partir de ese año comienza una caída continua para ambos sexos. Es en 2019, cuando comienza a remontar de nuevo el crecimiento vegetativo para la población femenina.

Si analizamos la evolución de los indicadores de estructura demográfica, comparando los datos del municipio de Cieza respecto a los de la Región de Murcia, existe menor población entre la franja de los menores de 20 años y en el tramo de entre 20 y 64 años, sin embargo, en el tramo de edad de 65 y más años, estamos por encima de la media regional. Por otro lado, el índice de vejez en Cieza está 6 puntos por encima del índice de vejez de la Región, lo que muestra un grado de envejecimiento de la población muy superior al regional.

El índice de dependencia total en Cieza es del 63,50%, unas décimas más elevado que el de la Región que se sitúa en un 62,59%.

Sin embargo, nos situamos 1 punto por debajo de la media regional en cuanto a mujeres en edad fértil y nos situamos ligeramente por encima en el índice de masculinidad.

En definitiva, tenemos una población que envejece a un ritmo mayor que la media regional.

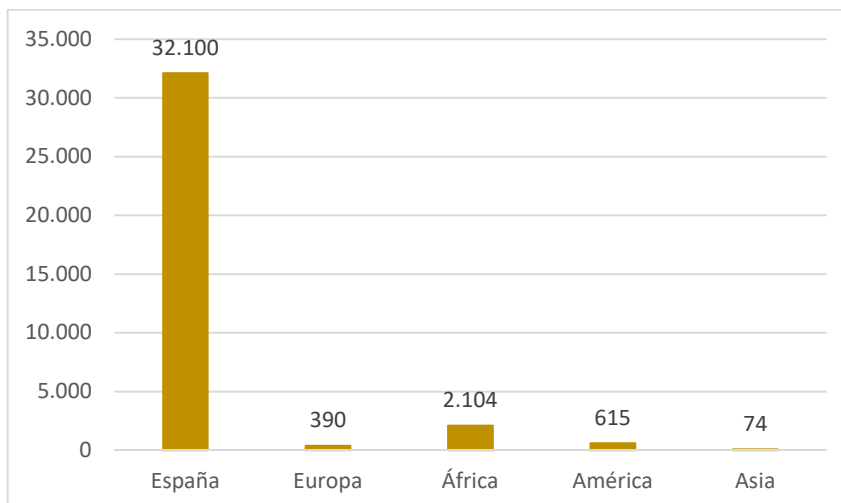
Tendencia que corrobora los datos obtenidos de la estructura de población por grupos de edad y sexo.

| AÑO 2019 | CIEZA | REGIÓN DE MURCIA |
|---|--------------|-------------------------|
| ESTRUCTURA POR EDAD | | |
| Menores de 20 años | 22,30 | 22,87 |
| Entre 20 y 64 años | 61,20 | 61,51 |
| De 65 y más años | 16,60 | 15,62 |
| ÍNDICE DE VEJEZ | | |
| De 65 y más años/menores de 20 años | 74,30 | 68,32 |
| ÍNDICE DE DEPENDENCIA | | |
| Juvenil (< de 20 años/población entre 20 y 64 años) | 36,40 | 37,18 |
| Anciana (>= 65 años /Población entre 20 y 64 años) | 27,10 | 25,40 |
| MUJERES EN EDAD FÉRTIL | | |
| Mujeres de 15 a 49 años /Total mujeres | 45,60 | 46,59 |
| RAZÓN DE MASCULINIDAD | | |
| Hombres/Mujeres | 100,50 | 100,18 |

Fuente: CREM. Año 2019.

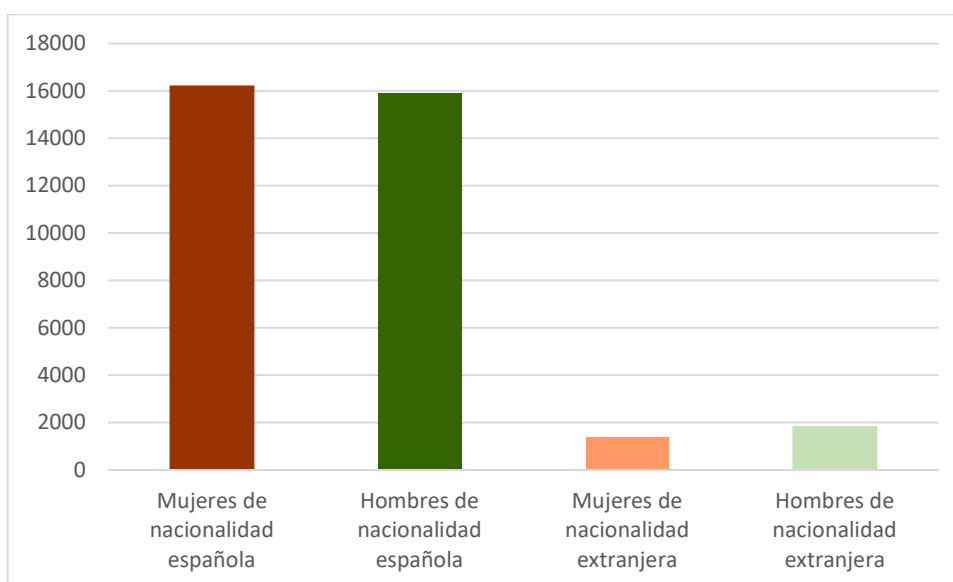
POBLACIÓN ESPAÑOLA Y EXTRANJERA

Según datos del padrón municipal de habitantes correspondiente al año 2020, actualizados por el Centro Regional de Estadística de Murcia (CREM), a fecha 4 de febrero de 2021, sobre una población total de 35.283 habitantes, la población extranjera está conformada por 3.183 personas provenientes de distintas nacionalidades, lo que representa el 9% de la población total del municipio de Cieza. Los continentes que mayor número de población extranjera aportan son en primer lugar el africano, seguido del americano.



Fuente: CREM. Padrón municipal de habitantes. Elaboración propia. Actualizado a 04/02/2021.

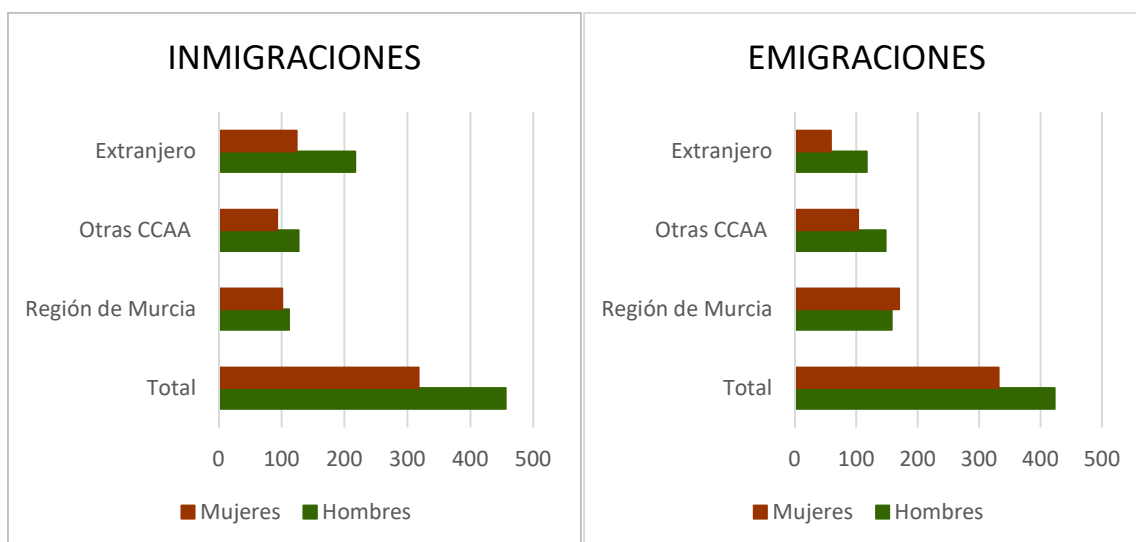
La población femenina está compuesta por 16.189 mujeres de nacionalidad española y 1.363 de nacionalidad extranjera, mientras que la población masculina la forman 15.911 hombres de nacionalidad española y 1.820 de nacionalidad extranjera.



Fuente: INE. Elaboración propia.

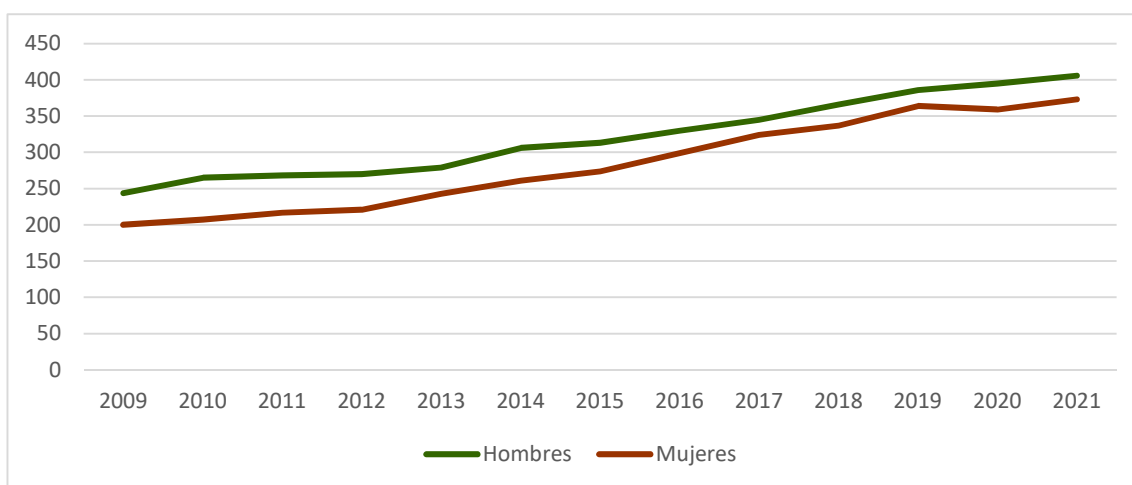
Las **inmigraciones** de personas que provienen de la Región están bastante igualadas en el caso de hombres y mujeres. La diferencia comienza a registrarse con respecto a otras comunidades autónomas y se hace más evidente en el caso de mujeres que llegan del extranjero (38,9%), que lo hacen en un porcentaje menor al de hombres (47,6%).

En los gráficos se evidencia que el número de **emigraciones** totales en mujeres (332) es superior al de inmigraciones (318). Y dentro del apartado de emigraciones cabe destacar que las mujeres superan en número al de hombres dentro de la Región. De éstas 170 corresponde a mujeres frente a las 158 que corresponde a los hombres.



Fuente: CREM Movimientos migratorios. Elaboración propia. Año 2020.

Por otro lado, la evolución que presenta el número de personas del municipio residentes en el extranjero, desde el año 2009 es positiva, y presenta un imparable ascenso desde que se tienen registros. Se pone de manifiesto que la población masculina siempre ha superado a la femenina, pero también es verdad, que existen dos años, en concreto 2017 y 2019 en que la diferencia entre ambos sexos es bastante reducida. La mayor diferencia se produjo en el año 2010.



Fuente: INE. Padrón de españoles residentes en el extranjero. Elaboración propia. Actualizado a 01/01/2021.

MERCADO LABORAL

Uno de los ámbitos fundamentales para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres es el relacionado con el mercado laboral, de ahí la importancia de tener en cuenta la situación de partida de mujeres y hombres de Cieza en cuanto a sus condiciones laborales.

Para analizar el mercado laboral en el documento inicial del II Plan de Igualdad, se trabaja con datos de 2017. Se va a proceder a realizar una comparativa de los datos actuales, con respecto a los existentes en el documento inicial, en cuanto a paro registrado y como afecta de forma desigual a mujeres y a hombres.

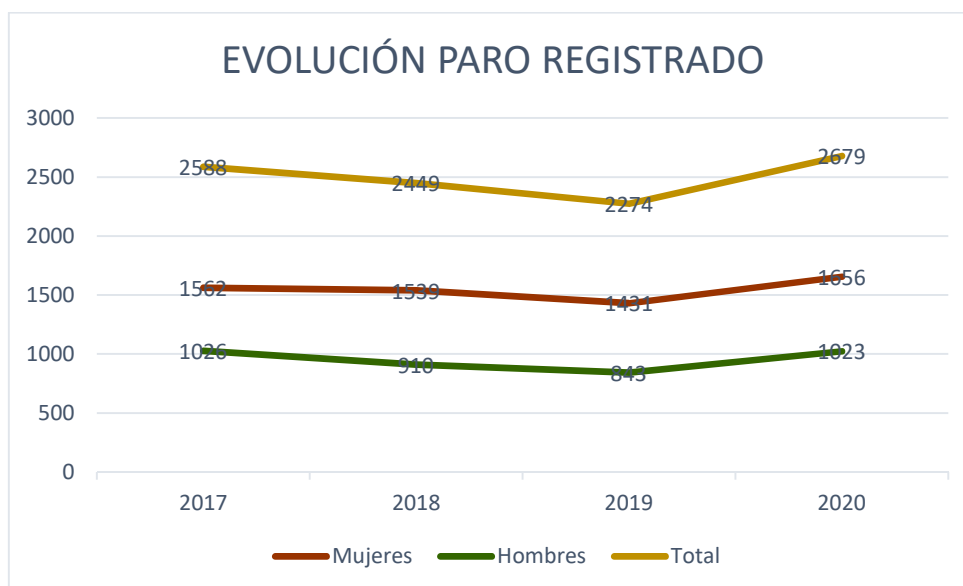
El número de personas paradas registradas en diciembre de 2017 ascendía a 2.588, de las cuales, 1.562 eran mujeres y 1.026 hombres. En los dos años siguientes el número de personas en desempleo fue disminuyendo. En 2020 se produce de nuevo un repunte, el número ascendió a 2.679, siendo 1.656 mujeres y 1.023 hombres.

En 2017 las mujeres representan el 60,35% del desempleo.

En 2019, pese al descenso en las personas desempleadas en 314, las mujeres representaban el 62,92% del desempleo, lo que supone un aumento en más de 2 puntos con respecto a 2017.

En 2020 las mujeres siguen representando el 61,81% del desempleo en la localidad.

La pandemia ha dejado a más mujeres y hombres en desempleo, pero se observa que la brecha de género permanece intacta.

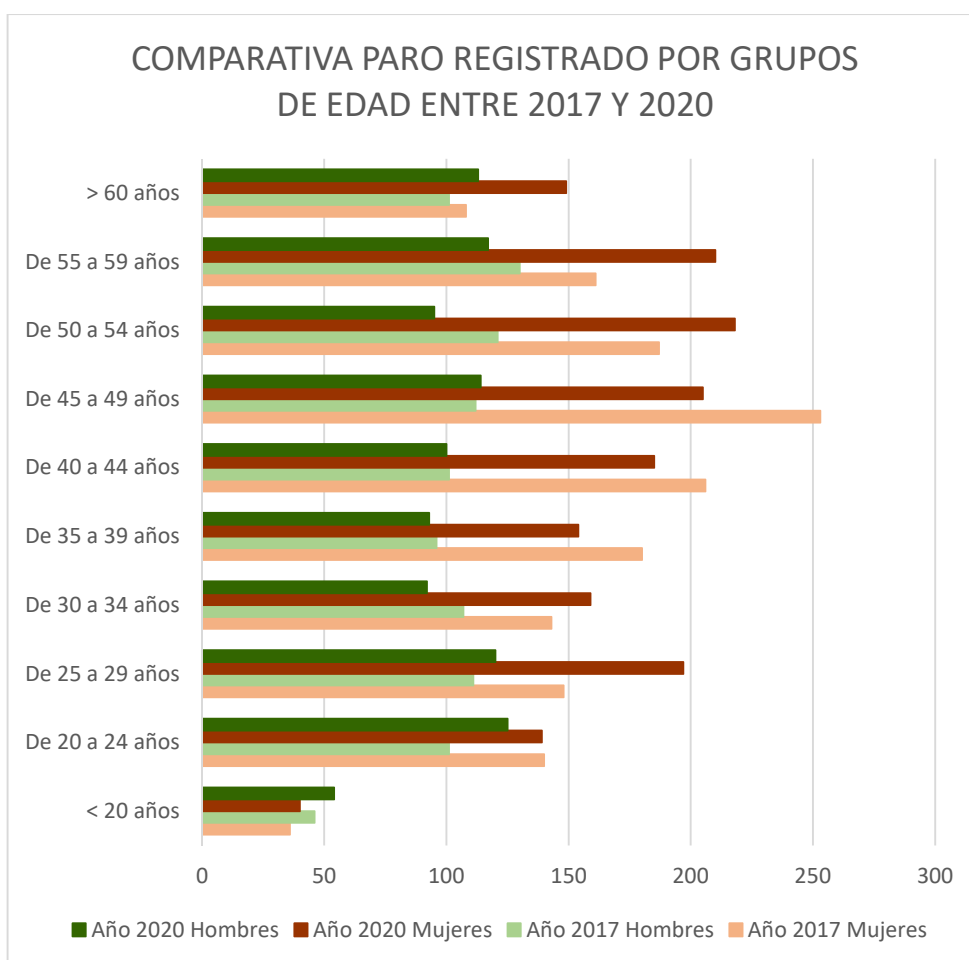


Fuente: CREM. Elaboración propia

La caída del desempleo y/o el aumento de empleo, la sufren tanto mujeres como hombres, sin embargo, cuando el mercado de trabajo se recupera no lo hace igual para mujeres que para hombres: el ritmo de recuperación para las mujeres es más lento y no llegan a alcanzar el nivel de empleo de los hombres.

Analizando cómo afecta el desempleo según los grupos de edad, observamos que, en el año 2017, las mujeres de entre 35 y 54 años sufrían mayor desempleo, entre los 35 y los 49 años, las cifras de desempleo en mujeres doblaban a la de los hombres. Etapa que puede coincidir con el proceso de la maternidad y con el cuidado de personas dependientes.

El mayor número de mujeres en desempleo el año 2020 se correspondió con la franja de edad de entre 50 y 59 años, si bien la seguía muy de cerca la de 45 a 49 años y la de 25 a 29 años. Franjas en las que casi se vuelve a duplicar el número de mujeres desempleadas con respecto a la de los hombres. En el caso de los hombres desempleados este mismo año, la franja de edad con mayor desempleo corresponde a la de entre 20 y 24 años. Salvando las excepcionales circunstancias producidas en 2020, los datos indican que las mujeres comienzan a tener dificultades para encontrar un empleo a partir de los 45 años, mientras que para los hombres la edad se situaría en torno a los 55 años.



Fuente: CREM. Elaboración propia.

En cuanto a la evolución de los contratos de trabajo registrados según sean contratos iniciales temporales, contratos temporales convertidos en indefinidos o inicialmente indefinidos desglosado por sexo, tenemos que el número total de contratos firmados por mujeres en el año 2017 era de 7.869 frente a los 17.940 firmados por hombres. Lo que suponían el 30% frente al 70%.



Fuente: CREM. Elaboración propia. Última actualización 04/10/2021.

En el año 2020 el número de contratos firmados por la población femenina se incrementaba en 1.638 contratos, con respecto a 2017, y el incremento en el número de contratos en la población masculina se elevaba en 1.661.

En este 2020 las mujeres firman 9.507 contratos (33%) y los hombres 19.601 (67%). Las cifras de contratación muestran aumento, aunque de manera desigual en cuanto al ritmo de crecimiento entre mujeres y hombres. Hay que destacar, ese pequeño avance de casi 3 puntos en el aumento del número de contratos firmados por mujeres. Un dato significativo se refleja, en el apartado de contratos iniciales indefinidos en cuanto a su fuerte incremento para ambos sexos. Mientras que se mantiene el número de contratos convertidos en indefinidos para las mujeres, caen en 81 contratos en el caso de los hombres.



Fuente: CREM. Elaboración propia. Última actualización 04/10/2021.

Se observa que el crecimiento en el número de contratos es positivo desde el año 2017 al 2020.

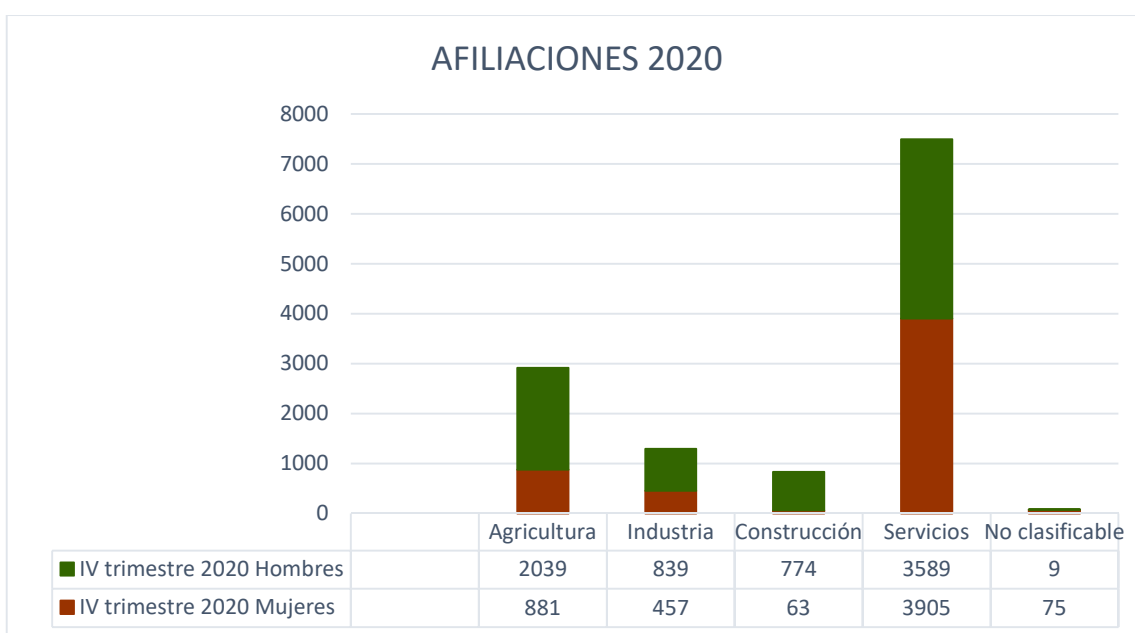
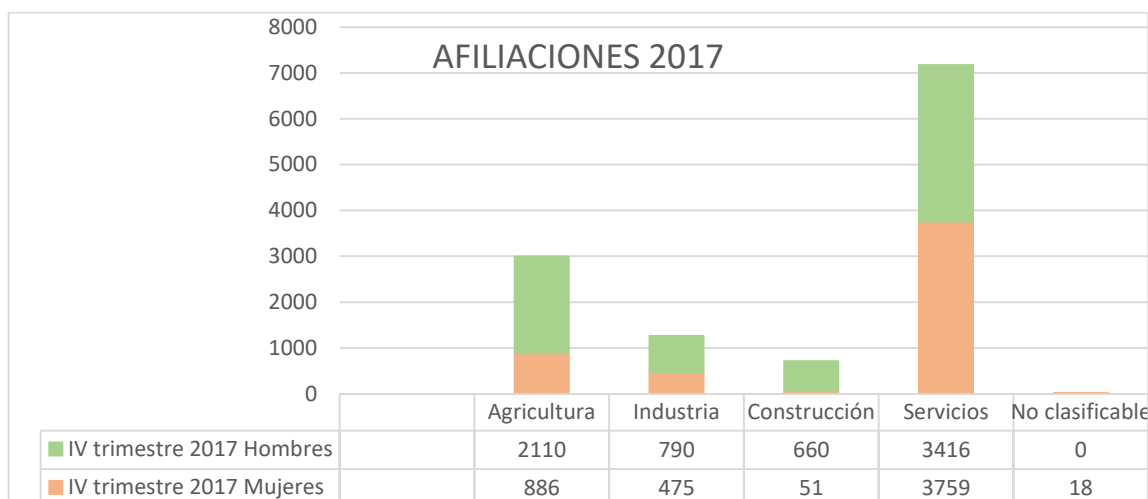
Si tenemos en cuenta la evolución de las afiliaciones a la seguridad social, éstas varían según el sector de actividad y sexo.

Si tomamos como referencia el último trimestre de los años 2017 y 2020 observamos que los valores entre ambos años son muy similares.

El sector en el que trabaja la mayoría de población femenina corresponde al sector servicios, dónde las mujeres representan el 52% del total del sector, seguida de la agricultura donde las trabajadoras ocupan el 30% tanto en 2017 como en 2020 y la industria, sector en el que trabajan un 35% de mujeres en 2020 y un 37% en 2017.

En el sector de la construcción las mujeres sólo representan el 8% del total de personas que trabajan en dicho sector, y se incrementa un punto con respecto a 2017.

Comparativa entre el número de afiliaciones producido en 2017 con respecto a 2020 entre mujeres y hombres por sectores de actividad.



Fuente: CREM. Elaboración propia.

Según datos del INE, en la Región de Murcia en el año 2016, la ganancia media anual correspondiente a una mujer trabajadora se sitúa en casi 6.000 € por debajo de la que percibe un hombre que desempeña la misma ocupación.

| GANANCIA MEDIA ANUAL EN LA REGIÓN DE MURCIA | |
|--|-----------------|
| Mujeres | 18.033,05 |
| Hombres | 23.947,99 |
| Diferencia entre sexos | 5.914,94 |

Fuente: INE. 2016.

TEJIDO EMPRESARIAL

El número de empresas en el municipio de Cieza es de 1789. Por sectores predominan las empresas de Comercio, Transporte y Hostelería con 712 empresas, a continuación, encontramos las empresas del sector de Construcción con 268, seguidas muy de cerca por las empresas relacionadas con las Actividades Profesionales y Técnicas que ascienden a 244. En último lugar se sitúan las empresas de Información y Comunicaciones con tan sólo 16. Sin embargo, no se dispone de la información de empresas por estrato de personas asalariadas a nivel municipal. (Fuente: INE. Empresas por municipio y actividad empresarial).

Desde la publicación el 1 de marzo de 2019 del Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, las empresas con más de 50 personas en plantilla quedan obligadas a la elaboración de un Plan de Igualdad. Se establece un plazo de manera escalonada para cumplir esta obligación, de manera que las empresas obligadas de menor tamaño, entre 50 y 100 personas en plantilla, deberán contar con el citado plan a partir del 7 de marzo de 2022.

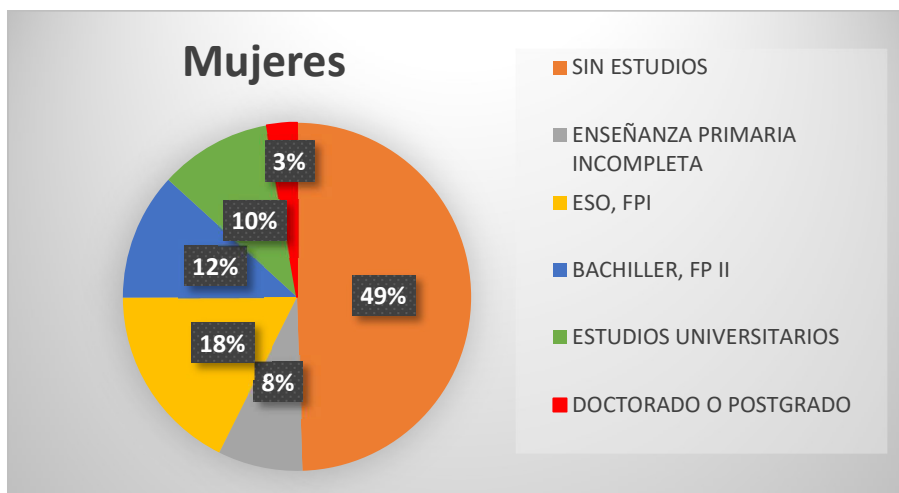
Es sin duda un paso muy importante para implantar medidas de igualdad en empresas y un avance hacia la consecución de la igualdad real y efectiva. En la Región de Murcia, en el año 2020, del total de empresas 96.764, las empresas que superaban las 50 personas en plantilla suponían el 0,8% del total. Si tomamos como referencia el estrato de personas asalariadas de empresas de 50 a 99, en la región sólo hay 417 empresas, un 0,4% del total. (Fuente: INE. CCAA/actividad/estrato/asalariados).

El tejido empresarial tanto en el municipio como en la región está compuesto por empresas pequeñas y familiares.

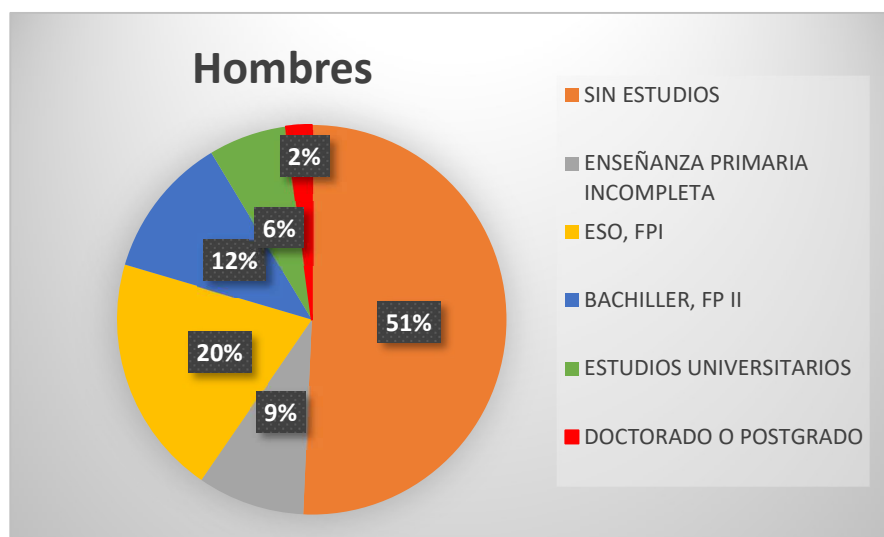
EDUCACIÓN

Según los datos facilitados por el padrón municipal, (octubre 2021), la población de Cieza, no presenta diferencias significativas en cuanto al nivel de estudios de hombres y mujeres del municipio. Hay que tener en cuenta, que en el grupo de población que aparece **sin estudios**, está incluida la población que cursa y no ha finalizado los estudios de ESO.

En el extremo opuesto, destaca el porcentaje superior de mujeres universitarias, un 10%, con respecto a los hombres, un 6%.

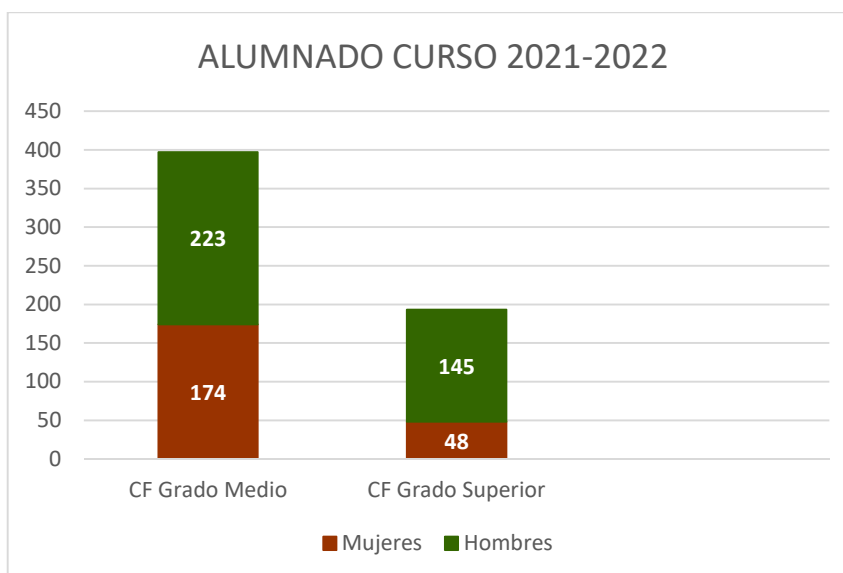


Fuente: Padrón municipal. Elaboración propia



Fuente: Padrón municipal. Elaboración propia

Tomando como referencia la Formación Profesional como escalón previo al empleo que se imparte en el IES Los Albares, las mujeres representan el 43,8% del alumnado matriculado en los Ciclos Formativos de Grado Medio, mientras que en los Ciclos formativos de Grado Superior alcanzan sólo el 24,9%.



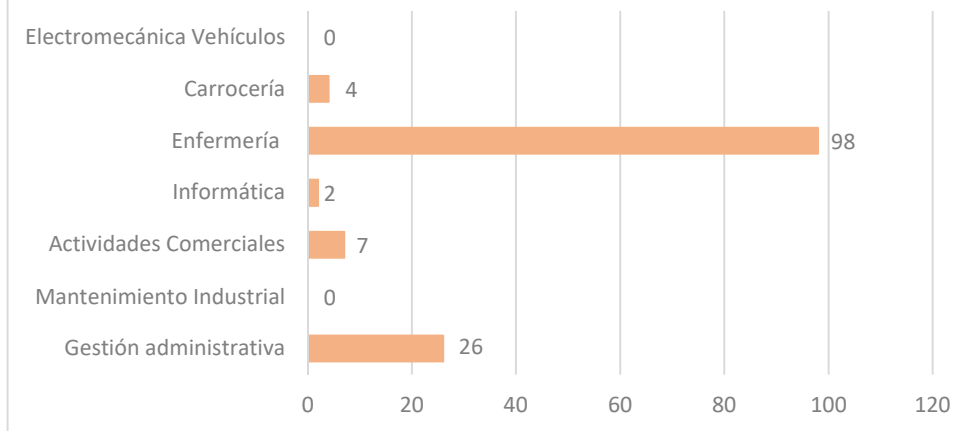
Fuente: Datos facilitados por IES Los Albares. Elaboración propia

Si el análisis lo realizamos bajo el aspecto cualitativo, existen también diferencias en cuanto a las familias profesionales elegidas por uno u otro sexo. Las chicas tienen mayor representación en gestión administrativa, imagen personal o sanidad, mientras que los chicos lo hacen en mantenimiento industrial, electromecánica de vehículos o mecatrónica industrial, cuya demanda de estas tres familias profesionales es, exclusivamente masculina.

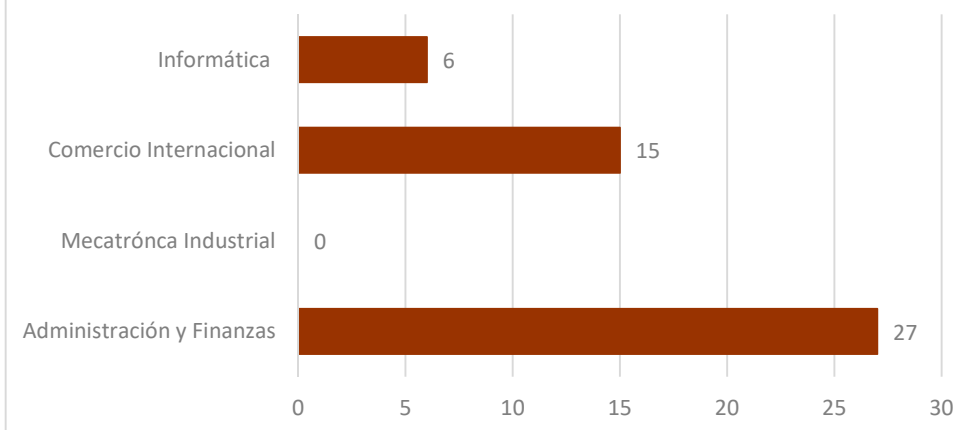
El único equilibrio, se produce en la familia profesional de Administración y Finanzas, donde el número de alumnas y alumnos es el mismo.

Por detrás se situaría la familia de Comercio Internacional con un alumnado de 15 chicas y 22 chicos.

ALUMNAS MATRICULADAS CFGM/ Familias Profesionales. Curso 2021-22. IES Los Albares



ALUMNAS MATRICULADAS CFGS/Familias Profesionales. Curso 2021-22. IES Los Albares



Fuente: Datos facilitados por IES Los Albares. Elaboración propia

Continúan existiendo sesgos de género en la elección de la formación profesional tanto en los ciclos de grado medio como en los de grado superior, por lo que podemos apreciar en los datos.

Una de las familias más masculinizadas, es la de informática, lo que contrasta con el hecho de que cuenta con un porcentaje de inserción laboral más elevado.

Desde el ayuntamiento de Cieza no sólo se trabaja en el ámbito educativo propiamente dicho, también con el movimiento asociativo, pues se propone un concepto de educación que haga partícipe a todos los agentes socializadores, tales como la escuela, el entorno social, la administración, la familia, los medios de comunicación....

También es importante introducir medidas de sensibilización y formación en otros ámbitos, especialmente con la población adulta, como pueden ser las asociaciones de madres y padres, centro de personas adultas o la Universidad Popular. Realizando talleres diversos en el que se puedan ir desmontando roles y estereotipos de géneros que hoy día siguen arraigados en nuestra sociedad.

PARTICIPACIÓN A TRAVÉS DEL ASOCIACIONISMO

Una importante faceta de nuestra vida que es positivo cuidar es la participación social, ésta permite a las personas, influir en las decisiones que afectan a cuestiones relacionadas con el ámbito público.

La participación aporta a las mujeres enriquecimiento, bienestar, sentimiento de pertenencia, capacidad de expresarse..., todo ello empodera a la mujer. Por eso es necesario establecer condiciones que permitan participar en igualdad y fomentar dicha participación.

A veces, la dificultad por el horario, la falta de disponibilidad, la doble o triple carga de trabajo, incluso en muchos casos la falta de información, es una barrera que dificulta la participación.

En la localidad, y concretamente en el registro municipal, constan 165 asociaciones, repartidas en:

- Mujeres
- Discapacidad
- Cultural
- Social
- Deportivas
- Vecinos
- Juvenil
- Medioambiental
- Educación

De las asociaciones registradas, 6 son específicamente de mujeres. Las más numerosas son las Deportivas con 50, seguidas de las Culturales con 46 y 23 Sociales. Todas ellas con representación femenina y masculina, aunque no está recogido el dato de personas asociadas en cada una de ellas desagregado por sexo. Con la excepción de la primera que estaría compuestas íntegramente por mujeres.

En este momento y después de la pandemia algunas de estas asociaciones permanecen inactivas.

El ayuntamiento de la localidad a través de la Concejalía de Participación Ciudadana, ha articulado unos recursos participativos para posibilitar el acceso de la población en asuntos municipales, potenciando la participación en el funcionamiento y gestión del gobierno local. Como muestra de ello tenemos los Presupuestos Participativos, que son una herramienta de participación y gestión del municipio mediante la cual, la ciudadanía puede proponer y decidir sobre el destino de una parte del presupuesto municipal.

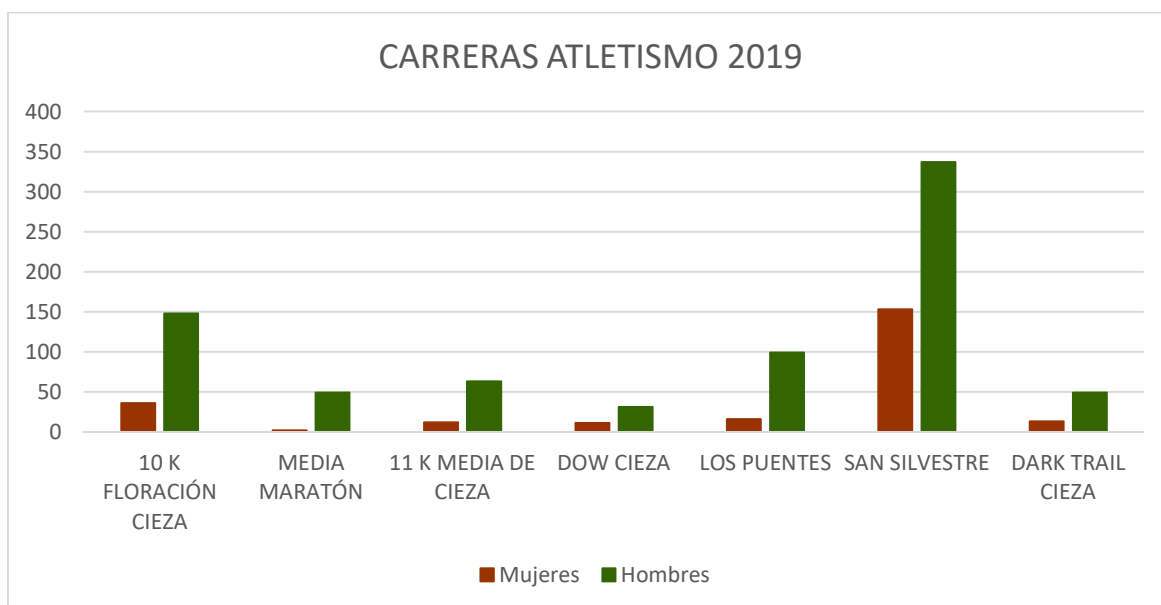
PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ACTIVIDAD DEPORTIVA

Desde el ayuntamiento de Cieza a través de la concejalía de deportes, se le está dando un impulso importante a la práctica deportiva en el municipio, el cambio también ha venido motivado por la demanda expresada por la población en general tras la pandemia.

En la última convocatoria de subvenciones dirigida a asociaciones deportivas de la localidad se barema positivamente a aquellas que fomentan el deporte femenino.

Pese a estos pequeños avances, los datos de participación en las escuelas deportivas que utilizan las instalaciones municipales indican la existencia de deportes masculinizados y feminizados, por lo que resulta necesario seguir trabajando en esta buena línea iniciada.

En cuanto a la participación de mujeres en las distintas carreras que se han realizado en la localidad en 2019, el porcentaje es muy pequeño, sólo destaca la participación de mujeres en la San Silvestre, que, pese a su elevada participación, suponen la mitad de la población masculina.



Fuente: Datos Federación Atletismo. Elaboración propia.

Si nos centramos en el año 2021, observamos la diversa participación por parte de la población en las actividades ofertadas por los clubes deportivos de la localidad.

En atletismo encontramos un total de 34 mujeres y 29 hombres, todos ellos pertenecientes al club UCAM ATHLEO, y que han sido federadas/os este año.

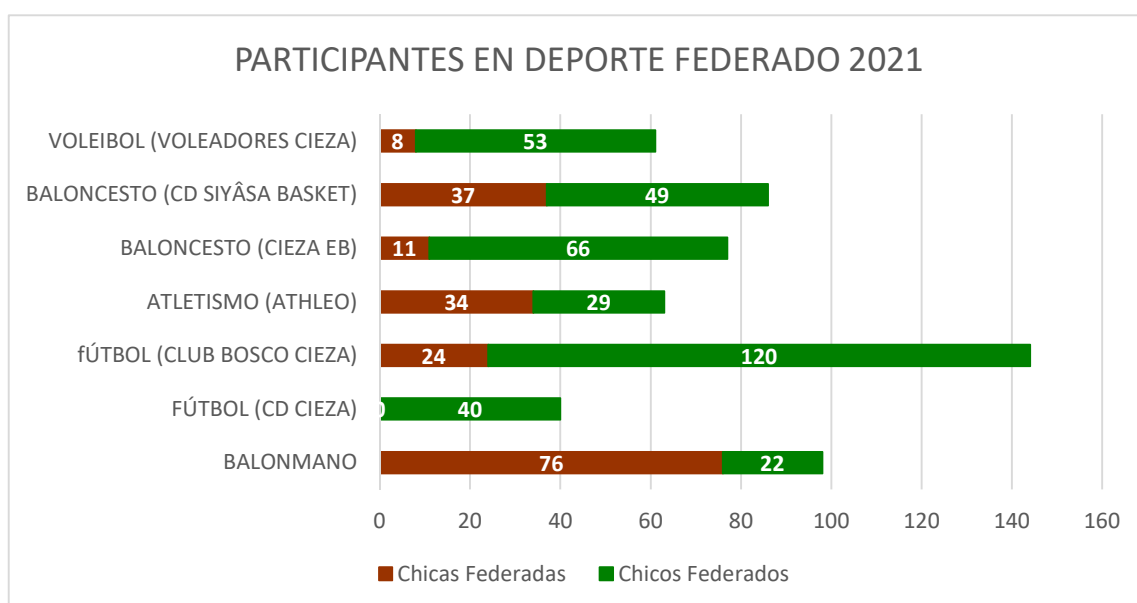
En los cursos de natación realizados para edades comprendidas entre los 0 y los 16 años, han participado 125 niñas y 154 niños. (en estos cursos la participación masculina puede ser superior a la femenina debido al mayor número de población, que también lo es, en este rango de edad).

En la actualidad la participación más equilibrada, la encontramos en el **deporte individual**, en atletismo y natación.

Si tenemos en cuenta **deportes de equipo** como balonmano o fútbol, observamos según los datos facilitados por los clubes, que mientras las mujeres son mayoría en balonmano, en el área de fútbol hay un club en el que no tienen representación y otro en el que es bastante baja.

De todo ello se desprende, que la modalidad deportiva más practicada por las chicas en cuanto a deporte de equipo es el balonmano y la que menos el fútbol. A la inversa de lo que ocurre con los chicos.

Habría que analizar porqué se produce, pero queda patente que hay un estereotipo de género en la sociedad municipal en cuanto a deportes practicados por mujeres y por hombres.



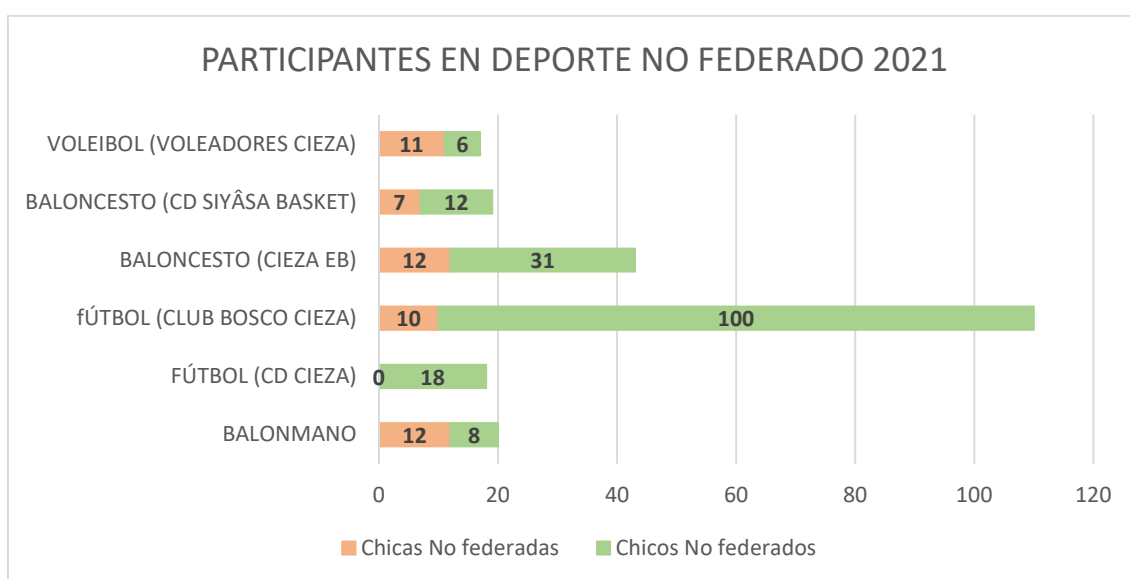
Fuente: Datos facilitados por los clubes. Elaboración propia.

En el caso de las mujeres, el mayor número de federadas lo tiene el balonmano seguido a gran distancia por el equipo de baloncesto, Siyâsa basket.

Como novedad tenemos que desde 2020 el CD Bosco Cieza, cuenta con la creación de un equipo de fútbol femenino.

En el caso de los hombres, el número mayor de federados lo tiene el club de fútbol, el Bosco Cieza, seguido del Cieza Escuela Baloncesto.

Añadir un dato más y es que dos de los equipos del club de baloncesto Siyâsa Basket, son mixtos, en concreto lo tienen en las categorías benjamín y mini.



Fuente: Datos facilitados por los clubes. Elaboración propia.

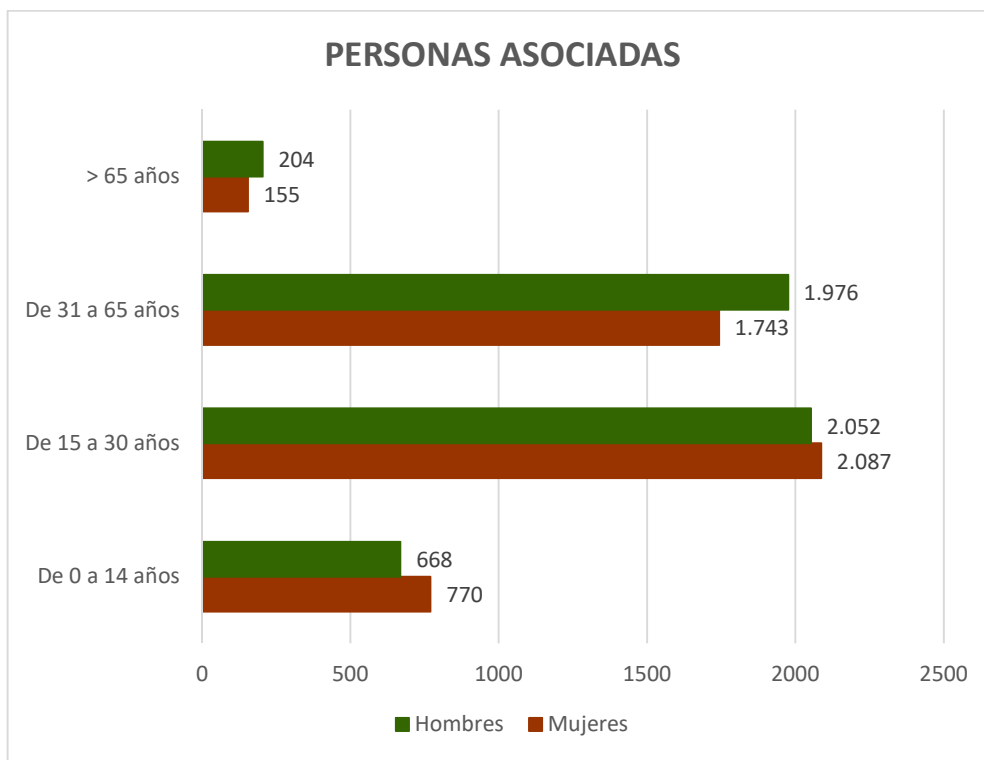
Con los datos analizados observamos que las personas participantes en la práctica deportiva no federada facilitada por los clubes, formada por la población de menor edad está bastante igualada. En términos generales se observa que la diferencia entre niñas y niños en las distintas disciplinas deportivas, no es excesivamente elevada a excepción de los clubes de fútbol.

Se podría decir, que la práctica deportiva promueve la salud en la población joven, les ayuda a socializar al tiempo que enseña valores de:

Igualdad, respeto, solidaridad, compañerismo, esfuerzo y superación, entre otros muchos.

CULTURA

Según la información facilitada por la biblioteca municipal, el número de personas asociadas a la biblioteca sería de 4.755 mujeres y 4.900 hombres, por grupos de edad:



Fuente: Datos facilitados por la Biblioteca Municipal. Elaboración propia.

Los datos indican que hasta los 30 años el número de mujeres asociadas a la biblioteca es mayor que el de hombres y a partir de los 31 años la tónica se invierte, si bien es verdad, que los valores entre ambos sexos no son excesivamente distantes.

Si tomamos como referencia los préstamos de documentos (audiovisuales, impresos...) que se encuentran en la biblioteca en el año 2019, la demanda de los mismos por parte de hombres y mujeres es más desigual y tendríamos que del total de documentos prestados, la demanda por parte de la población femenina se sitúa en un 59%, frente a 41% que corresponde a la población masculina.



Fuente: Datos facilitados por la Biblioteca Municipal. Elaboración propia.

Hay que resaltar la labor desarrollada por la Biblioteca Padre Salmerón, que desde hace algunos años viene organizando **cursos de informática** para mujeres en un aula destinada para tal fin, dentro de la propia biblioteca, con el objetivo de disminuir la brecha digital existente en la localidad entre mujeres y hombres.

Otra de las acciones que desarrolla desde hace algunos años, es el **Club de Lectura**, en el que un grupo de personas se reúnen de forma mensual para llevar a cabo una lectura sobre un tema propuesto y posteriormente se elabora un análisis.

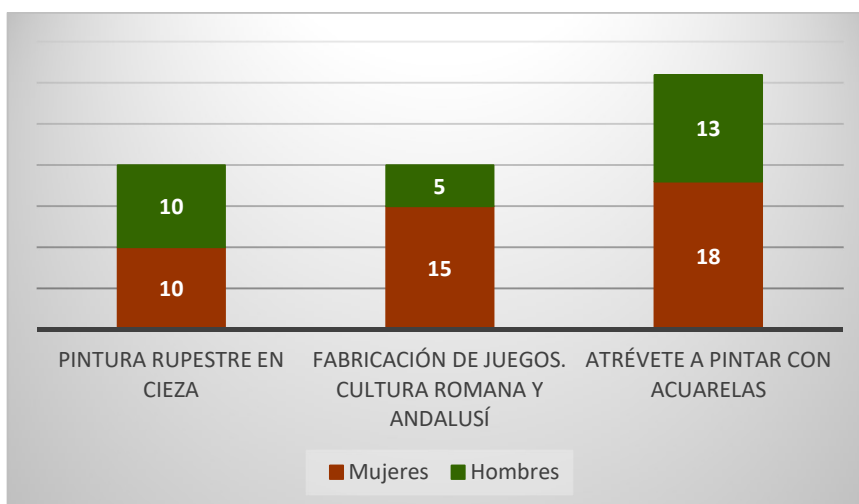
Las personas participantes en un 90% son mujeres, y la edad de participación de la población corresponde a mayores de 40 años en términos generales.

Para dar visibilidad a las mujeres escritoras, el ayuntamiento de la localidad, a través de la Concejalía de Mujer e Igualdad y la Biblioteca Padre Salmerón, pusieron en marcha unos actos de conmemoración del **"Día Internacional de la Mujer Escritora"**, con la presentación del libro El despertar de una sirena, y un encuentro literario de escritoras de la localidad.

En los actos programados, la presencia femenina fue mayoritaria, aunque hubo una pequeña representación masculina.

Dentro de la cultura encontramos también el Museo Siyâsa, que pese a que no llevan registro por sexo de las personas que lo visitan, en cuanto (conferencias, cursos, público en general), sí lo hacen de las personas que participan en las actividades en las que es preciso inscripción.

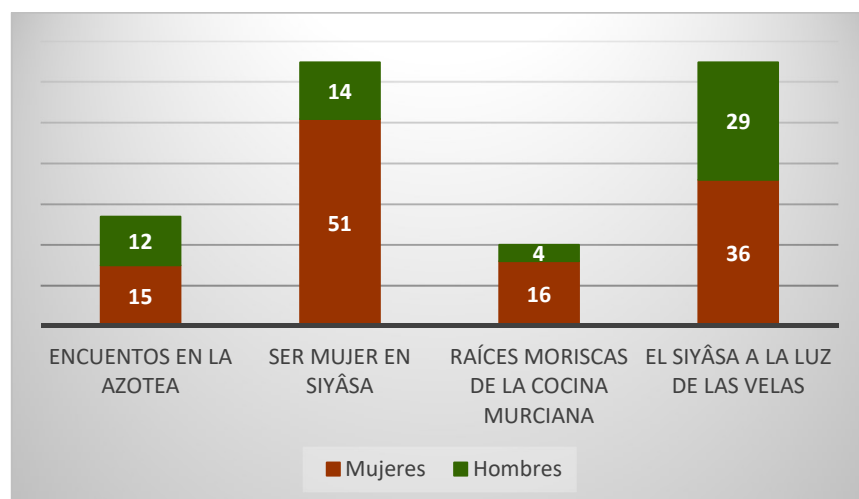
En el año 2019, se realizaron tres talleres dirigido a menores de entre 6 hasta 14 años, siendo su participación bastante desigual entre ambos sexos. Los datos revelan que la participación femenina en términos generales (43 niñas y/o chicas), es bastante superior a la masculina (28 niños y/o chicos).



Fuente: Datos facilitados por el Museo Siyâsa. Elaboración propia.

En 2020 no se realizaron actividades con motivo de la pandemia y en 2021 se retomaron de nuevo y se realizaron actividades que tuvieron lugar en el mes de enero y agosto, dirigidas a la ciudadanía en general.

Observamos el acceso de la mujer a los recursos culturales, destacando su alta afluencia en todas las actividades organizadas por el museo.



Fuente: Datos facilitados por el Museo Siyâsa. Elaboración propia.

Además, en el año en curso, se ha llevado a cabo un taller de pintura infantil denominado "Jóvenes pintores en el Siyâsa", para menores de edades comprendidas entre los 6 y los 10 años, donde la participación de la población femenina casi triplica a la masculina. La participación fue de 24 niñas y 9 niños.

SALUD

La salud ocupa actualmente un lugar central entre las preocupaciones de la población. Además, ha supuesto un cambio significativo en determinadas costumbres y estilo de vida. Será necesario en un futuro, conocer las consecuencias directas e indirectas de la pandemia actual en hombres y mujeres.

Pese a la pandemia y de forma ininterrumpida, desde el año 2015 existe un programa de **apoyo a la crianza**, impulsado por el área de bienestar social y con el que colabora la matrona del centro de salud Cieza este, dirigido a familiares que cuidan de los menores, madres, padres, abuelas... aunque las participantes en su mayoría son las madres.

Desde el ayuntamiento, a través de la Biblioteca Padre Salmerón y en colaboración con el Área IX de Salud, desde 2019, se llevan realizando monográficos sobre temas de actualidad y que afectan directamente a las mujeres. Todos ellos tienen que ver con: la mejora de la salud de las mujeres, aumentar su autoestima y en definitiva mejorar su calidad de vida.

A través del área de personas mayores, el centro municipal Las Morericas, desde hace años viene ofreciendo una amplia oferta formativa en la que pueden participar personas jubiladas o prejubiladas a partir de 55 años, cuya finalidad es la de proporcionar a este colectivo, una mejora en su calidad de vida.

Los talleres que se imparten giran en torno a tres ejes fundamentales:

- Activación física
- Aprendizaje de las nuevas tecnologías
- Desarrollo personal

Aunque no se cuenta en la actualidad con información desagregada por sexos, si podemos decir que la participación femenina se sitúa entre el 70 y el 80%.

La biblioteca Padre Salmerón, colabora con los Centros de Salud que hay en la localidad en la puesta en marcha de jornadas sobre **“Temas de salud para mejorar el autocuidado”** de las personas que residen en el municipio, el dato curioso es que, pese a no ser una actividad dirigida específicamente a mujeres, las personas beneficiarias mayoritariamente, son mujeres, aunque no existen datos desagregados por sexo.

También en colaboración con los Centros de Salud se han llevado a cabo cursos dirigidos a personas que cuidan de otras, con la finalidad de reforzar el valor del cuidado y aumentar el nivel de conocimiento sobre el mismo.

El objetivo planteado era doble: **Cuidar y Cuidarse**. De nuevo las personas participantes han sido sólo mujeres.

Ha habido otras actuaciones realizadas por el Área IX de Salud, que es a la que corresponde nuestro municipio y con las que la biblioteca ha colaborado de forma estrecha, puesto que no hay que olvidar que es un lugar de gran afluencia de personas de la localidad.

A través de la Concejalía de Mujer e Igualdad de Oportunidades, el pasado mes de mayo se organizó una mesa redonda con participantes del campo de la salud, para conmemorar el **día “Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres”**, con la finalidad de sensibilizar a la población sobre la importancia de la salud de las mismas. En el acto la participación de la población fue casi exclusivamente femenina.

USO DEL TIEMPO

La última encuesta de empleo del tiempo, se realizó entre 2009 y 2010 y la llevó a cabo el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. Nos permite conocer el tiempo destinado por las personas a las distintas actividades de la vida diaria, como el trabajo remunerado, el trabajo no remunerado, hogar y familia o actividades personales.

| | | |
|-------------|---------------------|----------------|
| Ambos sexos | TOTAL | 22h 53' |
| | Cuidados personales | 11h 29' |
| | Hogar y familia | 3h 0' |
| | Estudios | 0h 39' |
| | Trabajo remunerado | 2h 47' |
| | Tiempo Libre | 4h 57' |
| Mujeres | TOTAL | 22h 53' |
| | Cuidados personales | 11h 26' |
| | Hogar y familia | 4h 7' |
| | Estudios | 0h 39' |
| | Trabajo remunerado | 2h 9' |
| | Tiempo Libre | 4h 32' |
| Varones | TOTAL | 22h 54' |
| | Cuidados personales | 11h 33' |
| | Hogar y familia | 1h 54' |
| | Estudios | 0h 39' |
| | Trabajo remunerado | 3h 25' |
| | Tiempo Libre | 5h 23' |

Fuente: Encuesta de empleo del tiempo. INE. Actualizada a 20/07/2012

De la tabla extraemos una lectura importante y es que las mujeres dedican el doble de tiempo más al hogar y la familia, una hora menos al trabajo remunerado y casi una hora menos al tiempo libre.

La conclusión que podemos sacar es que sacrifican su participación social y laboral por el cuidado del hogar y la familia, todo ello debido a la falta de corresponsabilidad.

La falta de corresponsabilidad provoca que las mujeres a pesar de estar más preparadas tienen más dificultades para entrar y mantenerse en el mercado laboral.

Esto se refleja en el informe elaborado por **ONU Mujeres** "El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020: Familias en un mundo cambiante": Las mujeres tienen una carga desproporcionada de trabajo doméstico en comparación con los hombres.

Este informe propone una agenda integral de políticas orientadas a las familias para promover la igualdad de género en la diversidad de modelos familiares del mundo de hoy. El informe refleja que el logro de los ODS depende de la promoción de la igualdad de género en el entorno familiar.

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA

La Violencia de género sigue siendo una de las manifestaciones más claras de desigualdad que se produce hoy entre hombres y mujeres. Además, es la que más sufrimiento causa a las mujeres y a su entorno más cercano. En este apartado tomamos como referencia el año 2019. Se llevaron a cabo por el ayuntamiento de Cieza, a través del CAVI, en colaboración con la biblioteca municipal y con los centros educativos y asociaciones juveniles de la localidad, diversas actividades y talleres relacionados con la sensibilización contra la violencia de género.

Coincidiendo con la feria del libro se trabajó con la **población infantil** dos actividades de CUENTACUENTOS, dirigidos a menores de entre 3 y 6 años.

Programa de sensibilización contra la violencia en el ámbito educativo:

Con menores de **educación primaria** se llevaron a cabo 15 talleres de igualdad de 2 horas de duración en distintos centros educativos del municipio, en estos talleres se trabajó:

- Roles de género, reparto de responsabilidad en el hogar y estereotipos de género.

Igualmente se trabajó con el alumnado de **educación secundaria**, realizando talleres psicoeducativos para la prevención de la violencia. En el IES Diego Tortosa, tuvo lugar una exposición fotográfica contra la violencia machista: "Ponte bien la mascarilla, quítate la venda. No a la violencia de género".

Se realizaron 10 talleres de 3 horas de duración cada uno de ellos, con el alumnado de cuarto curso de la ESO en los dos institutos de enseñanza secundaria de la localidad. Los talleres se dividieron en 3 sesiones. En la primera de ellas se reunieron todos los grupos de 4º de la ESO en el salón de actos de los respectivos centros, donde se le explicó al alumnado, en que iban a consistir dichas sesiones y se les repartió un cuestionario para averiguar, cuál era el nivel de sensibilización y prejuicios en el tema de la violencia de género, de forma anónima, para poder adaptar los módulos a las necesidades del alumnado. En el cuestionario se recogían diferentes indicadores relacionados con los celos, agresividad, control de impulsos, rasgos machistas, etc.

En las dos sesiones restantes, se trabajaron aspectos relacionados con la forma de interpretar situaciones, las consecuencias emocionales y conductuales que esa interpretación provocan, acercando conceptos relacionados con las distorsiones cognitivas y los estereotipos de género, así como el control de impulsos desde la comunicación asertiva a la resolución de conflictos y la relación que guarda la autoestima adecuada en la forma de gestionarlos. En estas 2 sesiones se separaba a chicos y chicas, pues trabajaban los temas desde diferentes perspectivas.

Programa de sensibilización contra la violencia en el ámbito asociativo:

En el ámbito **asociativo juvenil** se llevaron a cabo 2 talleres de horas de duración para la población joven de edades comprendidas entre los 14 y los 19 años, uno con la asociación juvenil OJE y otro con la asociación juvenil Grupo Scout "San Jorge", en estos talleres se trabajaron temas sobre las nuevas masculinidades y los micromachismos. También se llevó a cabo 1 taller de 2 horas de duración para menores de entre 6 y 13 años en la asociación juvenil OJE, donde se trabajó:

- Roles y estereotipos de género, reparto de tareas en el hogar y uso del lenguaje no sexista.

Programa de sensibilización y formación contra la violencia en el ámbito profesional:

El objetivo fue poner en común con el personal técnico de los diferentes sectores participantes en la lucha contra la violencia de género, los conocimientos básicos sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contenidos simultáneos a la problemática desde la prevención e intervención directa, tanto con la víctima como con el agresor. Jornada dirigida a profesionales locales relacionados con la lucha contra la violencia de género.

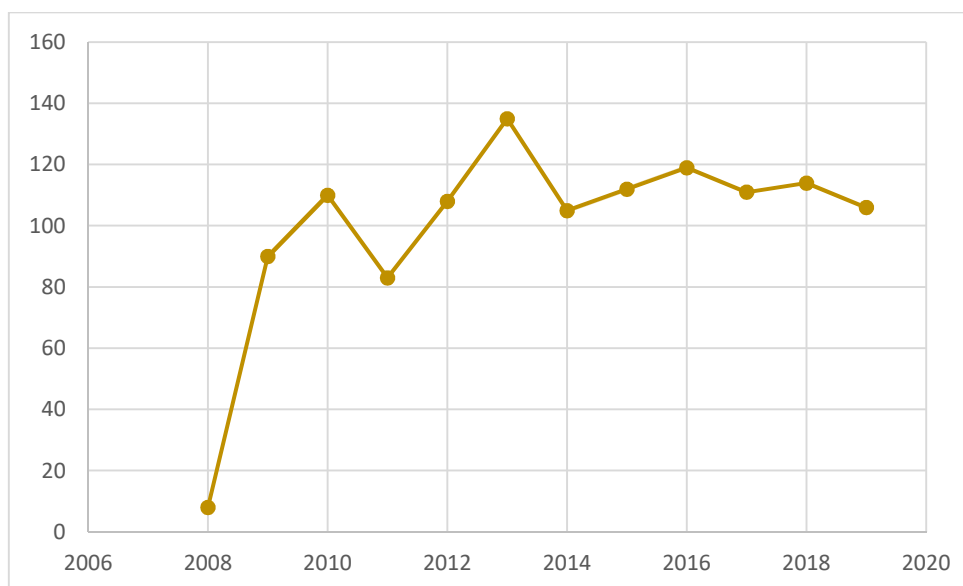
Programa de sensibilización y formación contra la violencia destinada a la población en general:

Se elaboraron puntos de lectura con información sobre la progresión de las distintas formas de violencia de género y pins con un lazo violeta. El material se difundió en dependencias municipales, centros de salud, IES de la localidad, Hospital Comarcal, asociaciones juveniles y de mujeres y en dependencias de la Guardia Civil y Policía Local.

Para conmemorar el 25 de noviembre, el ayuntamiento siempre ha llevado a cabo una marcha por las calles del municipio. En el año 2020 y con motivo de la pandemia, ésta no se pudo celebrar y se sustituyó por una marcha virtual en colaboración con la Federación de Atletismo de la Región de Murcia. Debido al elevado índice de participación y posibilitando el acceso a la misma a personas con diversidad funcional, se ha mantenido la marcha virtual en este 2021 al tiempo que se ha retomado la presencial.

El Centro de Atención a Víctimas de Violencia de Género (CAVI), comenzó a funcionar en nuestro municipio a finales de 2008, desde entonces viene prestando sus servicios dando una respuesta integral de información, apoyo, intervención y acompañamiento a las víctimas.

Tomamos datos hasta 2019, puesto que el año 2020 con el confinamiento domiciliario que sufrimos a consecuencia de la crisis sanitaria, las mujeres no podían demandar el servicio, y los datos no reflejarían la realidad que muchas de ellas habrían vivido.

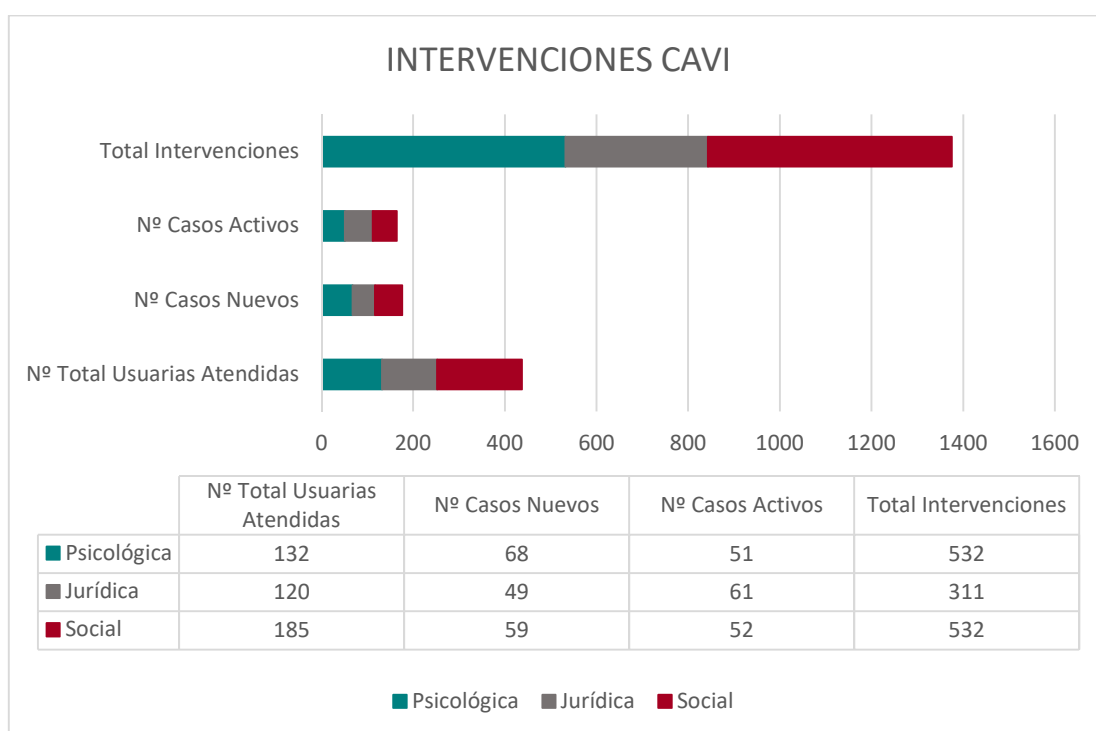


Fuente: Datos facilitados por el CAVI. Elaboración propia.

Observamos como el número de mujeres atendidas ha ido en aumento entre 2008 y 2010, en 2011 se produce un descenso en el número de mujeres que demandan el servicio, para llegar a su máximo en 2013. En 2014 el número de mujeres desciende, se atiende a 30 mujeres menos que en el año anterior y desde este año y hasta 2019 se producen oscilaciones de subida y bajada sucesivamente.

Desde 2008 y hasta 2019 se han atendido a un total de 1.201 mujeres víctimas de violencia de género.

Según los tipos de intervención demanda por las mujeres que acuden al CAVI, ésta puede ser psicológica, social y/o jurídica y en base a esto, en el año 2019 se realizaron un total de 1.375 intervenciones, teniendo en cuenta que una mujer puede demandar varias intervenciones a lo largo del año y en las distintas áreas.



Fuente: Datos facilitados por el CAVI. Elaboración propia.

Los mecanismos de coordinación cuentan con una amplia trayectoria y funcionan de forma fluida y eficaz en el municipio. Destaca la importancia del seguimiento de los casos activos y la prestación de intervenciones integrales.

7. DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES

DEBILIDADES

- Se mantiene la brecha de género.
- Falta de conocimiento de la ciudadanía de algunas acciones llevadas a cabo en materia de igualdad.
- Mayor inestabilidad y precariedad laboral para las mujeres.

AMENAZAS

- Falta de sensibilización
- Percepción de que la igualdad ya está conseguida.
- Presencia de roles y estereotipos que continúan arraigados en nuestra sociedad.
- Empleo desigual del tiempo dedicado a tareas domésticas por mujeres y por hombres.

FORTALEZAS

- Mejora del conocimiento de la realidad de mujeres y hombres en el municipio.
- Reconocimiento social por parte de la administración local a mujeres de la localidad por su contribución a la sociedad.
- Se han consolidado recursos específicos para la mujer en la localidad.
- Existencia del Consejo Municipal de la Mujer.
- Mayor participación de las mujeres en actividades del ayuntamiento (culturales, deportivas...).

OPORTUNIDADES








- Existencia de normativa legal que impulsa la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Visibilizar a través de muestras o exposiciones la labor de mujeres del municipio que han tenido un papel destacado en la historia.
- Aumento de la presencia de la mujer en cargos de responsabilidad política.
- Toma de conciencia social sobre la incidencia de las diferentes manifestaciones de la violencia de género.

8. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

| | |
|---|---|
| 1 | Está realizado para el periodo 2021-2024. Tiene una vigencia de cuatro años. |
| 2 | Es la Concejalía de Mujer e Igualdad de Oportunidades, la encargada de coordinar, impulsar y ejecutar el Plan. |
| 3 | Es un documento flexible y abierto |
| 4 | Se ha elaborado contando con la implicación del personal municipal y agentes sociales del municipio. |
| 5 | Incluye Objetivos generales y objetivos específicos susceptibles de ser llevados a cabos por las diferentes áreas implicadas. |
| 6 | Incluye indicadores que nos permite medir los objetivos que se vayan alcanzando de forma continua. |

9. PRINCIPIOS RECTORES

Como principios rectores que van a servir de guía para la ejecución de este II Plan, y que nos va a ayudar en el camino para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, debemos tener en cuenta los siguientes:

-  La igualdad de trato y de oportunidades.
-  La perspectiva de género aplicada de forma transversal en todas las políticas.
-  La participación de las mujeres de forma más equilibrada.
-  La eliminación de roles y estereotipos en función del género, produciéndose con ello una transformación social.
-  La contribución a un cambio de valores desde todas sus áreas de acción.
-  La colaboración y coordinación con las entidades asociativas que intervienen día a día en diferentes ámbitos dónde más desigualdades se producen.
-  La evaluación del impacto de género, valorando el punto de partida de mujeres y hombres.

10. ÁREAS DE ACTUACIÓN

A continuación, se van a redefinir las áreas de actuación planteadas en el documento inicial, al mismo tiempo que se ha hecho una reformulación de los objetivos generales y específicos, lo que ha llevado consigo la modificación de las acciones planteadas asociadas a cada uno de los objetivos específicos.

El motivo es adecuar este plan estratégico a las necesidades sociales actuales.

Áreas Iniciales

- Acción Pública con enfoque de género
- Participación de las mujeres y empoderamiento feminista
- Coeducación, Educación formal y no formal con conciencia de género
- Conciliación Corresponsable de la Vida Laboral, Personal y Familiar. Usos del Tiempo
- Empleo y Formación
- Salud y Calidad de Vida
- Urbanismo con perspectiva de género
- Hacia una ciudad libre de Violencia Machista

Áreas Reestructuradas

- La administración pública con enfoque de género
- Empoderamiento y participación social
- Educación en Igualdad
- Conciliación y Corresponsabilidad
- Empleo y Formación
- Salud, Deporte y Calidad de Vida
- Urbanismo con perspectiva de género
- Prevención y Erradicación de la violencia de género



ASÍ QUEDARÍAN CONFIGURADAS LAS NUEVAS ÁREAS DEL DOCUMENTO



**LA
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA CON
ENFOQUE DE
GÉNERO**

OBJETIVO GENERAL

INCORPORAR LA TRANSVERSALIDAD Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN MUNICIPAL.

Objetivo específico 1: Visibilizar el compromiso del ayuntamiento con la igualdad.

| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
|---|--|------------------------------|------------|----|----|----|
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 1.1. Realizar actos y actividades en conmemoración de los días destacados en materia de igualdad. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de días conmemorados Nº de actos/actividades realizadas Nº de personas alcanzadas | Igualdad Mujer | | | | |
| 1.2. Crear un lema anual en favor de la igualdad que se emplee en todas las acciones desarrolladas desde esta área. | <ul style="list-style-type: none"> Lema creado anualmente | Igualdad Mujer | | | | |
| 1.3. Difundir a través de distintos soportes físicos o digitales el II Plan de igualdad. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de soportes utilizados Nº de personas alcanzadas | Igualdad | | | | |
| 1.4. Elaborar un Plan de Igualdad interno del ayuntamiento. | <ul style="list-style-type: none"> Plan elaborado: SI/NO | Igualdad | | | | |
| 1.5. Incorporar criterios de igualdad en las subvenciones, convenios, premios, reconocimientos y becas municipales. | <ul style="list-style-type: none"> Nº y tipos de criterios de igualdad incorporados | Igualdad Áreas implicadas | | | | |

Objetivo específico 2: Fortalecer las estructuras de impulso y coordinación del II Plan de Igualdad.

| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
|---|--|------------------------------|------------|----|----|----|
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 2.1. Dotar de personal y recursos materiales y económicos para ejecutar de manera efectiva las medidas establecidas en el plan, manteniendo la figura de Agente de Igualdad para el impulso y la coordinación del Plan. | <ul style="list-style-type: none"> Nº y tipos de recursos asignados Mantenimiento Agente Igualdad: SI/NO | Igualdad Mujer | | | | |
| 2.2. Crear una comisión técnica de seguimiento del plan compuesta por personal de las distintas áreas implicadas en el mismo. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de reuniones celebradas Nº de áreas participantes Nº de personas que participa en las reuniones | Igualdad Áreas implicadas | | | | |

Objetivo específico 3: Integrar y/o consolidar el uso del lenguaje no sexista en las comunicaciones del ayuntamiento.

| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
|--|---|-----------------------------|------------|----|----|----|
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 3.1. Continuar con acciones de sensibilización sobre el uso del lenguaje no sexista en la administración (cartelería, folletos, guías...). | <ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones realizadas Nº de personas alcanzadas por sexo | Igualdad | | | | |
| 3.2. Adaptar los documentos y formularios de la administración local al uso no sexista del lenguaje. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de documentos revisados Nº de documentos modificados | Igualdad Todas las áreas | | | | |

Objetivo específico 4: Desagregar la información y datos según sexo.

| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
|--|---|-----------------------------|------------|----|----|----|
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 4.1. Incluir de forma sistemática la variable sexo en las estadísticas, encuestas, memorias de actividad y recogida de datos del ayuntamiento. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de documentos en los que se incluye la variable | Igualdad Todas las áreas | | | | |
| 4.2. Elaborar un documento que indique las pautas para mejorar la recogida de datos desagregado por sexo de cara a su inclusión en las memorias de actividades del ayuntamiento. | <ul style="list-style-type: none"> Documento elaborado Nº de áreas municipales que aplican el documento | Igualdad | | | | |

Objetivo específico 5: Incorporar la perspectiva de género en las convocatorias públicas.

| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
|---|---|------------------------------|------------|----|----|----|
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 5.1. Incluir en los temarios de oposiciones o convocatorias de empleo del ayuntamiento, legislación en igualdad de género. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de convocatorias en las que se incluye | Igualdad Personal | | | | |
| 5.2. Crear cláusulas que impliquen la igualdad de género en la contratación pública y en las subvenciones concedidas por el ayuntamiento. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de cláusulas establecidas | Igualdad Áreas implicadas | | | | |

| Objetivo específico 6: Establecer un sistema de seguimiento y evaluación del plan. | | | | | | |
|---|---|-------------------------|-------------------|----|----|----|
| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 6.1. Elaborar informes anuales de seguimiento del II Plan. | <ul style="list-style-type: none"> Informe anual | Igualdad | | | | |
| 6.2. Elaborar un informe final de evaluación del II Plan, valorando su grado de cumplimiento y los resultados obtenidos más destacados. | <ul style="list-style-type: none"> Informe final | Igualdad | | | | |

**EMPODERAMIENTO
Y
PARTICIPACIÓN
SOCIAL**

OBJETIVO GENERAL

PROMOVER Y FORTALECER EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER MEDIANTE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL

Objetivo específico 1: Favorecer condiciones que ayuden a aumentar la participación de las mujeres en el municipio.

| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
|--|--|------------------------------------|------------|----|----|----|
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 1.1. Fomentar el asociacionismo de mujeres y ofrecer asesoramiento a mujeres interesadas en crear una nueva entidad o participar en alguna asociación ya existente. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de consultas atendidas Nº de personas informadas Nº de asociaciones creadas Nº de nuevas socias | Igualdad Mujer | | | | |
| 1.2. Difundir las actividades realizadas por las asociaciones de mujeres de la localidad. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de actividades difundidas | Igualdad Mujer Asociaciones | | | | |
| 1.3. Incorporar y/o consolidar la perspectiva de género en los procesos de presupuestos participativos municipales. | <ul style="list-style-type: none"> Variable incorporada o consolidada | Igualdad Participación | | | | |
| 1.4 Continuar con la cesión de locales municipales para asociaciones de mujeres, así como con las subvenciones dirigidas a dichas asociaciones para la promoción de la mujer y de la igualdad. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de asociaciones de mujeres que utilizan espacios municipales Nº de usuarias que utilizan el espacio Nº de asociaciones que solicitan subvención | Igualdad Mujer Participación | | | | |

Objetivo específico 2: Aumentar la visibilidad de las mujeres en el ámbito público local.

| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
|---|--|---|------------|----|----|----|
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 2.1. Elaborar simbolismos que permitan visibilizar las aportaciones de mujeres a la historia del municipio (lonas, despleables, exposiciones urbanas..). | <ul style="list-style-type: none"> Nº de simbolismos empleados | Igualdad Mujer | | | | |
| 2.2. Visibilizar el trabajo de mujeres de la localidad que han sido referentes en diversas áreas de la sociedad y reconocer su aportación al municipio (guías, libros, exposiciones, mercadillos artesanales...). | <ul style="list-style-type: none"> Nº de campañas Nº de elementos utilizados en cada campaña | Igualdad Mujer Participación Educación | | | | |
| 2.3. Reconocer a través de elementos urbanos, la aportación de las mujeres a la sociedad, a través de nombres de calles, nombres de edificios municipales... | <ul style="list-style-type: none"> Nº y tipo de elementos urbanos | Igualdad Urbanismo Participación | | | | |

Objetivo específico 3: Contribuir al aumento de la concienciación de género en la población.

| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
|--|--|---------------------------------------|------------|----|----|----|
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 3.1. Realizar campañas de sensibilización que contribuyan al cambio de valores patriarcales entre los distintos sectores de la población. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de campañas Nº de participantes por sexo | Igualdad Mujer Educación | | | | |
| 3.2. Organizar actividades que mejoren la conciencia de género, teniendo en cuenta la diversidad de las mujeres (según edad, capacidad...), eliminando situaciones de discriminación múltiple. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de actividades Nº de participantes por sexo y atendiendo a su diversidad | Igualdad Mujer Bienestar Social | | | | |

| Objetivo específico 4: Generar espacios grupales que favorezcan el intercambio de experiencias y la reflexión colectiva . | | | | | | |
|---|---|--|-------------------|-----------|-----------|-----------|
| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 4.1. Colaborar con el plan lector, incluyendo lecturas sobre el papel de la mujer en los diferentes ámbitos de la sociedad. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de lecturas incluidas Nº de personas alcanzadas por sexo | Igualdad Mujer Cultura | | | | |
| 4.2. Introducir una guía de lecturas sobre igualdad de forma habitual en la programación de la biblioteca. | <ul style="list-style-type: none"> Guía elaborada: SI/NO | Igualdad Mujer Cultura | | | | |
| 4.3. Realizar muestras de autoras y cuentacuentos con temática de igualdad. | <ul style="list-style-type: none"> Contenidos de igualdad incluidos | Igualdad Mujer Cultura | | | | |
| 4.4. Habilitar un espacio en la biblioteca municipal para la lectura de la población infantil y juvenil con temática de igualdad. | <ul style="list-style-type: none"> Espacio Habilitado: SI/NO Nº de libros incluidos | Igualdad Mujer Cultura | | | | |
| 4.5. Desarrollar acciones formativas que mejoren las competencias básicas de las mujeres. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones formativas realizadas Nº de personas beneficiarias por sexo | Igualdad Mujer Bienestar Social Cultura | | | | |

EDUCACIÓN EN IGUALDAD

OBJETIVO GENERAL

PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO, INTRODUCIENDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SUS ACTUACIONES

| Objetivo específico 1: Aumentar la sensibilización en materia de igualdad de género en los centros educativos | | | | | | |
|--|--|--|------------|----|----|----|
| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 1.1. Difundir campañas de sensibilización permanente en torno a la igualdad de género, con la comunidad educativa. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de campañas difundidas Nº de participantes por sexo | Igualdad Mujer Educación Bienestar Social | | | | |
| 1.2. Convocar certámenes o concursos literarios con temática de igualdad de género. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de certámenes o concursos Nº de personas participantes por sexo. | Igualdad Mujer Educación Bienestar Social | | | | |
| 1.3. Continuar incorporando en los centros educativos que imparten educación formal y no formal, campañas para la consecución de un uso del lenguaje e imágenes más igualitario. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de centros participantes Nº de campañas realizadas y tipo | Igualdad Mujer Educación | | | | |
| 1.4. Apoyar y asesorar a los centros educativos en proyectos y campañas relacionadas con la igualdad. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de centros asesorados Nº de campañas informadas | Igualdad Mujer Educación | | | | |
| 1.5. Informar a los distintos centros que imparten educación sobre campañas y recursos de igualdad de otras administraciones. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de centros Nº de campañas informadas | Igualdad Mujer Educación | | | | |

Objetivo específico 2: Sensibilizar en igualdad de género al profesorado de los distintos centros educativos

| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
|---|--|--------------------------------|------------|----|----|----|
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 2.1. Fomentar entre el personal docente de los centros educativos el uso del lenguaje no sexista. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de centros participantes Nº de docentes participantes desagregados por sexo | Igualdad Mujer Educación | | | | |
| 2.2. Impulsar charlas inter escolares basadas en experiencias vividas por el profesorado en torno a la igualdad de género. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de centros participantes Nº de campañas realizadas Nº de participantes por sexo | Igualdad Mujer Educación | | | | |
| 2.3. Elaborar una guía municipal escolar de valores igualitarios de forma colaborativa con los centros de la localidad, que sirva de referente al personal docente. | <ul style="list-style-type: none"> Guía elaborada Nº de centros colaboradores Nº de personas participantes por sexo | Igualdad Mujer Educación | | | | |

| Objetivo específico 3: Sensibilizar a las familias del alumnado matriculado en los distintos centros educativos. | | | | | | |
|--|--|---|-------------------|-----------|-----------|-----------|
| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 3.1. Promover acciones de sensibilización sobre educación en valores igualitarios en coordinación con las familias y los centros educativos. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de centros participantes Nº de AMPAS participantes Nº de personas participantes desagregados por sexo | Igualdad Mujer Educación | | | | |
| 3.2. Difundir experiencias educativas igualitarias entre personas mayores en el cuidado cotidiano de menores. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de experiencias difundidas Nº de personas mayores participantes por sexo | Igualdad Mujer Educación Mayores | | | | |

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO GENERAL

IMPULSAR INICIATIVAS QUE FACILITEN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

| Objetivo Específico 1: Promover la corresponsabilidad y las tareas de cuidado | | | | | | |
|--|---|--------------------------------|------------|----|----|----|
| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 1.1. Diseñar campañas de sensibilización sobre el cuidado y la corresponsabilidad dirigida a la población según grupos de edad. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de campañas de sensibilización realizadas Nº de participantes por sexo y edad | Igualdad | | | | |
| 1.2. Introducir contenidos sobre conciliación, corresponsabilidad y nuevas masculinidades en campañas de coeducación que se desarrollen en los centros educativos. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de contenidos integrados Nº de campañas realizadas | Igualdad Mujer Educación | | | | |
| 1.3. Elaborar un breve documento informativo, que recoja los permisos y beneficios sociales que existen para el cuidado de menores y personas dependientes. | <ul style="list-style-type: none"> Documento elaborado | Igualdad | | | | |
| 1.4. Continuar con las actividades formativas dedicadas a promover la corresponsabilidad de los hombres y de las mujeres en las tareas de crianza. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones realizadas Nº de participantes por sexo | Igualdad Bienestar Social | | | | |
| 1.5. Realizar campañas de sensibilización para fomentar la conciliación corresponsable. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de campañas de sensibilización realizadas | Igualdad | | | | |

Objetivo Específico 2: Favorecer la implantación de recursos que posibiliten la conciliación

| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
|---|---|---|------------|----|----|----|
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 2.1. Apoyar los programas de actividades extraescolares para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de actividades realizadas Nº de participantes por sexo | Igualdad Educación Bienestar Social | | | | |
| 2.2. Apoyar la organización de actividades de ocio y tiempo libre en periodos no lectivos para favorecer la conciliación de las familias. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de actividades organizadas y tipos de periodos no lectivos Nº de participantes por sexo | Igualdad Educación Bienestar Social | | | | |

Objetivo Específico 3: Fomentar la conciliación corresponsable en el empleo

| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
|--|--|--------------------|------------|----|----|----|
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 3.1. Organizar campañas de sensibilización dirigidas al tejido empresarial. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de campañas de sensibilización realizadas Nº de empresas participantes Nº de participantes por sexo | Igualdad Empleo | | | | |
| 3.2. Difundir información relativa a los beneficios sociales y permisos existentes para el cuidado de menores y personas dependientes. | <ul style="list-style-type: none"> Información difundida Nº de personas alcanzadas por sexo | Igualdad | | | | |

| Objetivo Específico 4: Mejorar la conciliación en la Administración local | | | | | | |
|--|--|---|-------------------|-----------|-----------|-----------|
| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 4.1. Revisar si las medidas de conciliación cumplen con las necesidades de la plantilla municipal. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de campañas de sensibilización realizadas ▪ N° de empresas participantes ▪ N° de participantes por sexo | Igualdad Recursos humanos Todas las áreas | | | | |
| 4.2. Evaluar el uso de las medidas de conciliación existentes por mujeres y hombres. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medidas utilizadas por áreas/departamentos ▪ Personas beneficiarias por sexo que utilizan el recurso. | Igualdad Recursos humanos Todas las áreas | | | | |



**EMPLEO
Y
FORMACIÓN**

OBJETIVO GENERAL

GENERAR LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA EVITAR DISCRIMINACIONES DE GÉNERO Y FAVORECER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO Y A LA FORMACIÓN

Objetivo Específico 1: Favorecer el acceso al empleo de las mujeres y mejorar sus oportunidades profesionales

| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
|--|--|--|------------|----|----|----|
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 1.1. Impulsar o apoyar iniciativas que mejoren el acceso al empleo de las mujeres, especialmente de aquellas con mayores dificultades, a través de programas de empleo social, empleo juvenil.... | <ul style="list-style-type: none"> Nº de iniciativas llevadas a cabo Nº de mujeres contratadas y % Nº de contratos realizados | Igualdad Empleo Bienestar Social Juventud | | | | |
| 1.2. Mantener los recursos dirigidos a la mejora de la empleabilidad y el aprendizaje de las mujeres a través de la formación. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de cursos realizados Nº de mujeres participantes % mujeres participantes | Igualdad Empleo | | | | |
| 1.3. Realizar talleres de habilidades digitales para mujeres, con el fin de reducir la brecha digital. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de talleres realizados Nº de mujeres participantes | Igualdad Mujer Bienestar Social Cultura | | | | |
| 1.4. Realizar campañas de sensibilización dirigidas a las empresas para impulsar la contratación de mujeres, prioritariamente de los grupos con mayores dificultades para incorporarse al mercado laboral (jóvenes, mayores de 45, discapacitadas, inmigrantes...) | <ul style="list-style-type: none"> Nº de campañas realizadas | Igualdad Empleo | | | | |
| 1.5. Informar de la convocatoria de concesión del Distintivo de Igualdad a empresas para que pueda ser reconocido su compromiso con la igualdad. | <ul style="list-style-type: none"> Convocatoria difundida: SI/NO | Igualdad | | | | |

Objetivo Específico 2: Fomentar el emprendimiento de las mujeres como alternativa para la incorporación al mercado laboral.

| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
|---|---|--------------------|------------|----|----|----|
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 2.1. Llevar a cabo acciones de sensibilización y apoyo al emprendimiento femenino. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones desarrolladas Nº de mujeres participantes | Igualdad Empleo | | | | |
| 2.2. Difundir experiencias de éxito conseguidas por mujeres emprendedoras de la localidad. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de experiencias difundidas Nº de personas alcanzadas por sexo | Igualdad Empleo | | | | |
| 2.3. Apoyar campañas sobre proyectos empresariales que contribuyan a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de campañas realizadas Nº de proyectos elaborados | Igualdad | | | | |

Objetivo Específico 3: Realizar acciones que favorezcan la diversificación profesional.

| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
|--|---|-----------------------|------------|----|----|----|
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 3.1. Realizar talleres sobre la visión estereotipada de las profesiones en los centros educativos de la localidad. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de talleres desarrollados Nº de personas beneficiarias por sexo | Igualdad Educación | | | | |
| 3.2. Visibilizar a través de imágenes, referentes femeninos en profesiones masculinizadas y masculinos en profesiones feminizadas. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de imágenes difundidas | Igualdad Mujer | | | | |

SALUD, DEPORTE Y CALIDAD DE VIDA DE LAS MUJERES

OBJETIVO GENERAL

PROPICIAR EL BIENESTAR DE LAS MUJERES Y FOMENTAR SU PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN EN EL DEPORTE

Objetivo Específico 1: Fomentar el autocuidado y promocionar la salud de las mujeres de la localidad.

| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
|---|---|--|------------|----|----|----|
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 1.1. Mantener campañas dirigidas a la promoción de la salud de las mujeres y a mejorar su autocuidado. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de campañas Nº de mujeres beneficiarias | Igualdad Bienestar Social Cultura Sanidad | | | | |
| 1.2. Apoyar el envejecimiento activo de las mujeres del municipio mediante un programa de actividades deportivas y culturales. | <ul style="list-style-type: none"> Nº actividades realizadas Nº de mujeres beneficiadas | Igualdad Mujer Mayores | | | | |
| 1.3. Desarrollar actividades informativas que pongan de manifiesto los riesgos para la salud de las mujeres, que conlleven los trabajos de cuidados de las personas dependientes. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de actividades informativas realizadas Nº de personas alcanzadas por sexo | Igualdad Bienestar Social Cultura Sanidad | | | | |
| 1.4. Informar de los riesgos que entrañan para las mujeres la realización de una doble o triple jornada laboral. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de riesgos detectados Nº de campañas realizadas Nº de mujeres beneficiadas | Igualdad Bienestar Social Cultura Sanidad | | | | |

Objetivo Específico 2: Dar visibilidad a la práctica deportiva de las mujeres en el municipio.

| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
|--|--|----------------------|------------|----|----|----|
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 2.1. Promover el deporte femenino en todas las etapas, dotando de los recursos necesarios para su realización. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de actuaciones realizadas Nº de recursos empleados | Igualdad Deportes | | | | |
| 2.2. Colaborar en eventos deportivos dirigidos a mujeres. | <ul style="list-style-type: none"> Nº eventos en los que se ha colaborado | Igualdad | | | | |
| 2.3. Facilitar la puesta a disposición de espacios para la práctica deportiva de las mujeres. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de espacios facilitados Nº de mujeres beneficiadas | Igualdad Deportes | | | | |
| 2.4. Colaborar con las actividades de promoción del deporte femenino, dando a conocer los beneficios que aporta. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de actividades promovidas | Igualdad Deportes | | | | |
| 2.5. Realizar un análisis cuantitativo y cualitativo de la práctica deportiva en la localidad, para detectar brechas de género teniendo en cuenta la diversidad de las mujeres y en caso necesario, trabajar su eliminación. | <ul style="list-style-type: none"> Análisis realizado: SI/NO Nº de medidas propuestas para eliminar dichas brechas | Igualdad Deportes | | | | |

URBANISMO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL

INCORPORAR LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN EL ESPACIO URBANO DE LA LOCALIDAD

| Objetivo Específico 1: Aumentar la sensación de seguridad en los espacios urbanos percibidos como inseguros. | | | | | | |
|--|---|------------------------------------|------------|----|----|----|
| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 1.1. Distribuir de forma estratégica luminarias con suficiente intensidad para proporcionar una iluminación adecuada en calles poco transitadas y zonas despobladas. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de luminarias revisadas Nº de luminarias nuevas | Igualdad Urbanismo Servicios | | | | |
| 1.2. Adecuar la poda del arbolado urbano con la sensación de seguridad de la población femenina. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de zonas mejoradas | Igualdad Servicios | | | | |
| 1.3. Eliminar de los espacios públicos cerrados mediante vayas, muros o setos dichos elementos con el fin de aumentar la seguridad. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de espacios mejorados | Igualdad Servicios Urbanismo | | | | |
| 1.4. Fomentar el comercio en el casco antiguo y zonas periféricas para dar más vida a los barrios y contribuir al aumento de la seguridad. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones implantadas Nº de comercios nuevos por barrio | Igualdad Urbanismo | | | | |

Objetivo Específico 2: Incorporar la percepción de seguridad desde el enfoque de género en la planificación urbanística.

| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
|--|--|------------------------------------|------------|----|----|----|
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 2.1. Instalar elementos de seguridad en zonas aledañas a instalaciones usadas por mujeres. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de elementos instalados Nº de instalaciones revisadas Nº de mujeres beneficiarias | Igualdad Urbanismo Servicios | | | | |
| 2.2. Incrementar la seguridad con el aumento de la práctica del deporte femenino en zonas rurales próximas al municipio, introduciendo más elementos de iluminación y/o elementos de vigilancia. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de elementos incorporados | Igualdad Urbanismo Servicios | | | | |
| 2.3. Eliminar elementos arquitectónicos susceptibles de causar inseguridad especialmente a las mujeres teniendo en cuenta su diversidad, por su diseño o estado, (escondrijos, recovecos...). | <ul style="list-style-type: none"> Nº de elementos detectados Nº de elementos modificados | Igualdad Urbanismo Servicios | | | | |

PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL

CONTRIBUIR AL CAMBIO DE VALORES QUE SUSTENTAN Y PERPETÚAN LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Objetivo Específico 1: Implicar a toda la ciudadanía en la lucha contra la violencia machista.

| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
|---|--|---------------------------|------------|----|----|----|
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 1.1. Conmemorar el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer. | <ul style="list-style-type: none"> Nº y tipo de actividades organizadas Nº de personas alcanzadas | Igualdad Mujer CAVI | | | | |
| 1.2. Realización de acciones o actos públicos de rechazo contra la violencia de género y de homenaje a las víctimas. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones o actos realizados | Igualdad Mujer CAVI | | | | |
| 1.3. Facilitar folletos informativos sobre igualdad y prevención de la violencia de género en los distintos centros públicos de la localidad. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de folletos repartidos Centros en los que se ha repartido | Igualdad Mujer CAVI | | | | |
| 1.4. Instalar el punto violeta, como punto de información y asesoramiento a víctimas de violencia machista durante las fiestas del municipio. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de eventos con instalación del punto violeta Nº de usuarias atendidas en cada evento | Igualdad Mujer CAVI | | | | |
| 1.5. Mantenimiento y conservación del espacio creado para el reconocimiento y la memoria de las mujeres que han sufrido violencia machista. | <ul style="list-style-type: none"> Conservación del Espacio: SI/NO | Igualdad Mujer CAVI | | | | |

| Objetivo Específico 2: Prevenir la violencia hacia las mujeres analizando sus causas. | | | | | | |
|--|---|--|-------------------|-----------|-----------|-----------|
| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 2.1. Diseñar una campaña de reconocimiento e identificación de micromachismos cotidianos que dañan a las mujeres. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Campaña diseñada ▪ N° de personas alcanzadas | Igualdad Mujer CAVI | | | | |
| 2.2. Generar contenidos que rompan con los mitos del amor romántico entre adolescentes, en colaboración con los centros educativos del municipio. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de contenidos diseñados ▪ N° de mujeres en seguimiento | Igualdad Mujer CAVI Educación | | | | |
| 2.3. Continuar con la organización de talleres de prevención de la violencia de género con la población juvenil, para modificar actitudes sexistas y violentas y promover las relaciones igualitarias. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de talleres organizados ▪ N° de centros/entidades que han colaborado ▪ N° de personas participantes por sexo | Igualdad Mujer CAVI Educación | | | | |
| 2.4. Visibilizar el resultado de los trabajos de sensibilización realizados con la población juvenil mediante (exposiciones urbanas, libros, folletos...) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de trabajos realizados ▪ N° de medios utilizados | Igualdad Mujer CAVI Educación | | | | |

Objetivo Específico 3: Fortalecer los mecanismos de sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres.

| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
|---|---|--|------------|----|----|----|
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 3.1. Mantener y mejorar los recursos destinados a la prevención de la violencia de género. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de mujeres atendidas Nº de mujeres en seguimiento Nº de menores apoyados y atendidos | Mujer | | | | |
| 3.2. Visibilizar el compromiso del municipio en su lucha contra la violencia de género con la colocación y/o mantenimiento de señales, a modo de señales de tráfico, en los distintos accesos al municipio. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de señales colocadas Nº de señales restituidas | Igualdad Mujer CAVI | | | | |
| 3.3. Dar continuidad a los cursos de defensa personal | <ul style="list-style-type: none"> Nº de cursos impartidos Nº de mujeres participantes | Igualdad Mujer CAVI | | | | |
| 3.4. Difundir las buenas prácticas de los proyectos realizados por el CAVI, de manera individual o conjunta con otras administraciones u organismos. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de proyectos difundidos Nº de medios utilizados para su difusión | Igualdad Mujer CAVI Educación | | | | |

Objetivo Específico 4: Visibilizar los recursos municipales para actuar sobre la violencia de género.

| ACCIONES | INDICADORES | AREAS IMPLICADAS | CRONOGRAMA | | | |
|---|--|---------------------------|------------|----|----|----|
| | | | 2021 | 22 | 23 | 24 |
| 4.1. Dar a conocer los recursos con los que cuenta la localidad para actuar en casos de agresiones machistas, así como su detección y prevención. | <ul style="list-style-type: none"> Nº de actividades organizadas Nº de personas alcanzadas | Mujer | | | | |
| 4.2. Adherir al ayuntamiento al Sistema de Seguimiento Integral en los casos de violencia de género (Sistema VioGen), e impulsar la formación de una unidad específica de la Policía Local en materia de violencia de género. | <ul style="list-style-type: none"> Adhesión del ayuntamiento | Igualdad Mujer CAVI | | | | |
| 4.3. Analizar el funcionamiento y coordinación con otras administraciones implicadas en la lucha contra la violencia de género y establecer mejoras en caso necesario. | <ul style="list-style-type: none"> Análisis realizado: SI/NO | Igualdad Mujer CAVI | | | | |
| 4.4. Promover las reuniones de la Mesa Local contra la violencia de género | <ul style="list-style-type: none"> Nº de reuniones mantenidas | Igualdad Mujer CAVI | | | | |

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el objetivo de obtener información sobre cómo se están desarrollando las acciones propuestas en el plan, así como su efectividad, se llevará a cabo el **seguimiento**, su finalidad es verificar la ejecución de las medidas establecidas, lo que nos va a permitir conocer el grado de adecuación entre los objetivos marcados y los resultados obtenidos a fin de detectar posibles desajustes y poder adoptar las medidas correctoras necesarias.

Se ha diseñado una ficha de seguimiento donde se recoge la información necesaria para conocer los resultados obtenidos en las distintas áreas.

Para poder realizar el seguimiento, se ha establecido una batería de indicadores asociados a cada acción dentro de cada una de las áreas de actuación. Se establecen, para poder obtener información acerca de cómo se ha producido el proceso de desarrollo del plan de igualdad y conocer el alcance real de las acciones implementadas.

Los indicadores nos proporcionan información según las acciones propuestas, de sensibilización, difusión, participación, formación....

Se han establecido indicadores de:



Realización: nos van a permitir conocer lo que se ha hecho y los recursos que se han utilizado para conseguirlo.



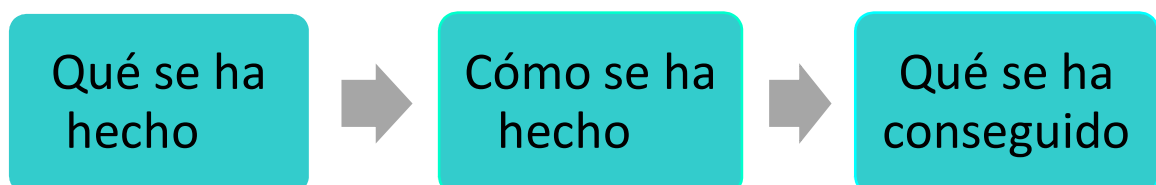
Resultado: miden el cumplimiento de los objetivos específicos establecidos.



Impacto: miden los cambios que se han producido como consecuencia de la aplicación de una medida concreta en términos de igualdad.

El seguimiento se efectuará en el primer trimestre del año siguiente.

La **evaluación** nos permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan, a partir de la información recopilada en el proceso de seguimiento.



De esta forma obtendremos un análisis del proceso en conjunto, utilizando la información cuantitativa y cualitativa recogida en los distintos informes de seguimiento.

La evaluación nos va a permitir conocer el grado de cumplimiento del plan y su desarrollo. Podremos comprobar si el plan ha conseguido los objetivos inicialmente propuestos.

De igual manera podremos hacer una valoración de los recursos, herramientas y de como se ha implementado el plan.

Posteriormente puede que se identifiquen áreas de mejora asociadas al diseño de nuevas actuaciones, en las que se haga necesario continuar trabajando y seguir avanzando en torno a la igualdad.

Se realizarán informes de evaluaciones intermedias anuales y un informe de evaluación final.

12. GLOSARIO Y WEBS CON RECURSOS DE IGUALDAD

ACCIÓN POSITIVA

Conjunto de medidas con las que se pretende prevenir o corregir una discriminación o compensar las desventajas para las mujeres y que resultan de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

BRECHA DIGITAL

Se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.

BRECHA DE GÉNERO

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Se calcula restando a la tasa femenina la masculina. Cuanto menor sea esta diferencia, más cerca estaremos de la igualdad.

CONCILIACIÓN

Propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

CORRESPONSABILIDAD

Implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

EMPODERAMIENTO

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

ESTEREOTIPO

Conjunto de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación.

GÉNERO

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que tienen bases sociales, culturales e históricas y que varían en el tiempo y en el espacio.

IMPACTO DE GÉNERO

Proceso de análisis sobre los resultados y efectos de las normas o políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar el incremento de desigualdades de género.

MICROMACHISMO

Pequeños gestos, actitudes, comentarios y prejuicios que se manifiestan en lo cotidiano contribuyendo a la desigualdad y colocando a la mujer en una posición inferior al hombre en ámbitos sociales, laborales, jurídicos y familiares.

NUEVAS MASCULINIDADES

Proponen replantear la idea de masculinidad y desaprender los roles de género adquiridos durante toda la vida y perpetuarlos a lo largo de los siglos.

PATRIARCADO

Forma de organización social, política y económica aparecida en las sociedades agrarias donde algunos varones adultos dominan a mujeres y menores con el fin de transmitir la propiedad y asegurar la filiación legítima de los mismos. Las mujeres permanecen en el espacio privado y a ellas se les asocia la función reproductora, mientras que a los varones se les reserva el espacio público.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres, así como sus semejanzas y diferencias. Analiza las posibilidades y oportunidades de ambos, sus expectativas, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros.

PROCESO DE SOCIALIZACIÓN

Proceso por el cual aprendemos a pensar, sentir y comportarnos como hombres o mujeres según las normas, creencias y valores que cada cultura transmite y que el individuo asume en las diferentes etapas de su desarrollo sociocultural.

ROLES DE GÉNERO

Son comportamientos aprendidos en una sociedad que hacen que sus miembros estén condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Es una estrategia que sirve para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y supone contribuir a eliminar desigualdades de género e impulsar tendencias de cambio social.

VISIBILIZACIÓN

Proceso de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres a nuestra realidad. La visibilización supone el reconocimiento y revalorización de la historia de las mujeres, de su papel en el mundo y en la vida, en definitiva, la idea de igualdad entre hombres y mujeres.

WEBS CON RECURSOS DE IGUALDAD

- <https://www.igualdad.gob.es>
- <https://www.escuelavirtualigualdad.es>
- <https://www.mujaeresenred.es>
- <https://www.educandoenigualdad.es>

| FICHA DE SEGUIMIENTO | | | |
|--|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Área de Actuación | | | |
| Objetivo específico | | | |
| Acción | | | |
| Fecha de realización: | | | |
| Descripción de la Acción Realizada: | | Personas Destinatarias: | |
| | | | |
| | | Medios Utilizados: | |
| | | | |
| Área responsable: | Persona/s responsable/s: | Área/s colaboradora/s: | Persona/s colaboradora/s: |
| | | | |
| Tiempo de ejecución | Fecha inicio | | |
| | Fecha fin | | |
| Indicadores | Resultados esperados | | |
| | Resultados obtenidos | | |
| Conclusiones | | | |
| | | | |

“SIEMPRE HE SIDO FEMINISTA,
ESTO SIGNIFICA QUE ME
OPONGO A LA
DISCRIMINACIÓN DE LAS
MUJERES, A TODAS LAS
FORMAS DE DESIGUALDAD
BASADAS EN EL GÉNERO,
PERO TAMBIÉN SIGNIFICA QUE
RECLAMO UNA POLÍTICA QUE
TOME EN CUENTA LAS
RESTRICCIONES IMPUESTAS
POR EL GÉNERO DEL
DESARROLLO HUMANO”

Judith Butler

