

IGUALDAD

FORTUNA 2021/22

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



001471c79300300ecc07e60ef0ba15t

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.fortuna.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30020>

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.fortuna.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30020>



001471c7930c300ecc07e60ef0b0a15t



Ayuntamiento de Fortuna



Financia:



Colabora:



Elabora:





001471c79300300ecc07e60ef0ba15t

Edita: Ayuntamiento de Fortuna.
Concejalía de Política Social, Tercera Edad e Igualdad.
968 68 55 91 / 968 68 51 11

Elabora: Hábitat Cultural S.L.
Agente de igualdad asignado: Gustavo Solórzano Pérez.

Financia: Ministerio de Igualdad.

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

Maquetación, ilustraciones y diseño: minadie

Este contenido está bajo la licencia Creative Commons

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

www.fortuna.es

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.fortuna.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30020>



001471c7930300ecc07e60ef0b0a15t



ÍNDICE

01

Introducción

-

02

Marco normativo de referencia

-

03

Metodología

-

04

Diagnóstico

4.1 Análisis cuantitativo

4.2 Análisis cualitativo

05

Líneas Estratégicas, Objetivos y Medidas

5.1 Línea Estratégica 1. Cambio Institucional

5.2 Línea Estratégica 2. Participación y Empoderamiento

5.3 Línea Estratégica 3. Conciliación y Corresponsabilidad en los cuidados

5.4 Línea Estratégica 4. Lucha Contra la Violencia de Género

5.5 Línea Estratégica 5. Educación en Igualdad

06

Periodo de vigencia del Plan

-

07

Seguimiento y evaluación

-

08

Glosario

-



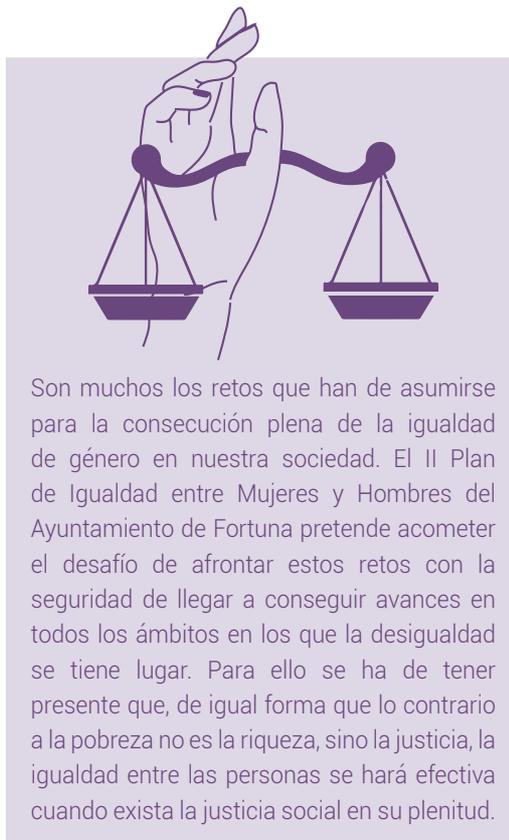
01

Introducción

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

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

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



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



001471c7f930300ecc07e60e0b0a15t

02

Marco Estratégico y Normativo de referencia

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

Ámbito Internacional

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

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

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

Ámbito Nacional

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

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



001471c7f9300300ecc07e60ef0b0a15t

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



001471cf79300300ecc07e60ef0b0a15t



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

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

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

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

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

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

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

03

Metodología

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

En la Comisión de Igualdad se configuró el Grupo Motor de Igualdad. Este estaba formado por un número inferior de personas, pertenecientes a su vez a la Comisión de Igualdad, y el agente de igualdad externo. En el Grupo Motor de Igualdad se desarrollaron las acciones necesarias para la elaboración del diagnóstico, facilitando el contacto con personas ajenas al Ayuntamiento,

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



04

Diagnóstico

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

4.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Demografía

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

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

Mujeres 4.700 46,5%	Total 10.112	Grupos de edad	Mujeres		Hombres	
			N	%	N	%
		De 0 a 4 años	235	2,3	287	2,8
		De 5 a 14 años	574	5,7	644	6,3
		De 15 a 24 años	556	5,5	554	5,5
		De 25 a 44 años	1.412	13,9	1.719	17,0
		De 45 a 64 años	1.142	11,3	1.477	14,6
		De 65 a 79 años	519	5,2	542	5,3
		De 80 y más años	262	2,6	189	1,9
Hombres 5.412 53,5%		TOTAL	4.700	46,5	5.412	53,5

Fuente: Centro Regional de Estadística de Murcia. CREM.



001471c79300300ecc07e60ef0b0a15t

En el primer avance de 2020, sobre datos de población, del Centro Regional de Estadística de la Región de Murcia, Fortuna contaba con una población de 10.112 personas, 5.412 hombres y 4.700 mujeres. La población del municipio se ha visto incrementada en los últimos 10 años en un 3%, pasando de 9.813 personas en 2010 a 10.112 en el periodo actual. En este mismo plazo de tiempo, la población de la Región de Murcia se ha visto incrementada en algo más de un 2%.

Por sexo, se observa que el 53,5% son hombres y el 46,5% mujeres, existiendo una diferencia superior al del conjunto de la Región de Murcia, donde el 50,04% son hombres y el 49,96% son mujeres. En cuanto a las franjas de edad, las personas menores de 25 años suponen un 28,1%, representando las mujeres el 13,5% y los hombres el 14,6 con respecto al total de población. En las siguientes franjas, de 25 a 44 años (17% hombres y 13,9% mujeres) y de 45 a 64 años (14,6 % hombres y 11,3% mujeres), los hombres siguen representando mayor proporción de población que las mujeres. Solo a partir del grupo de edad de 65 años y más, las mujeres (7,8%) empiezan a ser, tímidamente, más numerosas que los varones (7,2%).

Exponiendo ahora los datos de población según nacionalidad, en el cuadro 2, se observa que casi el 20% de la población de Fortuna es extranjera, un porcentaje superior al del conjunto de la Región de Murcia, donde se sitúa en el 14,7%.

Por regiones de origen, el continente africano es el que más volumen de población representa, alcanzando el 11,6% de la población total de Fortuna, seguido de la población proveniente de Europa, con el 6,1%. En la Región, la proporción de personas del mismo origen se encuentra por debajo de la de Fortuna, siendo en el caso de población africana un 6,8% del total de habitantes y un 3,7% para la población europea. Por el contrario, la población de origen americano se encuentra por debajo de las cifras para el total de la Región (3,6%), siendo en Fortuna el 1,6%.

Cuadro 2.
Población de Fortuna según nacionalidad. Avance 2020

				Total	%
Española				8.126	80,4%
Extranjera	Europa	619	6,1%	1.986	19,6%
	África	1.173	11,6%		
	América	167	1,6%		
	Asia	27	0,3%		

Fuente: Centro Regional de Estadística de Murcia. CREM.



001471cf7930300ecc07e60e0b0a15t

En el cuadro 3 se presenta una comparativa entre los indicadores de estructura demográfica de la Región de Murcia y los del municipio de Fortuna.

Cuadro 3.
Indicadores de estructura demográfica

Estructura por edad											
Menores de 20 años				Entre 20 y 64 años				65 años y más			
22,9		*22,7		61,5		*62,4		15,6		*15,0	
Menores de 15 años				Entre 15 y 44 años				45 años y más			
16,9		*17,2		39,4		*41,9		43,6		*40,8	
Índice de vejez								68,3		*66	
Índice de dependencia											
Juvenil. < de 20 años/Población entre 20 y 64 años				Anciana. >= de 65 años/ Población entre 20 y 64 años				Total. < de 20 años + >= de 65 años/ Población entre 20 y 64 años			
37,1		*36,3		25,4		*24		62,6		*60,3	
Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
18	*17,2	19,2	*19,2	14,2	*12,4	11,1	*11,6	32,3	*26,6	30,3	*30,8
Mujeres en edad fértil. Mujeres de 15 a 49 años/total mujeres								46,6		*48,6	
Razón de masculinidad. Hombres/Mujeres								100,1		* 115,2	

* Datos Municipio de Fortuna

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

La estructura por edad de Fortuna es muy similar a la de la Región, obteniendo valores casi idénticos en los tres tramos principales (menores de 20, entre 20 y 64 y 65 años y más). Sin embargo, en los tramos diseñados para este diagnóstico, se reflejan algunas diferencias. Estas se contemplan en el tramo de 15 a 44 años, donde Fortuna supera a la Región en 2,5 puntos, y en la franja de 45 y más años, en la que la localidad se encuentra por debajo en 2,8 puntos porcentuales.

En lo referente al índice de dependencia, Fortuna refleja unos datos inferiores al total de la Región en los tres datos, existiendo una diferencia máxima de 2,2 puntos en el índice total, y una diferencia mínima en el índice de dependencia juvenil de 0,8 puntos. En cuanto a la dependencia anciana, la diferencia alcanza 1,4 puntos.



001471c7930300ecc07e60ef0b0a15t



001471cf79300300ecc07e60ef0ba15t

En Fortuna, por sexo, se observa que las mujeres (29,6%) se encuentran por debajo de los hombres (30,8%) en el total, acaeciendo una circunstancia distinta a la de la Comunidad, donde las mujeres superan a los hombres en 1,9 puntos. Con respecto al índice de dependencia anciana, las mujeres, con un 12,4% superan a los hombres en 0,8 puntos, siendo ésta una diferencia inferior al del conjunto de la Región donde se sitúa en 3,1 puntos porcentuales.

Por otra parte, el porcentaje de mujeres en edad fértil en el municipio de Fortuna (48,6%), es superior al de la Región de Murcia (46,5%). Asimismo, la razón de masculinidad es superior en Fortuna que en el total de la Región, llegando a alcanzar el 115,2%, situándose como uno de los municipios con mayor razón de masculinidad de España.

Los datos expuestos en los cuadros 1, 2 y 3 evidencian diversos fenómenos presentes en el municipio de Fortuna.

- Mayor proporción de hombres que de mujeres, con una diferencia de 7 puntos.
- Tasa de natalidad por debajo de la media regional, del 7%, mientras que en la Región de Murcia es del 9,4%, para el periodo 2019.
- Mayor índice de dependencia anciana en mujeres que en hombres.
- Proporción de población inmigrante (19,6%) por encima del total de la Región de Murcia (14,7%).

El mayor número de hombres que de mujeres puede favorecer la visibilidad social de estos y hacer que su presencia en el entorno público sea mayor que en el caso de las mujeres. Este hecho puede provocar a su vez que la participación femenina, en cualquier ámbito de actuación o representación pública, se vea mermada y con ello su capacidad de empoderamiento.

Asimismo, la tasa de natalidad, que viene descendiendo desde hace más de una década en todo el territorio nacional, puede venir provocada por la difícil conciliación entre la vida laboral y la doméstica. Se trata de algo de especial importancia entre las mujeres, ya que son ellas las que principalmente compaginan su trabajo con el cuidado de las hijas e hijos, dando como resultado lo que se verá más adelante, que la tasa de paro entre las mujeres de Fortuna sea mayor que en hombres. En este aspecto, es significativo el hecho de que en este municipio la población femenina en edad fértil sea mayor que en el total de la Región, lo que se contrapone a los niveles de natalidad, siendo la media regional superior a la de Fortuna.

Por otra parte, el aumento que se ha producido en el índice de dependencia anciana en los últimos 25 años en el país se refleja también en el municipio de Fortuna. Esto está relacionado la disminución, por parte de las familias, del número de hijos o hijas, para desarrollar una vida profesional, programando una edad más avanzada para el primer descendiente. En todo caso hay que tener en cuenta otro fenómeno, y es que la longevidad y el aumento en el número de personas mayores ha conllevado que el cuidado, que principalmente hacían las mujeres con sus hijos e hijas, se haya trasladado a sus progenitores. Por último, la alta proporción de población inmigrante, sobre todo de África, donde la cultura religiosa impone a las mujeres unas normas de comportamiento y estilos de vida alejados de lo que se entiende en la cultura occidental por igualdad de oportunidades, hace que sea necesario un análisis pormenorizado de su situación en todos los ámbitos sociales.



001471cf79300300ecc07e60ef0ba15t

Mercado de trabajo

Por lo que respecta a la situación laboral de mujeres y hombres, el cuadro 4 presenta los datos de paro y tasas de paro de la Región de Murcia y del municipio de Fortuna en el mes de diciembre de 2019. En este se puede observar que, tanto en la Región (60,4%) como en Fortuna (61,5%), las mujeres se sitúan muy por encima de los hombres en cuanto al total de personas paradas.

En lo que se refiere a la Tasa de Paro¹, Fortuna presenta un valor superior al de la Región de Murcia en su conjunto (12,2 % y 9,9% respectivamente). Por sexo, las mujeres de Fortuna (7,5%) tienen mayor tasa de paro que las del conjunto de la comunidad (5,9%), y casi 3 puntos más que los hombres del municipio, existiendo mayor diferencia que en el total de la Región, donde esta diferencia es de 2 puntos.

Cuadro 4. Tasa de paro de la Región de Murcia y el municipio de Fortuna, según sexo

Diciembre 2019	Región de Murcia			Fortuna		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
Parados	98.941	39.221	59.720	824	318	506
		39,6%	60,4%		38,5%	61,5%
Población de 16 a 65 años	999.400	510.329	489.071	6.736	3.687	3.049
Tasa de paro	10%	4%	6,1%	12,2%	4,7%	7,5%
Tasa de paro por sexo ²		7,8%	12,4%		8,6%	16,6%

Fuente: Centro Regional de Estadística de Murcia. CREM .

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

Como puede advertirse en el cuadro 4, si se analiza la situación laboral de las mujeres teniendo en cuenta la Tasa de Paro² se observa que sigue siendo, en ambos casos, más negativa que la de los hombres. Pero si comparamos a ambos sexos, la distancia entre mujeres y hombres en Fortuna aumenta, pasando de los 2,8 puntos que existe en la Tasa de Paro¹, a los 8 puntos de diferencia. Esto quiere decir que el paro entre las mujeres es muy superior al que existe entre los hombres. Algo que también sucede en el total de la Región, pero con menor diferencia entre sexos (4,6 puntos). Si se tiene en cuenta que la población femenina en el rango de edad entre 16 y 64 años es menor que la de hombres, para que existiera una situación de igualdad la cifra de paradas tendría que disminuir en 244 mujeres.

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

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

Pasando ahora a analizar las cifras de contratos registrados según tipo de contrato, entre noviembre y diciembre del año 2019, en la Región de Murcia y el municipio de Fortuna (cuadro 5), se observa que del total de contratos realizados en dicho periodo, tanto en la Región como en el municipio, las proporciones entre mujeres y hombres son muy similares, estando las mujeres siempre por debajo de las cifras de contratación de los hombres, con una diferencia de más de 30 puntos.

**Cuadro 5. Contratos de trabajo registrados según tipo y sexo.
CNAE-2009 de noviembre/diciembre de 2019**

Año 2019	Región de Murcia			Fortuna		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
Total contratos	155.702	101.691 (65,3%)	364.665 (33,8%)	1015	666 (65,6%)	347 (34,4%)
Total contratos indefinidos	12.575 (8,1%)	7.604 (7,5%)	37.777 (10,4%)	55 (5,4%)	41 (6,2%)	14 (4%)
Total contratos temporales	143.127 (91,9%)	94.087 (92,5%)	49.040 (89,6%)	960 (90,8%)	625 (93,8%)	335 (96%)

Fuente: Centro Regional de Estadística de Murcia. CREM

Por tipo de contrato, se aprecia que en la Región, los contratos fijos superan el 8% del total, mientras que en Fortuna se quedan en el 5,4%. Por sexo, en el municipio, sólo 4 de cada 100 mujeres son contratadas de forma indefinida, llegando los hombres al 6,2%. Cifras que se sitúan por debajo de la media regional, sobre todo en el caso de las mujeres, que descienden en más de 5 puntos, mientras que los hombres lo hacen sólo 2,1 puntos porcentuales.

El cuadro 6 presenta los datos de afiliación a la seguridad social por sectores de actividad en el IV trimestre de 2018 (último periodo del que se tienen datos), también para el territorio regional y el municipal. En este apartado las diferencias por sexo, en el total de afiliaciones, siguen marcando una desigualdad significativa entre mujeres y hombres. Para ambos territorios, el porcentaje total de mujeres afiliadas es inferior al de los hombres, suponiendo en el caso de Fortuna tan solo un 37,3%.

Cuadro 6. Afiliaciones a la seguridad social según sector de actividad y sexo. IV Trimestre de 2018, según sexo

Región de Murcia									
TOTAL		Agricultura		Industria		Construcción		Servicios	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
329.885	248.732	50.951	22.044	55.119	19.901	31.566	3.420	192.218	202.952
57,1%	42,9%	15,4%	8,9%	16,7%	8%	9,6%	1,4%	53,8%	81,6%
Fortuna									
TOTAL		Agricultura		Industria		Construcción		Servicios	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2.186	1.299	594	131	299	168	215	9	1075	984
62,7%	37,3%	27,2%	10,1%	13,7%	12,9%	9,8%	0,7%	49,2%	75,8%

Fuente: Centro Regional de Estadística de Murcia. CREM.

En el cuadro, se observa que, entre las mujeres, las afiliaciones ampliamente mayoritarias se presentan en el sector servicios, siendo en la Región un 81,6% y en el municipio un 75,8% del total de afiliaciones femeninas. Por otro lado, en Fortuna las afiliaciones al sector industrial entre las mujeres son muy similares a las de los hombres, mientras que en el total de la Región, existe una diferencia de más de 8 puntos a favor de los varones.

El análisis de estos últimos datos lleva a las siguientes conclusiones para el municipio de Fortuna. Por un lado, el hecho de que siendo las mujeres inferiores en número a los hombres en el tramo de edad entre los 16 y 64 años, y que a la vez, sean ellas las que presentan mayor porcentaje de personas paradas en el municipio, es producto de su alta Tasa de Paro². Esta situación evidencia claramente que las mujeres prescinden de sus opciones laborales en más ocasiones que los hombres. La desigualdad de género en este apartado, cuando la formación académica de las mujeres está en estos momentos por encima de la de los varones, es un claro ejemplo de la desigualdad estructural existente, la cual viene acaecida por los valores sociales patriarcales que aún hoy perduran en nuestra sociedad y que afectan principalmente a la vida de las mujeres.



001471c7930300ecc07e60ef0ba15t

Asimismo, aunque la contratación temporal es mayoritaria para toda la Región de Murcia, en Fortuna esta contratación es aún superior, sobre todo para las mujeres, que alcanzan casi la cifra total de mujeres contratadas. Este hecho ofrece una visión más clara de la desigualdad entre mujeres y hombres, pues de no existir, independientemente del número de personas de cada sexo, el tipo de contratación debería mostrar niveles muy parecidos para ambos. Una vez más, los diferentes roles que adquieren hombres y mujeres para sus vidas, producen desigualdades en la gran mayoría de ámbitos sociales, y muy marcadamente en el ámbito laboral.

Por último, los datos de afiliación demuestran la segregación por sexo que existe en diferentes profesiones. Que las mujeres se afilien en una proporción mayoritaria al sector servicios, donde aparecen actividades relacionadas con los servicios sociales, de cuidados o administrativos, son un claro ejemplo de la asignación de roles determinados, tanto para mujeres como para hombres. El caso de las afiliaciones al sector industrial, resulta una excepción con el resto de sectores y con respecto al total de la Región en este sector, cuestión esta que habría de ser analizada en profundidad para conocer las causas de esta aparente igualdad.

Resultados encuestas

Con el fin de realizar una prospección con respecto a algunos aspectos relacionados con la igualdad de género entre la población del municipio, se llevó a cabo una encuesta. Dicha encuesta sólo tiene carácter exploratorio, ya que no se realizó con los parámetros exigidos para considerarla válida a nivel científico. Aún así, nos ofrece algunos datos indicadores, de las mujeres y hombres del municipio, sobre la situación o concepción social de ambos sexos.

El número total de personas que completaron la encuesta fue de 46, situándose entre los 17 y 65 años de edad. En el cuadro 7 se presentan los datos desagregados por sexo, siendo 28 mujeres y 18 hombres.

Cuadro 7.
Población encuestada, según sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	18	39,1
Mujeres	28	60,9
Total	46	100,0

Elaboración propia.

En la primera cuestión relacionada con la noción sobre igualdad de género se preguntaba lo siguiente; de las siguientes afirmaciones, ¿con cuáles está de acuerdo? La respuesta era múltiple, es decir, la encuestada o encuestado podía señalar las afirmaciones que considerase oportuno. El cuadro 8 presenta las afirmaciones incluidas en la encuesta.

Cuadro 8. Respuestas a la pregunta
"de las siguientes afirmaciones,
¿con cuáles está de acuerdo?"

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



001471c7f930300ecc07e60e40ba15t

Dando como más coherentes las respuestas 5 y 6, el resultado en ellas no fue del todo satisfactorio, pues no todas las personas las señalaron. Asimismo, la respuesta 4, la cual no puede darse como contestación válida con respecto a los valores en igualdad, fue señalada por algunas personas. El resto de respuestas, 1, 2 y 3, no obtuvieron ningún valor. En el cuadro 9, se presentan los resultados de las respuestas 4, 5 y 6.

Cuadro 9. Resultados pregunta "de las siguientes afirmaciones, ¿con cuáles está de acuerdo?", según sexo

4. El hombre debe ayudar a la mujer en las tareas del hogar						
Respuestas	Mujer	%	Hombre	%	TOTAL	%
Sí	8	28,6%	7	38,9%	15	32,6%
No	20	71,4%	11	61,1%	31	67,4%
Total	28	100%	18	100%	46	100%
5. Los hombres y las mujeres deberían colaborar en las tareas del hogar por igual						
Respuestas	Mujer	%	Hombre	%	TOTAL	%
Sí	21	75,0%	15	83,3%	36	78,3%
No	7	25,0%	3	16,7%	10	21,7%
Total	28	100%	18	100%	46	100%
6. Para dirigir una empresa da igual si eres hombre o mujer						
Respuestas	Mujer	%	Hombre	%	TOTAL	%
Sí	23	82,1%	12	66,7%	35	76,1%
No	5	17,9%	6	33,3%	11	23,9%
Total	28	100%	18	100%	46	100%

Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse, un 32,6% del total de las personas encuestadas señaló la respuesta 4, El hombre debe ayudar a la mujer en las tareas del hogar, como una de las afirmaciones con las que estaban de acuerdo. Del conjunto de mujeres encuestadas, el 28,6% optó por esta opción, mientras que los hombres la señalaron en un 38,9%.

La afirmación 5 -Los hombres y las mujeres deberían colaborar en las tareas del hogar por igual- fue apuntada por una mayoría de personas (78,3%), y un 21,7% no la marcó como afirmación con la que estaba de acuerdo. Aunque el mayor peso de mujeres que de hombres, en cuanto a la cantidad de personas encuestadas puede no ofrecer una información con la que se pueda inferir una constante en el municipio, es significativo que los hombres (83,3%) optaron más que las mujeres (75%) a la hora de señalar esta afirmación.

Por último, en la respuesta 6 -Para dirigir una empresa da igual si eres hombre o mujer- hubo un 23,9% del total de personas encuestadas que no la señaló como afirmación con la que estaba de acuerdo. En este caso, los hombres (33,3%) son mayoría a la hora de no marcar esta opción por encima de las mujeres (17,9%).



001471c79300300ecc07e60e0b0a15t

Otra pregunta incluida en la encuesta fue ¿Cree que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades para encontrar empleo? Las posibles respuestas eran, Sí, No, En algunos trabajos sí, en otros no, y No sabe/No contesta. El cuadro 10 expone las respuestas dadas.

**Cuadro 10. Resultados pregunta
"¿Cree que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades
para encontrar empleo?", según sexo**

Respuestas	Mujer	%	Hombre	%	TOTAL	%
Sí	2	7,1%	2	11,1%	4	8,7%
No	9	32,1%	7	38,9%	16	34,8%
En algunos trabajos sí, en otros no	16	57,1%	9	50,0%	25	54,3%
NS/NC	1	3,6%	0	0,0%	1	2,2%
Total	28	100%	18	100%	46	100%

Fuente: Elaboración propia.

En este caso la respuesta mayoritaria fue en algunos trabajos sí, en otros no, señalada por un 54,3% del total de encuestados y encuestadas. Por su parte, un el 34,8% afirmaba que no existían las mismas oportunidades y un 8,7% considera que sí existen. Por sexo, el 11,1% de los hombres consideran que las mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de encontrar un empleo, mientras que las mujeres se sitúan en un 7,1%. En cuanto al no, también son los hombres (38,9%) los que señalan esta opción de respuesta por encima de las mujeres (32,1%).

Algo primordial para la concienciación en igualdad de género es ser consciente de su inexistencia. Si no se contempla el escenario de desigualdad, poco o nada se podrá hacer por erradicarla. Para conocer la opinión de la población de Fortuna sobre la existencia o no de la desigualdad entre mujeres y hombres, se incluyó la pregunta directa. ¿Considera que la desigualdad entre mujeres y hombres existe? Las respuestas dadas se presentan en el cuadro 11.

**Cuadro 11. Resultados pregunta
"¿Considera que la desigualdad entre mujeres y hombres existe?", según sexo**

Respuestas	Mujer	%	Hombre	%	TOTAL	%
Sí	16	57,1%	9	50,0%	25	54,3%
No	1	3,6%	0	0,0%	1	2,2%
En algunos trabajos sí, en otros no	10	35,7%	8	44,4%	18	39,1%
NS/NC	1	3,6%	1	5,6%	2	4,3%
Total	28	100%	18	100%	46	100%

Fuente: Elaboración propia.



001471c7930300ecc07e60ef0ba15t

Como puede observarse, sólo uno de los encuestados considera que no existe desigualdad entre mujeres y hombres. Por otro lado, el 54,3% del total responde que sí, siendo el 57,1% de las mujeres y el 50% de los hombres quienes así lo reconocen. Por su parte, un 39,1% entiende que la desigualdad de género sólo se presenta en algunos ámbitos, siendo en este caso el 44,4% de los hombres y el 35,7% de las mujeres.

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

Cuadro 12. Resultados pregunta
“¿En qué ámbitos considera que existe más desigualdad entre mujeres y hombres?, según sexo

R	En el empleo						En las tareas del hogar					
	M	%	H	%	Total	%	M	%	H	%	Total	%
Sí	16	57,1%	6	33,3%	22	47,8%	22	78,6%	9	50,0%	31	67,4%
No	12	42,9%	12	66,7%	24	52,2%	6	21,4%	9	50,0%	15	32,6%
Total	28	100,0%	18	100,0%	46	100,0%	28	100,0%	18	100,0%	46	100,0%

R	En el empleo						En las tareas del hogar					
	M	%	H	%	Total	%	M	%	H	%	Total	%
Sí	0	0,0%	1	5,6%	1	2,2%	9	32,1%	0	0,0%	9	19,6%
No	28	100,0%	17	94,4%	45	97,8%	19	67,9%	18	100,0%	37	80,4%
Total	28	100,0%	18	100,0%	46	100,0%	28	100,0%	18	100,0%	46	100,0%

R	En el empleo						En las tareas del hogar					
	M	%	H	%	Total	%	M	%	H	%	Total	%
Sí	2	7,1%	0	0,0%	2	4,3%	1	3,4%	1	3,4%	2	3,4%
No	26	92,9%	18	100,0%	44	95,7%	28	96,6%	26	96,6%	54	96,6%
Total	28	100,0%	18	100,0%	46	100,0%	29	100%	27	100%	56	100,0%

Fuente: Elaboración propia

El ámbito tareas del hogar es el más marcado por los y las encuestadas, llegando al 67,4% del total. La mayoría de mujeres lo señalan (78,6%), y los hombres llegan al 50%, suponiendo el valor máximo entre los varones con respecto a los ámbitos expuestos. Le sigue, a cierta distancia, el ámbito laboral, en el cual se alcanza el 47,8% de las opciones apuntadas. Por sexo, siguen siendo las mujeres (57,1%) las que en mayor medida que los hombres (33,3%) consideran que existe desigualdad.

El tercer ámbito más destacado es el del deporte. Aquí se llega al 19,6% del total, siendo las mujeres las únicas que apuntan como desigual su situación en esta área. En los demás ámbitos, cultura, televisión y educación, no se alcanza el 5% del total de respuestas.

Mas allá de los aspectos anteriores, se quiso conocer la opinión de las personas encuestadas con respecto a si los hombres sufren la desigualdad de género, por lo que se optó por preguntar directamente ¿piensa que los hombres también sufren la desigualdad entre mujeres y hombres? En este caso (cuadro 13) las respuestas afirmativas suponen el 60% del total, siendo en el conjunto de las mujeres (63%) mayor que en el de los hombres (55,6%).

**Cuadro 13. Resultados pregunta
"¿piensa que los hombres también sufren la desigualdad entre mujeres y hombres?", según sexo**

Respuestas	Mujer	%	Hombre	%	TOTAL	%
Sí	17	63,0%	10	55,6%	27	60,0%
No	6	22,2%	6	33,3%	12	26,7%
NS/NC	4	14,8%	2	11,1%	6	13,3%
Total	27	100%	18	100%	45	100%

Fuente: Elaboración propia.

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

**Cuadro 14. Resultados pregunta
"¿Considera que el feminismo es el machismo de las mujeres?", según sexo**

Respuestas	Mujer	%	Hombre	%	TOTAL	%
Sí	8	28,6%	9	50,0%	17	37,0%
No	13	46,4%	4	22,2%	17	37,0%
NS/NC	7	25,0%	5	27,8%	12	26,0%
Total	28	100%	18	100%	46	100%

Fuente: Elaboración propia.

Según los datos mostrados en el cuadro 14, las personas encuestadas se dividen a partes iguales entre las que sí consideran el feminismo como lo contrario al machismo y las que no, un 37% en cada caso. Por otro lado, un 26% señala la respuesta *No sabe/No contesta*.

A tenor de las respuestas dadas en el cuestionario, puede concluirse que las nociones sobre ciertos aspectos relacionados con la desigualdad entre mujeres y hombres, no son contemplados de manera uniforme por todos los encuestados y encuestadas. Que un 23,9% no señalase la respuesta para dirigir una empresa da igual si eres hombre o mujer, deja entrever que puede concebirse que las mujeres no estén preparadas o no son competentes para tal fin.



001471cf79300300ecc07e60e10ba15t

Por otra parte, aquellas personas que consideran que las mujeres no tienen las mismas posibilidades que los hombres de encontrar empleo, en la mayoría de los casos piensan que este fenómeno sólo se da en unos ámbitos concretos (54,3%). A falta de reflejar más respuestas posibles, puede llegar a entenderse, que las posibilidades de encontrar empleo sólo tienen que ver con los ámbitos hacia donde se pueden dirigir hombres y mujeres, no contemplándose otras variables que influyen de manera notable en el acceso al empleo de las mujeres.

El mismo porcentaje de personas (54,3%) consideran que la desigualdad entre mujeres y hombres existe, señalando como ámbito principal de desigualdad el de las tareas del hogar y el empleo. Las demás áreas reflejadas en la encuesta obtienen puntuaciones muy inferiores, salvo el deporte, que alcanza casi el 20%. Aun así, los datos más altos se dan en ámbitos donde es más común oír hablar de desigualdad de género, pareciendo haber cierto desconocimiento de las situaciones que pueden acaecer en los demás escenarios, donde, sin duda, la desigualdad también se produce.

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

Por último, aunque no es elevado el porcentaje de personas que consideran el feminismo como el machismo de las mujeres, esta pregunta sí obtiene unos valores significativos, algo más de 30% de los encuestados y encuestadas. Por lo que podrían deducirse dos aspectos en diferente dirección: que las personas que así lo consideran no hayan comprendido bien la verdadera naturaleza y objetivos del feminismo (la lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres), o que esta situación se deba a que las personas

que defienden y abogan por la igualdad de género no hayan logrado trasladar el mensaje en las condiciones óptimas para su total comprensión.

4.2. ANÁLISIS CUALITATIVO

Como se ha señalado en el epígrafe de metodología, el análisis cualitativo se ha llevado a cabo a través de entrevistas en profundidad semiestructuradas a técnicos del Ayuntamiento y profesionales de ámbitos como la educación y los servicios sociales. Los resultados de esta parte del diagnóstico se presentan a continuación. Además, esta metodología analiza los tres conceptos antes expuestos: el contexto local de desigualdad; el concepto de igualdad entre mujeres y hombres en el territorio y el concepto de igualdad desde la institución local.

Contexto local de igualdad

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

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

Como primer contexto a considerar en el mantenimiento de los roles de género estaría el ámbito laboral. Los principales sectores económicos desarrollados en el municipio de Fortuna se establecen en el área de servicios, el



sector industrial y el agrícola. En ellos, la oferta de empleo se configura de manera diferente. La mayor parte de ésta es generada por el sector servicios, donde la restauración, pero, sobre todo, el propio Ayuntamiento, al contar con numerosos servicios y perfiles profesionales distintos, ofrecen, según las personas entrevistadas, amplias posibilidades laborales a la población del municipio. En cuanto al sector industrial, la oferta de empleo viene establecida a través de las empresas de trabajo temporal, lo que conlleva que no sean admitidos directamente los currículos de las personas residentes en Fortuna. Por su parte, el sector agrícola establece una oferta temporal, lo que condiciona el trabajo de las personas que acuden a esta actividad laboral.

Con respecto al sexo, las mujeres ocupan mayoritariamente puestos en el sector servicios y en el agrícola, en este último como manipuladoras de alimentos. Además, en el sector industrial, se integran especialmente en el área administrativa. Por su parte, los hombres se localizan principalmente en los puestos de mozo de almacén o en el manejo de maquinaria, tanto en la industria como en la agricultura. Asimismo, los hombres están más representados en las empresas de construcción que las mujeres, las cuales vuelven a situarse en los puestos de administración. Esto conlleva que las mujeres, en mayor medida que los hombres, obtengan contratos temporales y a la vez a tiempo parcial.

El municipio de Fortuna presenta, por tanto, un alto grado de segregación ocupacional, lo que supone, para las mujeres, una serie de desventajas como: mayor tasa de paro, menores ingresos económicos por rendimientos del trabajo, mayor temporalidad, menor cobertura en las situaciones de desempleo o menores índices de cotización.

En el ámbito educativo, aun existiendo actuaciones realizadas en los centros escolares de primaria y secundaria relacionadas con la igualdad de género, éstas parecen no ser las suficientes o necesarias para incidir de manera notable en el comportamiento de las niñas y niños. La fuerte influencia de las

familias en cuanto a su socialización, contrarresta las iniciativas desarrolladas por diferentes entidades. Asimismo, las materias curriculares sólo incorporan aspectos de igualdad en la asignatura de Valores, optativa, la cual es elegida por pocos alumnos y alumnas, siendo mayoritaria la opción de la asignatura de Religión.

Otro aspecto importante que señalan las y los entrevistados es el bajo capital cultural de un sector de población más o menos mayoritario. Éste influye de manera sobresaliente en el mantenimiento de los roles desiguales de género, en tanto que afecta a distintos comportamientos de mujeres y hombres. La falta de formación académica por parte de las mujeres dificulta tanto la incorporación al trabajo como las posibilidades laborales. Es por esto que acceden, en una proporción importante, a puestos de trabajo de baja cualificación, donde las condiciones económicas y laborales no llegan a ser las adecuadas para el empoderamiento personal. En estos casos supone la asunción del rol de cuidadora y ama de casa. Por su parte, este parco capital cultural afecta a los varones de manera negativa en cuanto a la comprensión de las distintas situaciones de desigualdad que sufren las mujeres (y ellos mismos). Al decaer el nivel cultural o formativo, la concienciación desciende y, por tanto, favorece en mayor medida la reproducción de los estereotipos y roles de género en las relaciones personales, laborales y sociales. La atribución, mediante la tradición o la naturaleza, a las características de mujeres y hombres afecta significativamente a la aceptación de nuevos valores basados en la razón formada e instruida.

Igualmente, el contexto local de Fortuna está influenciado por su aislamiento. Este viene determinado por su lejanía y falta de comunicación, en lo que se refiere al transporte público con otros municipios de la Región. Este aspecto influye en la perpetuación de costumbres tradicionales y en la no apertura a nuevos espacios en los que los valores y comportamientos con respecto a la igualdad se hacen más visibles. Como se ha mencionado anteriormente, la aceptación de los roles desiguales atribuidos a mujeres y hombres y su asunción



001471cf7930030ecc07e60e0b0a15t

como algo "natural", es un claro efecto de este aislamiento territorial y social que provoca, entre otras situaciones, una falta de corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, unos comportamientos machistas de hombres y mujeres, o ausencia de oportunidades para las mujeres en ámbitos como el deporte.

Por tanto, se observa que el contexto local de Igualdad de Fortuna presenta unas características concretas que fomentan la desigualdad entre mujeres y hombres. Por un lado, la segregación ocupacional es un factor altamente influyente en el mantenimiento de los roles de género junto con la división sexual del trabajo, todo ello, incrementado al mismo tiempo por el bajo nivel formativo y cultural de la población en general, y en mayor grado de los varones, así como la falta de acciones que fomenten la igualdad de género dirigidas a la población infantil. La enorme dificultad de las mujeres para incorporarse al mercado laboral, junto a la tradicional mentalidad de la ciudadanía, provoca, en la casi totalidad de los casos, que éstas sean quienes se hacen cargo en mayor medida del cuidado de los hijos e hijas y el mantenimiento del hogar compaginándolo, bien con actividades de economía sumergida que puedan adaptar a sus horarios, bien con ayudas sociales de carácter económico para personas desempleadas, o ambas opciones a la vez. Estas situaciones generan en las mujeres, a largo plazo, una brecha económica con respecto a los hombres, que se traduce en mayor grado de pobreza y mayor probabilidad de sufrir riesgo de exclusión social o pobreza extrema en la tercera edad.

El concepto de igualdad entre mujeres y hombres en el territorio

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

A partir de las respuestas ofrecidas por los/las entrevistados/as se evaluará y analizará qué entiende la población por Igualdad entre mujeres y hombres, qué medidas efectivas llevan a cabo en su día a día y, en definitiva, cómo afecta en la vida de la ciudadanía la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La Igualdad es un tema aparentemente aceptado y asimilado por la población, al menos en el escenario público, existiendo cierta censura social por parte de la población hacia actitudes machistas. Sin embargo, a efectos prácticos, en muchas ocasiones no sucede así, pues los individuos reproducen en su cotidianidad comportamientos, ideas y actitudes que influyen de manera negativa en la igualdad de género. La idiosincrasia colectiva está fuertemente marcada por las costumbres, tanto sociales como religiosas. El capital cultural y formativo de la población afecta, principalmente, a los núcleos familiares, lugar donde se trasladan, se producen y reproducen las actitudes patriarcales. Alejados del entorno público, los comportamientos dejan de tener su influencia, para ser conductas más naturales, y con ello menos igualitarias. Un elemento que hace claramente visible esta desigualdad en el ámbito familiar es la alta demanda de los servicios del CAVI.

En lo que respecta a la población joven, la mayoría de las respuestas coinciden en que se reproducen conductas claramente desiguales en lo relativo al modo de relacionarse entre los dos sexos, y el modo de entender y mantener relaciones afectivo-sexuales. Tanto mujeres como hombres jóvenes mantienen el sentimiento de propiedad y control, principalmente en la forma de usar las nuevas tecnologías y las redes sociales, algo que se viene convirtiendo en una nueva forma de acoso y dominio, que parece ser consecuencia del proceso de socialización, influido por la baja conciliación laboral, la falta de corresponsabilidad y la aceptación de los roles de género. De esto se puede deducir que el factor más influyente en la reproducción de la desigualdad de género es el ámbito familiar, donde padres y madres ejercen las funciones socialmente asociadas a su sexo, a saber: el rol de cuidadora y ama de casa, en el caso



001471cf7930300ecc07e60e0b0a15t

de la mujer; el rol de proveedor y cabeza de familia, en el caso del hombre.

Estos elementos afectan de manera negativa a la participación de la población en las actividades propuestas por algunas entidades u organizaciones locales, e incluso el propio Ayuntamiento, dirigidas a la concienciación en igualdad de género. Pocas son las personas que acuden a charlas o talleres relacionados con la igualdad de mujeres y hombres. Según las personas entrevistadas, la Igualdad parece ser entendida por la ciudadanía como algo no sólo innecesario sino además negativo. Esta noción puede venir dada por diversos factores: por un lado, la ideología política, que algunas personas relacionen la igualdad de género con un partido político concreto puede crear rechazo hacia este tipo de iniciativas; por otro lado, la falta de concienciación ante las consecuencias de un problema social que afecta a todas y todos influye en la ausencia de interés en la participación como agentes de cambio.

Concepto de igualdad desde la institución local

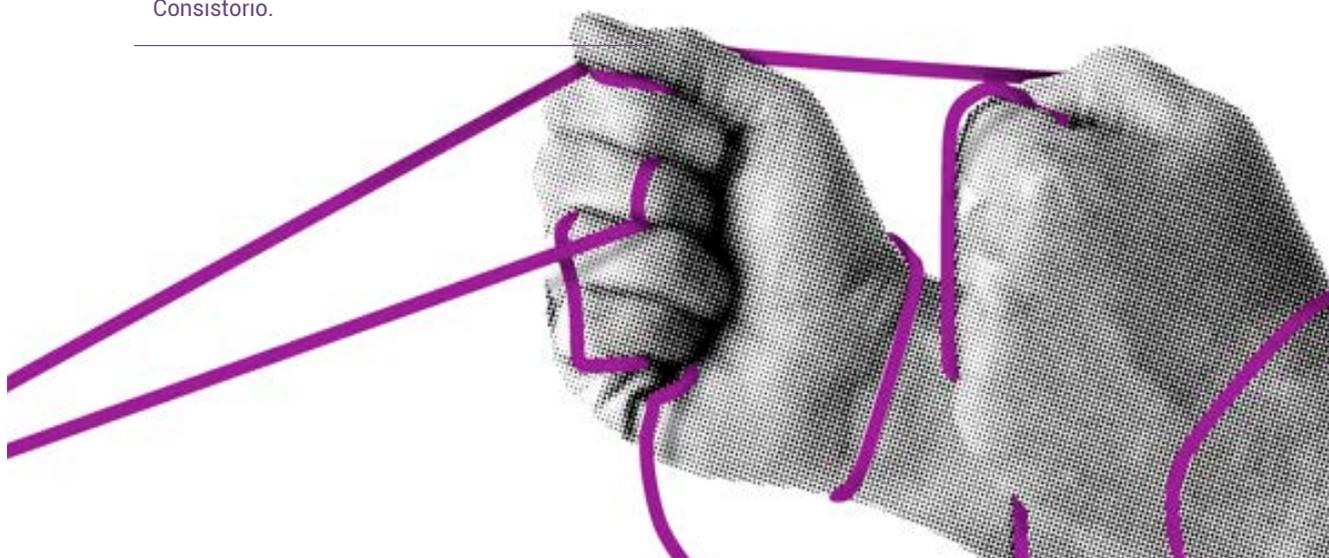
En este apartado se pretende conocer qué se ha llevado a cabo desde el propio Ayuntamiento para promover y alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio de Fortuna, y analizar las posibles resistencias o problemáticas que, desde el Consistorio, se han presentado para la implantación de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

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

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

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

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



**Relación de personal del Ayuntamiento de Fortuna.
Año 2020**

Área	Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres
Urbanismo	Aux. Delineante		1
	Ingeniero		1
Edificación	Mantenimiento		3
	Oficial		3
	Ayud. Encargado		1
	Limpieza	6	
Vías Públicas	Encargado		1
	Ayud. Oficios		2
	Conductor		2
	Peón		4
Limpieza viaria	Oficial		2
	Peón		2
	Aux. Mantenimiento		2
Cementerio	Encargado		1
	Sepulturero		1
Medio Ambiente	Monitor		1
Acción Social	Limpieza	6	
	Aux Enfermería	18	2
	UTS Personas discapacitadas/Mayores	2	
	Cocina	1	1
	Monitor/a	3	1
	Fisioterapia	2	
	Enfermería	3	
	Aux. Mantenimiento	1	
	Psicología	2	
	Profesorado	1	
Pedagogía	1		
Acción Social (otros)	Pedagogía. Tiempo parcial	1	
	Trabajo Social. Tiempo parcial	1	
	Psicología. Tiempo parcial		1
Fomento del Empleo	Psicología	1	
Centro de Salud	Conductor/a Ambulancia		2
Centros Educativos	Conserjería		2
	Limpieza	4	
	Coordinación centro Infantil	1	
	Técnico/a	14	
Cultura	Coordinación		1
Biblioteca	Encargada/o	1	
Servicios Comunidad	Monitor/a	1	

continúa en la página siguiente >>



001471cf79300300ecc07e60ef0ba15t

**Relación de personal del Ayuntamiento de Fortuna.
Año 2020**

Área	Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres
Acciones Tiempo Libre	Auxiliar		1
	Conserjería		1
Deportes	Coordinación		2
	Conserjería		1
	Monitor/a	1	2
Canteras	Vigilante		5
Turismo	Diplomada/o	1	
Administración General	Conserjería		1
	Limpieza	1	
	Técnico/a Informático		1
	ADL	1	
	Notificación	1	
	Auxiliar Juzgado	1	
	Secretaría		1
	Intervención		1
	Tesorería		1
	Recursos Humanos		1
	Administración	1	3
Policía Local	Sargento		1
	Cabo		1
	Policía	1	10
TOTAL		78	69

Ayuntamiento de Fortuna

Como puede apreciarse, existe una composición paritaria de mujeres y hombres en cuanto a la proporción de puestos de trabajo ocupados por sexo, suponiendo en el caso de las mujeres el 53% y los hombres el 47%.

Aun así, se presenta una segregación por sexo claramente observable, constituyéndose una estructura diferenciada en función de si se es hombre o mujer a la hora de ocupar un puesto concreto o un área determinada del Ayuntamiento. En lo que respecta a las áreas de urbanismo y edificación, las mujeres sólo ocupan los puestos de limpieza, mientras los hombres aparecen en los puestos de ingeniero, delineante, oficial o mantenimiento.

En las áreas de vías públicas, limpieza viaria o cementerio, todos los puestos son ocupados por hombres, y en el ámbito de la acción social, de los 46 puestos ocupados, 45 lo están por mujeres y sólo 5 por hombres. Algo similar ocurre en los centros educativos, donde de 21 puestos de trabajo, 19 son mujeres y solamente aparecen 2 hombres. En el caso de las acciones de tiempo libre y deportes, vuelven a ser los hombres (7) los que más puestos ocupan por encima de las mujeres (2). Por último, la Policía Local, como en otros territorios, sigue prácticamente ocupada en su totalidad por los hombres, siendo 12 de ellos los que ejercen esta profesión y tan solo una mujer en el municipio de Fortuna.



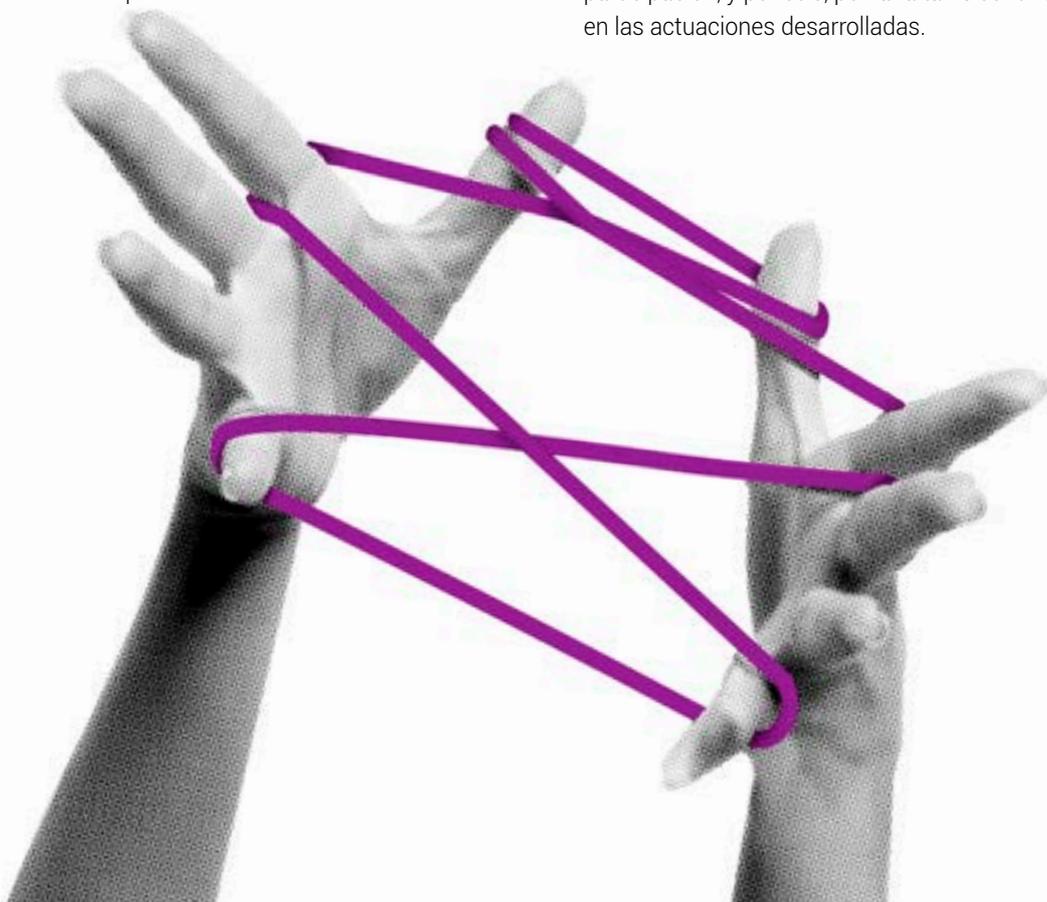
001471cf79300300ecc07e60e10b0a15t

Es indudable una feminización de algunos puestos de trabajo, como por ejemplo el de limpieza, donde los 17 puestos que existen en este momento en el Ayuntamiento, están ocupados por mujeres; o la masculinización de otros puestos de trabajo, como por ejemplo los de mantenimiento, donde de los seis que constan, cinco son ejercidos por hombres, además de los ya comentados en la Policía Local.

Por otra parte, y con respecto a las respuestas ofrecidas por los entrevistados, el Ayuntamiento es un entorno donde no existen resistencias significativas, aun así, la concienciación de parte del personal funcional con respecto a las políticas en igualdad de género no obtiene el grado adecuado para el impulso y elaboración de actuaciones dirigidas a tal fin. Se aprecian, además, ciertas actitudes frente a las trabajadoras que podrían catalogarse como micromachismos. Esta situación desemboca en actuaciones dirigidas principalmente a áreas como urbanismo, desatendiendo otros ámbitos, o en acciones que reproducen la desigualdad de roles como, por ejemplo, la elección de los juguetes que reparten en la cabalgata de Reyes: balones para los niños y muñecas para las niñas.

Por otra parte, la oferta de actividades y talleres realizada por el Ayuntamiento muestra un alto grado de diferenciación en lo que respecta a los roles de género, de manera que hay actividades enfocadas a la participación masculina, mientras que otras se enfocan a la femenina. Un ejemplo de esto es la oferta de actividades deportivas: fútbol y gimnasia rítmica. También se han desarrollado campañas, cartelería y ciertas actividades concretas relativas a la igualdad (defensa personal, concienciación, etc.) para fechas señaladas como el 8M o el 25N. Sin embargo, acciones centradas exclusivamente en la Igualdad entre mujeres y hombres como, por ejemplo, talleres relativos al uso de lenguaje no sexista, han sido subestimadas por parte del personal.

De esta forma, podemos observar que el principal obstáculo al que se enfrenta el Ayuntamiento de Fortuna es el bajo nivel de concienciación por parte del funcionariado, principalmente de los varones. Al mismo tiempo, las actividades, acciones o talleres llevados a cabo y las políticas locales han sido ineficaces y/o insuficientes para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres debido a, por un lado, la baja concienciación ciudadana y su escasa participación, y por otro, por la falta de continuidad en las actuaciones desarrolladas.



001471c79300300ecc07e60e0b0a15t

05

Líneas Estratégicas

5.1. LÍNEA ESTRATÉGICA 1

Cambio Institucional

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

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

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

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

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

OBJETIVOS Y ACTUACIONES

LE.1. OBJETIVO 1: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES		
ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Dotación de partida presupuestaria específica para el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Fortuna.	Alcaldía	Realizado/No realizado
2. Elaboración de los presupuestos incluyendo la perspectiva de género	Todas las Concejalías	Número de actuaciones al año con asignación presupuestaria.



001471c7930300ecc07e60ef0ba15t



001471cf79300300ecc07e60ef0b0a15t

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.fortuna.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30020>

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

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

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

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

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

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



001471c79300300ecc07e60e0b0a15t

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.fortuna.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30020>

LE.1. OBJETIVO 5: IMPULSAR LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTRATOS, CONVENIOS Y SUBVENCIONES MUNICIPALES.		
ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Incorporación de cláusulas de igualdad en los pliegos con carácter contractual.	Todas las Concejalías	Nº y tipo de pliegos con cláusulas incorporadas.
		% de pliegos con cláusulas incorporadas.
2. Establecimiento de pautas para la incorporación de cláusulas de igualdad en subvenciones y convenios en el procedimiento municipal.	Todas las Concejalías	Nº y tipo de pliegos con cláusulas incorporadas.
		% de pliegos con cláusulas incorporadas.

5.2. LÍNEA ESTRATÉGICA 2

Participación y Empoderamiento

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

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

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

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

OBJETIVOS Y ACTUACIONES

LE.2. OBJETIVO 1: IMPULSAR Y CONSOLIDAR ESPACIOS Y PROCESOS DE REFLEXIÓN, FORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN PARA LAS MUJERES DEL MUNICIPIO DE FORTUNA

ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Creación de una red de espacios de igualdad para promover el empoderamiento personal y social de las mujeres, impulsando procesos de toma de conciencia y refuerzo de capacidades personales y de recursos para su participación social	Concejalía de Igualdad	Número de espacios implementados.
		Número de personas participantes

LE.2. OBJETIVO 2: GARANTIZAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN ÓRGANOS O ESPACIOS DE DECISIÓN DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES.

ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Creación de un órgano de representación de las mujeres del municipio.	Concejalía de Igualdad	Realizado/No realizado.
2. Configuración de un protocolo de comunicación entre el órgano de representación de las mujeres del municipio y el Ayuntamiento de Fortuna.	C. de Igualdad	Realizado/No realizado.
	Órgano de representación de las mujeres.	

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

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

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

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



001471c79300300ecc07e60e0b0a15t

5.3. LÍNEA ESTRATÉGICA 3

Conciliación y Corresponsabilidad en los cuidados

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

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

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

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

OBJETIVOS Y ACTUACIONES

LE.3. OBJETIVO 1: AVANZAR HACIA EL RECONOCIMIENTO DE LOS CUIDADOS COMO UNA DIMENSIÓN CENTRAL DE LA VIDA Y DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL.		
ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Elaboración de un diagnóstico sobre la organización social de los cuidados en el municipio que incorpore las necesidades de cuidados existentes en la ciudad y las características de su provisión.	Concejalía de Igualdad	Realizado/No realizado.
	Servicios Sociales	
2. Identificar, a partir de los resultados del diagnóstico, actuaciones orientadas a visibilizar la importancia de los cuidados y romper roles y estereotipos en torno a su provisión.	Concejalía de Igualdad	Número de propuestas de actuación.
	Servicios Sociales	





001471cf79300300ecc07e60ef0ba15t

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.fortuna.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30020>

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

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

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

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

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

ACTUACIONES	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES
1. Implementación de espacios para el apoyo en el cuidado de personas dependientes (mayores e infantil).	Concejalía de Igualdad	Número de espacios implementados.
		Número de personas que utilizan los espacios implementados.
2. Elaboración de una estrategia de apoyo a las personas y/o familias que cuidan a personas enfermas y/o dependientes.	Concejalía de Igualdad	Realizado/No realizado.
	Servicios Sociales	

5.4. LÍNEA ESTRATÉGICA 4

Lucha contra la violencia de género

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

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

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

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

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

OBJETIVOS Y ACTUACIONES

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



001471c79300300ecc07e60e0b0a15t

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

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

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

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

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



5.5. LÍNEA ESTRATÉGICA 5

Educación en Igualdad

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

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

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

como un valor indispensable para el óptimo y correcto desarrollo de la vida social e individual es labor de las administraciones públicas, principalmente de aquellas que se encuentran más cercanas a los ciudadanos y ciudadanas.

Además, el ámbito educativo ha de aportar todas las herramientas a su alcance para que los valores de igualdad de género se consoliden como elementos de socialización contundentes frente a todas las influencias que se presentan en la vida cotidiana y que impregnan a las niñas y niños de esas visiones o concepciones sociales que van en detrimento de una igualdad total y efectiva entre mujeres y hombres.

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

OBJETIVOS Y ACTUACIONES

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





001471cf79300300ecc07e60e0b0a15t

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.fortuna.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30020>

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

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

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

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

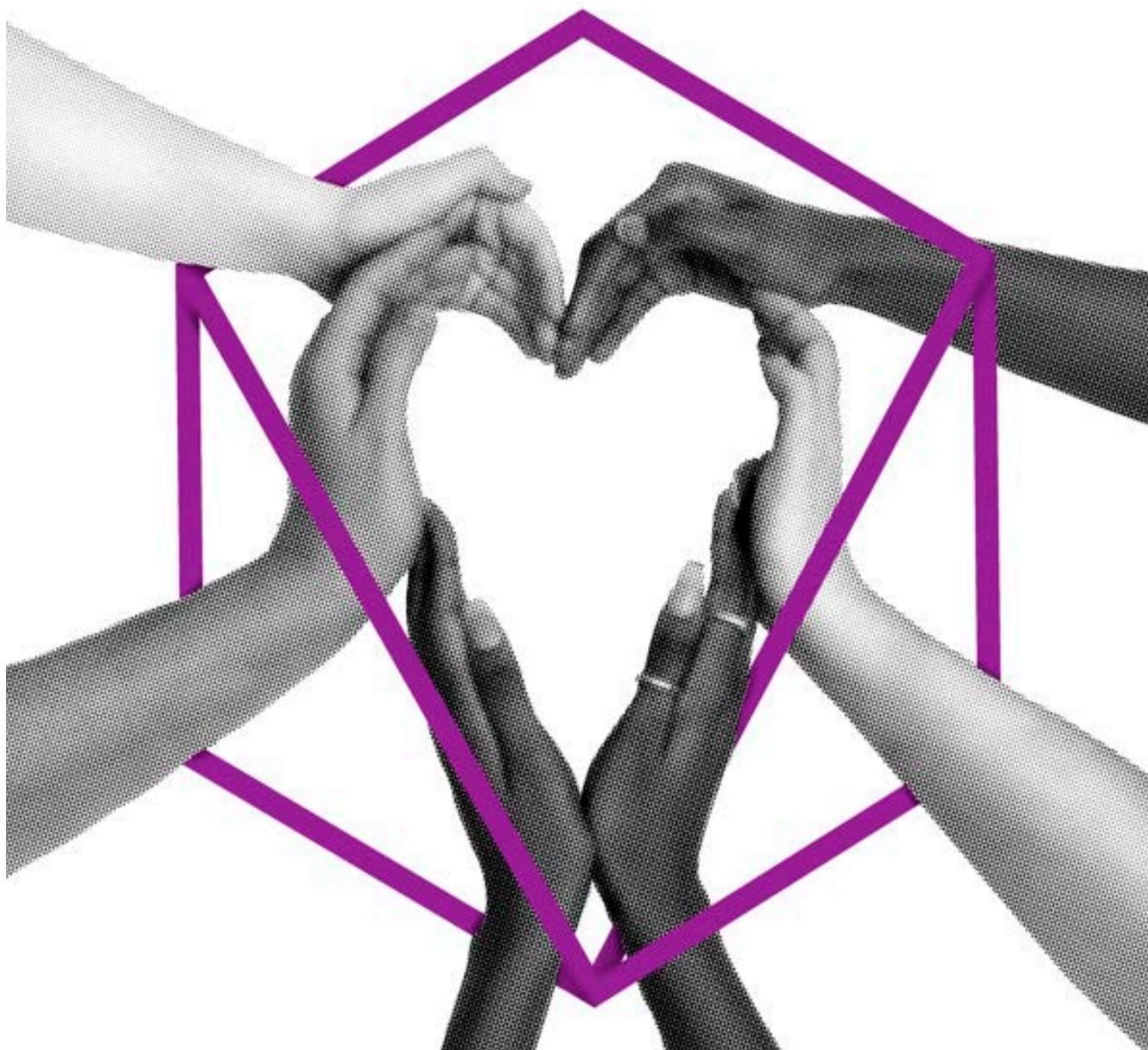
LE.5. OBJETIVO 4: FORMACIÓN EN IGUALDAD PARA LA POBLACIÓN INMIGRANTE

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

06

Periodo de vigencia del Plan

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



001471c79300300ecc07e60e0b0a15t

07

Seguimiento y Evaluación

SEGUIMIENTO

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

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

Lo que se ha realizado

El grado de cumplimiento de las actuaciones.

El funcionamiento y utilidad de los mecanismos de coordinación.

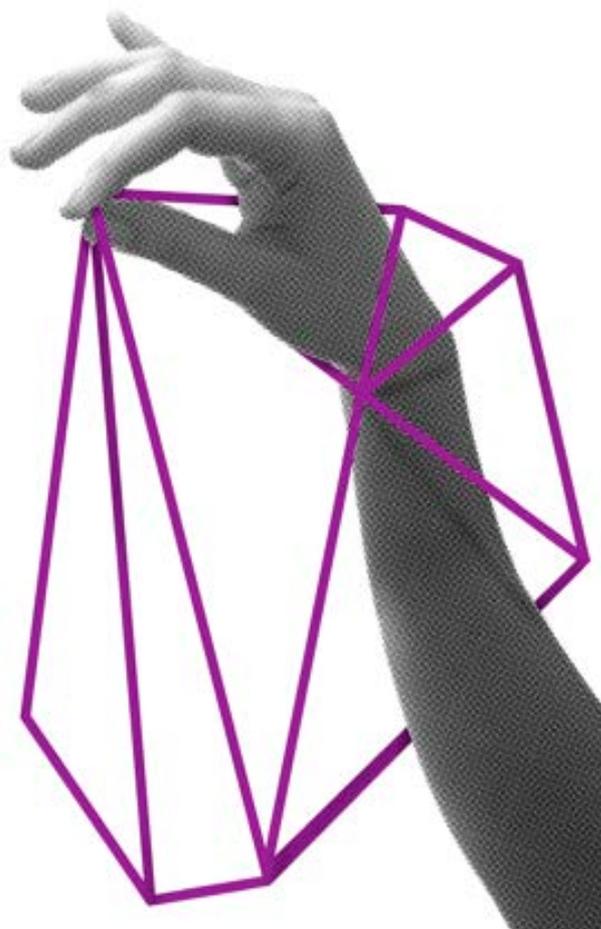
Para llevar a cabo el seguimiento se tendrán en cuenta los indicadores establecidos que facilitarán la información relacionada con: el grado de ejecución de las medidas y la eficacia del proceso utilizado para la gestión del plan.

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

EVALUACIÓN

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

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



001471c79300300ecc07e60e0b0a15t

08

Glosario

Acoso por razón de sexo

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

Análisis de Género

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

Androcentrismo

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

Cláusulas de igualdad de mujeres y hombres

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

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

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

Corresponsabilidad

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

Enfoque de Género

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

Igualdad de trato

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

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





001471cf79300300ecc07e60e0b0a15t

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.fortuna.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30020>

Igualdad efectiva

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

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

Impacto de Género

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

Indicador de Género

VARIABLES DE ANÁLISIS QUE DESCRIBEN LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD. SUPONE LA APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES, Y LA INCIDENCIA DE DETERMINADOS FACTORES QUE IMPLICAN DIFERENCIAS DE COMPORTAMIENTO ENTRE UNAS Y OTROS.

Integración de la perspectiva de género – Mainstreaming de género

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

Lenguaje sexista

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

Pertinencia de Género

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

Plan de Igualdad

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

Segregación en el mercado de trabajo

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

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.fortuna.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30020>



001471c79300300ecc07e60ef0b0a15t

”

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

Henrik Johan Ibsen,
dramaturgo noruego



001471c79300300ecc07e60ef0a15t

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.fortuna.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30020>



Ayuntamiento de Fortuna



www.fortuna.es

Financia:



Colabora:



Elabora:

