

EL DIAGNÓSTICO EN EL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL MUNICIPIO DE CEUTÍ

Presentado por:

Silvia Martínez García

Co-tutorizado por:

Santiago García Campá

Noelia Recatalá Lara

Máster Universitario en Igualdad de Género en el Ámbito Público y Privado (Plan 2013)

[\[Interuniversitario / A distancia\]](#)

Decimoquinta Edición

Curso académico 2020/2021

Primera convocatoria

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	8
II. ANTECEDENTES Y ESTADO DE LA CUESTIÓN. MARCO JURÍDICO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LOS AYUNTAMIENTOS	9
III. ASPECTOS METODOLÓGICOS	14
IV. EL DIAGNÓSTICO EN EL PMIO DE CEUTÍ	15
2. FUENTES DOCUMENTALES Y ESTADÍSTICAS: ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA POBLACIÓN CEUTÍ	17
2.1 <i>Demografía</i>	17
a) Estructura de población.....	17
b) Índices demográficos	18
c) Estado civil	20
d) Población española y extranjera	20
e) Estructura y tamaño de los hogares	21
2.2 <i>Mercado laboral</i>	21
a) Personas ocupadas	21
b) Evolución de los contratos registrados	23
c) Evolución de las afiliaciones a la seguridad social.....	23
d) Paro registrado.....	24
e) Media de ganancia salarial para hombres y mujeres en la Región de Murcia	24
2.3 <i>Nivel de estudios de la población</i>	25
2.4 <i>Violencia de género</i>	26
3. IMPULSAR EL COMPROMISO CORPORATIVO: LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y EL GRUPO MOTOR.....	27
3.1. <i>Composición de la comisión de igualdad</i>	29
4. FORMAR Y SENSIBILIZAR A TODA LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO	30
4.1 <i>Formación en igualdad de género</i>	30
5. ENTREVISTAS REALIZADAS	31
5.1. <i>Entrevistas al personal del Ayuntamiento</i>	31
5.2. <i>Entrevistas a la población joven</i>	34
5.3. <i>Entrevistas a asociaciones del municipio</i>	36
6. CONSULTA CIUDADANA A TRAVÉS DE LA WEB DEL AYUNTAMIENTO DE CEUTÍ.....	37

7. DOTAR A LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE HERRAMIENTAS PARA PODER PARTICIPAR EN EL DIAGNÓSTICO	40
7.1) <i>Contenido del Taller Participativo Plan Acción PMIO Ceutí</i>	40
7.2) <i>Apreciaciones tras los primeros resultados del diagnóstico. Ideas sobre líneas estratégicas</i>	41
7.3) <i>En qué Áreas va a incidir nuestro PMIO</i>	41
a) <i>Propuestas de la comisión de igualdad</i>	44
V. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	45
VI. BIBLIOGRAFÍA.....	48
PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	50
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Evolución de la población de ceutí.	18
Tabla 2. Evolución de la nupcialidad, natalidad, mortalidad y crecimiento vegetativo de Ceutí.	18
Tabla 3. Estructura por edad, índice de vejez, dependencia, fertilidad y masculinidad de la región de Murcia y Ceutí.	19
Tabla 4. Estado civil de la población de ceutí.	20
Tabla 5. Origen de la población de Ceutí.	20
Tabla 6. Ocupaciones por actividad en la Región de Murcia y en Ceutí.	22
Tabla 7. Situación laboral de las personas ocupadas en Ceutí.	23
Tabla 8. Ganancia salarial media en la Región de Murcia.	24
Tabla 9. Nivel de estudios de los hombres y mujeres de Ceutí.	25
Tabla 10. Alumnado matriculado en FP, grado medio y superior, en Ceutí durante el curso 2016/2017.	26
Tabla 11. Mujeres atendidas por año y nacionalidad desde noviembre de 2018 hasta septiembre de 2020 en el CAVI de Ceutí.	26

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Ocupaciones por actividad en Ceutí.	22
Gráfico 2. Evolución del paro en Ceutí.	24

RESUMEN

Este Trabajo Final de Máster pretende ahondar en la elaboración del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades del municipio de Ceutí (PMIO en adelante), concretamente en su diagnóstico, profundizando en su elaboración, en la metodología y herramientas utilizadas, en sus objetivos y proponiendo mejoras en su exposición, desarrollo y análisis.

El diagnóstico del PMIO de Ceutí es fruto de un trabajo colaborativo entre Hábitat Cultural, la comisión de igualdad, el personal del Ayuntamiento, el tejido asociativo y la ciudadanía de Ceutí. Gracias a él se permite conocer la situación real de las mujeres y hombres de Ceutí en todos los ámbitos (laboral, económico, educativo, familiar y social) y, en consecuencia, valorar y tomar decisiones para paliar situaciones de desigualdad detectadas en el municipio.

La Metodología utilizada para la realización de este diagnóstico se compone de técnicas cualitativas, realización de diversas entrevistas a la población, técnicas cuantitativas, consulta de fuentes estadísticas sociolaborales, y técnicas mixtas, realización de encuestas a la ciudadanía.

Toda la información obtenida a través de esta metodología ha sido analizada y tratada para poder ofrecerla a la comisión de igualdad y plasmarla en este documento.

A través de este trabajo se explican los procedimientos llevados a cabo para realizar la investigación, qué entrevistas se han realizado, cómo y a quién, así como qué fuentes estadísticas se han consultado para su redacción. Además, explica qué medidas se han puesto en marcha para mejorar la sensibilización, formación y compromiso de la plantilla del consistorio y de la comisión de igualdad, cuestiones muy necesarias para la implementación de este PMIO.

A lo largo de este TFM se ahondará en seis acciones principales que se han acometido:

- Conocer la realidad socioeconómica del municipio de Ceutí, a través del análisis de fuentes estadísticas.
- Impulsar el compromiso corporativo mediante la constitución de equipos de trabajo garantes de la elaboración y seguimiento de este PMIO: la Comisión de igualdad y el grupo motor.

- Implementar y desarrollar este PMIO mediante la formación y sensibilización de toda la plantilla del Ayuntamiento.
- Realizar entrevistas a distintos perfiles de población.
- Lanzar una consulta ciudadana a través de la web del Ayuntamiento de Ceutí.
- Dotar a la comisión de igualdad de herramientas para poder participar en el análisis del diagnóstico, así como en la propuesta de acciones e indicadores de evaluación.

Las conclusiones más importantes no son novedosas ni ajenas, si no que siguen la línea general que se da en multitud de pueblos, pedanías y pequeños núcleos de población del estado español, aún hay mucho en lo que trabajar mucho para que podamos hablar de igualdad real entre hombres y mujeres en el municipio de Ceutí. Entre las conclusiones más importantes destacamos las siguientes:

1. El municipio de Ceutí ha sufrido grandes cambios en las últimas, su tejido empresarial y económico ha sabido adaptarse a los cambios y aunque se ha avanzado bastante en las últimas décadas, en el ámbito de la igualdad de género, aún hay mucho camino por recorrer para que todos los cambios vayan de la mano hacia el progreso.
2. Las mujeres de Ceutí, especialmente las más jóvenes, han sabido prepararse para el presente y futuro, son muy conscientes de su situación desigual y creen que es necesario abordar con urgencia las problemáticas que les afectan, desarticulando los privilegios de género que tanto las condicionan.
3. Continuar en la senda de trabajo contra la violencia de género debe ser un tema prioritario en el municipio, así como también fomentar el empoderamiento femenino, conseguir que las condiciones en el ámbito laboral sean iguales para hombres y mujeres y fomentar la participación sociopolítica y empresarial de estas.
4. Dentro de los elementos necesarios para que las mujeres puedan empoderarse y crear estructuras de participación sociopolítica, se encuentra el fomento de espacios y asociacionismo feminista.

Entre las recomendaciones más importantes, desataca la necesidad de invertir en recursos a la hora de educar a nuestros/as menores y jóvenes, ya que esta educación en las primeras edades y en la adolescencia es crucial para el cambio de paradigma y la eliminación de actitudes machistas.

Esta propuesta de mejora en el diagnóstico se pondrá a disposición del Ayuntamiento de Ceutí para mejorar el contenido del I PMIO de Ceutí.

I. INTRODUCCIÓN

Este Trabajo Final de Máster del itinerario para Agentes de igualdad tiene naturaleza aplicada y consiste en el análisis y mejora del diagnóstico llevado a cabo en el I PMIO de Ceutí. Este ha sido elaborado por la alumna para la entidad donde se ha cursado la estancia de prácticas profesionales, Hábitat Cultural. La elaboración de este PMIO ha supuesto un reto y una gran oportunidad para aplicar las competencias adquiridas a lo largo de este Máster.

El PMIO fue publicado en la web del Ayuntamiento de Ceutí en abril de 2021¹ y puede considerarse como un primer borrador. Su periodo de elaboración ha comprendido desde septiembre de 2020 a marzo de 2021. Con este TFM se explicará cómo se elaboró, ahondando en el diagnóstico, su metodología, la forma de trabajo y fuentes, primarias y secundarias, consultadas. Se hará hincapié en las entrevistas elaboradas, en la encuesta ciudadana realizada a través de la web del Ayuntamiento de Ceutí, en la formación realizada a toda la plantilla del Ayuntamiento y en el Taller de acción del PMIO que realizó la comisión de igualdad. También se propondrán elementos de mejora, a través de la sistematización de sus contenidos y la corrección de los errores.

Por lo tanto, este trabajo puede considerarse como una propuesta de mejora del I PMIO de Ceutí, en el que he trabajado de forma activa, actuando como agente de igualdad.

Este TFM se estructura en cinco apartados principales. En el apartado dos se hará un recorrido por el marco jurídico multinivel que ampara a los Planes de Igualdad. En el apartado tres se estudiará la metodología empleada para analizar la situación de igualdad entre hombres y mujeres en el municipio de Ceutí. En el apartado cuatro se ahondará en la elaboración de este diagnóstico. Y, finalmente, en el apartado cinco se ofrecerán las conclusiones más relevantes obtenidas, con la formulación de algunas recomendaciones.

Es importante tener en cuenta que este PMIO se realizó en mitad de la crisis sanitaria provocada por el Covid19, en su metodología se tuvieron que incluir herramientas de

trabajo virtuales para llevar a cabo reuniones, entrevistas, consultas y formaciones, tales como *ClassRoom*², *Google forms*³ y *Zoom*⁴, antes desconocidas por mí, pero que han resultado indispensables en la elaboración de este Plan.

II. ANTECEDENTES Y ESTADO DE LA CUESTIÓN. MARCO JURÍDICO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LOS AYUNTAMIENTOS

El principio de igualdad trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, directa e indirecta, están recogidos en diferentes normas jurídicas de nivel internacional, europeo, estatal, autonómico y local. Esta legislación aprobada en distintos ámbitos competenciales se retroalimenta y conforma una auténtica tutela multinivel sobre la igualdad de trato a hombres y mujeres⁵.

Podemos destacar a nivel internacional la Carta de Naciones Unidas de 1945⁶ y la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948⁷, aunque sin valor jurídico vinculante formal para los estados, constituye el primer texto de referencia en materia de igualdad y no discriminación por sexo. La primera puesta en marcha de la Declaración llegará con la aprobación de importantes normas como el Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena (1949)⁸, la Convención sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (1951)⁹, la

¹Ayuntamiento de Ceutí (5 mayo 2021). *I PMIO de Ceutí* [archivo pdf]. <https://ceuti.es/wp-content/uploads/2021/04/PMI-CEUTI.pdf>

² La formación ha sido creada a través de *Clasroom* (<https://classroom.google.com/u/0/h>)

³ La encuesta ciudadana ha sido creada a través de *Google Forms* (<https://docs.google.com/forms/u/0/>)

⁴ Las reuniones virtuales se han realizado a través de *Zoom* (<https://zoom.us/>)

⁵ Álvarez Conde, Enrique, Ángela Figueruelo Burrieza y Laura Nuño Gómez (director/as). 2011. *Estudios interdisciplinarios sobre Igualdad*. Lustel. Madrid.

⁶Organización de Naciones Unidas (enero 2021). *Carta de las Naciones Unidas*. <https://www.un.org/es/about-us/un-charter>

⁷Organización de Naciones Unidas (enero 2021). *Declaración de derechos humanos* <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

⁸Naciones Unidas Derechos Humanos (enero 2021). *Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena*. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/trafficingpersons.aspx>

⁹https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Convención sobre los derechos políticos de la mujer (1952)¹⁰, la Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada (1957)¹¹, la Convención sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (1958)¹², la Convención relativa a la lucha de las discriminaciones en la esfera de la enseñanza (1960)¹³, la Convención sobre el Consentimiento para el Matrimonio, la Edad Mínima para Contraer Matrimonio y el Registro de los Matrimonios (1962)¹⁴ y los Pactos internacionales (1966)¹⁵.

Será la Primera Conferencia Mundial de las Mujeres de 1975¹⁶, estableciendo objetivos de igualdad, desarrollo y paz, la que marque un salto cualitativo en la etapa de tutela de las mujeres. En 1979 se celebra la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)¹⁷, en la que se define por primera vez la discriminación contra la mujer. Diversas conferencias posteriores (Copenhague 1980 y Nairobi 1985)¹⁸, profundizan en este objetivo, sin embargo, será la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (Pekín)

¹⁰Agencia de la ONU para los refugiados (enero 2021). *Convención sobre los derechos políticos de la mujer* [archivo pdf]. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0019.pdf?file=fileadmin/Doc>.

¹¹ Agencia de la ONU para los refugiados (enero 2021). *Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada* [archivo pdf]. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1278.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2001/1278>.

¹²Organización internacional del trabajo (enero 2021). *Convención sobre discriminación en materia de empleo y ocupación*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

¹³Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (enero 2021). *Convención relativa a la lucha de las discriminaciones en la esfera de la enseñanza*. http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=12949&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

¹⁴Federación Andaluza de municipios y provincias (enero 2021). *Convención sobre el Consentimiento para el Matrimonio* [archivo pdf]. <http://www.famp.es/export/sites/famp/.galleries/documentos-ramlvcm/normativa/Internacional/Doc-4.pdf>

¹⁵Humanium (enero 2021). *Pacto 1966*. <https://www.humanium.org/es/pacto-1966/>

¹⁶ONU mujeres (enero 2021). *Conferencias mundiales sobre la mujer*. <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

¹⁷Naciones Unidas Derechos Humanos (enero 2021). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres*. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

¹⁸ONU mujeres (enero 2021). *Conferencias mundiales sobre la mujer*. <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

en 1995¹⁹, la que marcará el punto de inflexión para la agenda en materia de igualdad de género en el ámbito internacional. En esta Conferencia se aprueban dos importantes documentos: la Declaración de Beijing y La Plataforma para la Acción, con importantes medidas a adoptar en ámbitos como la violencia, la educación y la salud, entre otros. En febrero de 2005, se celebra una nueva sesión de la Conferencia de Pekín (Pekín+10)²⁰ en la que se revisan los compromisos adquiridos por los Estados, poniendo de relieve que los logros, aunque son positivos, son lentos y que, además, aún es necesario profundizar en la construcción social del género para romper estereotipos.

Actualmente, la Agenda 2030 de la ONU reconoce el valor transformador de las mujeres y las niñas al incorporar de forma específica y transversal la igualdad de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) marcados para 2030²¹.

A nivel europeo, tanto la legislación, la jurisprudencia, como los Tratados, han contribuido a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, de entre los que podemos destacarlos siguientes: el Tratado de Roma de 1957²², este introduce por primera vez la igualdad retributiva entre ambos sexos, el Tratado Ámsterdam de 1997²³, promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local aprobada en 2006²⁴, la cual pretende impulsar los Planes Municipales de Oportunidades entre hombres y mujeres como forma de garantizar la igualdad real de la ciudadanía, El

¹⁹Organización de Naciones Unidas (enero 2021). *Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing* [archivo pdf].

<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>.

²⁰Organización de Naciones Unidas (enero 2021). *Conferencia Mundial sobre la Mujer Pekín +10*. <https://www.un.org/es/events/pastevents/beijing10/>

²¹Tur Ausina R. 2008. *Igualdad y no discriminación por razón de sexo en Naciones Unidas. Proceso de evolución hacia el género en el contexto de la mundialización de las estrategias para la igualdad de mujeres y hombres*, Revista Europea de Derechos Fundamentales, nº 11: 247-291.

²²Parlamento Europeo (enero 2021). *Tratado de Roma*. <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/es/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>

²³Parlamento Europeo (enero 2021). *Tratado de Ámsterdam* <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/es/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-amsterdam>

²⁴Federación española de municipios y provincias (enero 2021). *Carta europea para la igualdad* (archivo pdf). <http://femp.femp.es/files/566-769-archivo/LA%20CARTA%20EUROPEA%20PARA%20LA%20IGUALDAD.pdf>

Tratado de Lisboa y La carta de derechos fundamentales de 2009²⁵, que renueva el compromiso europeo por la Igualdad.

Además, en el año 2011 el Consejo de Europa aprueba el Convenio de Estambul²⁶, este es el primer instrumento vinculante en Europa en materia de violencia contra la mujer y violencia doméstica.²⁷

En el ámbito nacional, nuestra Constitución Española regula la igualdad en los artículos 1.1, 9.2 y 14. El art. 1.1 establece la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico; En el art. 9.2 regula la igualdad material, real y efectiva que se traduce en el mandato a los poderes públicos para promover la igualdad y la libertad en todos sus niveles legislativos y a través de todas las herramientas a disposición de estos; El art. 14 reconoce que “todos los españoles son iguales 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”²⁸.

El estado español ha aprobado legislación muy importante en materia de igualdad entre hombres y mujeres. A través de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, estableciendo el marco para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.²⁹

A través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece medidas para extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores/as y resalta el

²⁵Fundación Acción Pro-Derechos Humanos (enero 2021). *Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*. <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/europa/CDFUE/CartaDerechosFundamentalesUnionEuropea-v2007.htm>

²⁶Consejo de Europa (enero 2021). *Convenio de Estambul* [archivo pdf]. <https://rm.coe.int/1680462543>.

²⁷Tur Ausina, R. 2009. *Las políticas de igualdad de género en Europa: Unión Europea y Consejo de Europa*. En Álvarez Conde & Figueruelo Burrieza, A. (Dir.) Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad. Madrid: Iustel.

²⁸ Boletín Oficial del Estado (enero 2021). *Constitución Española*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

derecho de la plantilla a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, estableciendo diversas medidas de protección social³⁰. A través del Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género³¹, establece un necesario marco legal protector y asistencial para las mujeres víctimas de la violencia machista.

A nivel autonómico destacamos el Estatuto de Autonomía de la Comunidad autónoma de Murcia, aprobado por la Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, este constituye la expresión de la identidad de la Región de Murcia y define sus instituciones, competencias y recursos. En su Preámbulo establece que “El pueblo de la región de Murcia proclama como valores superiores de su vida colectiva la libertad, la justicia y la igualdad y manifiesta su voluntad de avanzar por una vía de progreso que asegure una digna calidad de vida para todos los que viven y trabajan en la Región”.³² 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, tiene por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres, mediante la regulación de aquellos aspectos orientados a la promoción y consecución de dicha igualdad, y a combatir de modo integral la violencia de género³³. Esta Ley en su artículo 15 establece que “las administraciones locales determinarán como objetivo prioritario la elaboración y aprobación de sus respectivos planes municipales de Igualdad”.

En virtud de esta Ley, y de toda la normativa anterior en materia de igualdad entre hombres y mujeres, el Ayuntamiento de Ceutí pone en marcha su I PMIO con el objetivo de impulsar y garantizar la igualdad de oportunidades y lucha contra la violencia de género en el municipio.

²⁹ Boletín Oficial del Estado (enero 2021). *Artículo 1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.* <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

³⁰ Boletín Oficial del estado (enero 2021). *Artículo 1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.* <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

³¹ Boletín Oficial del estado (enero 2021). *Sección II del preámbulo del Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.* <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4209>

³² Boletín Oficial del estado (enero 2021). *Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia.* <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1982-15031>

³³ Boletín Oficial del estado (enero 2021). *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.* <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-12529>

III. ASPECTOS METODOLÓGICOS

La estrategia principal o principio rector de este PMIO es la transversalidad o “mainstreaming” de género en todas sus políticas, actuaciones y áreas. La transversalidad es trabajo en equipo, es coordinación, es la implicación de todas las concejalías en la construcción de cualquier proyecto de la corporación municipal, siendo obligatorio el enfoque de género en todas sus actuaciones. Para ello serán objetivos prioritarios la promoción de acciones positivas que posibiliten el empoderamiento, la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y la eliminación de todo tipo de violencia ejercida contra las mujeres y las niñas. Para poner en marcha la transversalidad y lograr la implicación de toda la plantilla, la primera medida que se ha puesto en marcha es formarlos/as en igualdad de género y feminismo, posibilitando así una mayor comprensión de las causas y consecuencias que provoca la desigualdad entre hombres y mujeres y de los beneficios para el municipio de promocionar la igualdad de género.

Para elaborar el diagnóstico del PMIO de Ceutí se han llevado a cabo seis acciones principales:

- Conocer la realidad socioeconómica del municipio de Ceutí, a través del análisis de fuentes estadísticas.
- Impulsar el compromiso corporativo mediante la constitución de equipos de trabajo garantes de la elaboración y seguimiento de este PMIO: la Comisión de igualdad y el grupo motor.
- Implementar y desarrollar este PMIO mediante la formación y sensibilización de toda la plantilla del Ayuntamiento.
- Realizar entrevistas a distintos perfiles de población.
- Lanzar una consulta ciudadana a través de la web del Ayuntamiento de Ceutí.
- Dotar a la comisión de igualdad de herramientas para poder participar en el análisis del diagnóstico, así como en la propuesta de acciones e indicadores de evaluación.

Para realizar la investigación sobre la realidad socioeconómica del municipio de Ceutí se ha realizado análisis mixto compuesto por un análisis cuantitativo, para el cual se han consultado fuentes estadísticas primarias y secundarias, y de un análisis cualitativo, compuesto por diversas entrevistas a la población en general, a la población joven, al tejido asociativo municipal, así como entrevistas a distintas áreas

del Ayuntamiento de Ceutí. Las principales fuentes estadísticas consultadas para el análisis cuantitativo han sido: el Centro de atención de víctimas de violencia de género (CAVI) de Ceutí, el Instituto Nacional de Estadística³⁴, el Centro Regional de estadística de la Región de Murcia³⁵ y el Servicio Regional de Empleo y Formación³⁶.

Otra herramienta utilizada para la elaboración de este diagnóstico es la consulta a la ciudadanía, realizada a través de la página web del Ayuntamiento de Ceutí.

Todos estos métodos utilizados para la investigación serán descritos en los siguientes apartados.

IV. EL DIAGNÓSTICO EN EL PMIO DE CEUTÍ

1. CARACTERÍSTICAS DEL TERRITORIO Y ORGANIZACIÓN MUNICIPAL

Ceutí es un municipio situado en la comarca natural de la Vega Media del Segura. Tiene una población de 11.787 habitantes (INE 2019). Ha sido tradicionalmente un pueblo muy vinculado a la agricultura. En sus tierras regadas por las aguas del río Segura mediante la red de acequias ha permitido cultivar una amplia variedad de árboles frutales y hortícolas. En lo relativo a la Industria, Ceutí tiene una historia conservera muy importante, debido a la gran producción hortofrutícola, con el funcionamiento de grandes fábricas conserveras, sin embargo, hoy en día y tras el declive de este tejido empresarial en el último cuarto del siglo pasado, no queda ninguna en el municipio.

Su tejido empresarial, allá por los años 70, contaba en el municipio con siete fábricas de conservas vegetales, que convivían con empresas auxiliares, el comercio o el transporte para distribuir los productos, siendo el principal grueso económico. Sin embargo, a mediados de los 80 y coincidiendo con el inicio de la democracia, el sector conservero sufrió una crisis que obligó a enfocar la economía del municipio desde una nueva perspectiva, que se vio favorecida por la creación de dos polígonos industriales.

En cuanto a la infraestructura de movilidad, la red de carreteras, el acceso principal a Ceutí se realiza desde la autovía A-30 que conecta con la capital de la Región. El

³⁴ Consultado en Instituto nacional de estadística (www.ines.es)

³⁵ Consultado en Centro Regional de estadística de la Región de Murcia (<https://econet.carm.es>)

³⁶ Consultado en Servicio Regional de Empleo y Formación (<https://www.sefcarm.es>)

municipio está conectado con las localidades vecinas por medio de carreteras locales. No existe red ferroviaria dentro del término municipal de Ceutí. Con el servicio de autobuses, el municipio de Ceutí se encuentra conectado con los distintos pueblos de la Vega Media del Segura. La línea 21 realiza el recorrido Ceutí-Murcia por Molina de Segura y pasando alternadamente por Lorquí y Alguazas. Consta de 4 trayectos y conecta con la Estación de autobuses de Murcia, su oferta es de 10 salidas diarias, siendo la primera a las 7:30 y la última a las 19:30³⁷. Ceutí cuenta con un rico tejido asociativo, actualmente hay 27 asociaciones activas en el municipio, de las cuales 3 están compuestas exclusivamente por mujeres³⁸: Asociación Rítmica Pandora, Caritas y Asociación contra el Cáncer.

En lo referente al ámbito educativo, el municipio cuenta con cinco colegios de Educación Primaria, un instituto de Educación Secundaria, un colegio concertado de educación infantil, primaria y secundaria y una guardería.

Los recursos de conciliación que el Ayuntamiento de Ceutí tiene a disposición de la ciudadanía son: Una Escuela Infantil Municipal para niños/as de 0 a 3 años, en horario de 7:30h a 17:00h; Una conciliación matinal en centros escolares de primaria para niños/as de 3 a 12 años, en horario de 7:30h a 9:00h; Una conciliación en días no lectivos (pero sí laborales) en centros de primaria para niños/as de 3 a 12 años, en horario de 7:30h a 14:00h y Escuelas vacacionales de Navidad, Semana Santa y Verano para niños/as de primaria de 3 a 12 años, en horario de 7:30h a 14:00h (la Escuela de Verano incluye también comedor)³⁹.

Entre los recursos contra la violencia de género, Ceutí cuenta con un Centro de atención a víctimas de violencia de género (CAVI), puesto en marcha por la Dirección General de Política Social en colaboración con el Ayuntamiento de Ceutí y que abrió sus puertas en noviembre de 2018. En este centro se propone un programa de intervención adecuado a los objetivos y las necesidades de cada mujer, sin la exigencia de requisitos previos y no limitado en el tiempo, siendo un lugar de

³⁷Fuentes:

Consultado en la web del Ayuntamiento de Ceutí (<https://ceuti.es>)

Consultado en Wikipedia (<https://es.wikipedia.org/wiki/Ceutí>)

Consultado en la web de transporte público de la Región de Murcia (<http://www.latbus.com/linea/lin=21>)

³⁸Fuente: concejalía de cultura. Ayuntamiento de Ceutí.

³⁹Fuente: concejalía educación. Ayuntamiento de Ceutí.

encuentro para las mujeres con una problemática similar, en los que se ofrece un espacio que pretende reforzar sus sentimientos de seguridad y protección.

El equipo profesional del CAVI está formado por una psicóloga, una trabajadora social y una asesora jurídica, además de impartir formación en Centros educativos, proporcionan una atención integral, compuesta por: Asesoramiento social sobre de los recursos más adecuados para la mujer y gestión de aquellos recursos económicos, de alojamiento, de protección, etc., en materia de violencia que proceda; Asesoramiento jurídico acerca de todas las cuestiones, penales y civiles, relacionadas con el maltrato sufrido; Asesoramiento psicológico; Apoyo psicológico, a nivel individual y/o grupal para la consecución del empoderamiento de la mujer como objetivo final de la intervención; Derivación, en su caso, de hijos e hijas menores de mujeres víctimas de violencia de género, a un recurso específico de atención psicológica integral⁴⁰.

2. FUENTES DOCUMENTALES Y ESTADÍSTICAS: ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA POBLACIÓN CEUTÍ

El siguiente análisis está compuesto por datos demográficos: Estructura de población, pirámide de edades, índices demográficos, estado civil, población española y extranjera y composición de los hogares. Por datos sobre el Mercado laboral: Empleo. Ocupación y Paro. Nivel de estudios de la población y datos obtenidos sobre víctimas de Violencia de género atendidas en el Centro de atención a víctimas (CAVI) de Ceutí.

2.1 Demografía

a) Estructura de población

Según el INE, a día 1 de enero de 2019, la población de Ceutí se cifraba en 11.787 habitantes, 5.938 hombres (50,38%) y 5.849 mujeres (49,62%). Gracias al desarrollo industrial del municipio la población de Ceutí se ha duplicado en los últimos 40 años (pasando de 5.664 habitantes en 1981 a 11.787 en 2019). En cuanto a la evolución de la población femenina, esta ha variado muy levemente en este periodo (en el año 81 suponía un 49,59% del total y en el año 2019 un 49,62%).

⁴⁰ Consultado en la web del Ayuntamiento de Ceutí (<https://ceuti.es/cavi/>)

TABLA 1. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE CEUTÍ

	TOTAL	Hombres	Mujeres
1981	5.664	2.855 (50,40%)	2.809 (49,60%)
1991	6.411	3.226 (50,31%)	3.185 (49,69%)
2001	7.696	3.882 (50,44%)	3.814 (49,66%)
2011	10.899	5.547 (50,89%)	5.352 (49,11%)
2019	11.787	5.938 (50,38%)	5.849 (49,62%)

Fuente: 21/01/2019. INE. Censo de Población

b) Índices demográficos

En cuanto a las Tasas de nupcialidad, natalidad, mortalidad y crecimiento vegetativo en Ceutí, para el año 2018 respecto al año 2002, la tasa de nupcialidad se ha reducido levemente, menos de un punto (pasando del 5,64 al 4,93), La tasa de natalidad se ha reducido en algo más de dos puntos (pasando del 14,13 al 11,93). La tasa de mortalidad ha aumentado en casi dos puntos y el crecimiento vegetativo ha disminuido considerablemente (pasando del 7,41 al 3,33) como consecuencia del aumento de la mortalidad y la disminución de nacimientos.

*Los datos desagregados por sexo no están disponibles en la fuente primaria de la que se han obtenido.

TABLA 2. EVOLUCIÓN DE LA NUPCIALIDAD, NATALIDAD, MORTALIDAD Y CRECIMIENTO VEGETATIVO DE CEUTÍ.

	2002	2006	2010	2014	2018
Tasa de nupcialidad (por 1.000 hab.)	5,64	6,96	5,26	4,40	4,93
Tasa de natalidad (por 1.000 hab.)	14,13	13,52	14,69	12,78	11,93
Tasa de mortalidad (por 1.000 hab.)	6,72	7,58	6,56	6,84	8,60
Tasa de crecimiento vegetativo	7,41	5,95	8,14	5,94	3,33

Fuente: 20/01/2020. CREM. Padrón Municipal de Habitantes.

TABLA 3. ESTRUCTURA POR EDAD, ÍNDICE DE VEJEZ, DEPENDENCIA, FERTILIDAD Y MASCULINIDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA Y CEUTÍ.

Año 2019	Región de Murcia	Ceutí
ESTRUCTURA POR EDAD		
Menores de 20 años	22,87	24,60
Entre 20 y 64 años	61,51	63,80
De 65 y más años	15,62	11,60
ÍNDICE DE VEJEZ		
De 65 y más años/menores de 20 años	68,32	47,10
ÍNDICE DE DEPENDENCIA		
Juvenil		
< de 20 años/Población entre 20 y 64 años	37,18	38,60
Anciana		
>= de 65 años/Población entre 20 y 64 años	25,40	18,20
Total		
< de 20 años + >= de 65 años/ Población entre 20 y 64 años	62,59	56,80
MUJERES EN EDAD FÉRTIL		
Mujeres de 15 a 49 años/Total Mujeres	46,59	51,10
RAZÓN DE MASCULINIDAD		
Hombres/Mujeres	100,18	101,50

Fuente: CREM, indicadores demográficos. Fecha de actualización: 20/01/2020.

En Ceutí hay más población menor de 20 años (24,60% frente a 22,87%) y población situada en el tramo de 20 a 64 años (38,60% frente a 37,18%) que en la Región de Murcia. Por otro lado, hay menos población que supera los 65 años (18,20% frente a 25,40%). Estos datos conllevan a un índice de dependencia total en Ceutí (del 56,80%), casi 6 puntos por debajo del índice de dependencia de la Región. El índice de vejez en Ceutí (47,10%) muestra que el grado de envejecimiento de la población es muy inferior a la media de la Región (68,32%).

*Los datos desagregados por sexo no están disponibles en la fuente primaria de la que se han obtenido.

También hay más mujeres en edad fértil en Ceutí (51,10%), casi 5 puntos por encima de la media regional (46,59%) y el índice de masculinidad también es superior a la media regional (101,50% en Ceutí y 100,18% en la Región de Murcia). En definitiva, la población de Ceutí es más joven y con mayor índice de fertilidad que la media regional.

c) Estado civil

En el municipio hay más hombres solteros que mujeres solteras (1677 frente a 1399), el número de mujeres y hombres casados/as es similar. Sin embargo, hay un mayor número de mujeres viudas, separadas o divorciadas, 296 mujeres frente a 67 hombres.

Las mujeres solteras suponen un 43,92% (frente al 51,98% de los varones) del total de mujeres de municipio, las casadas un 46,78% (frente al 45,93% de los varones) y las viudas, separadas o divorciadas un 9,29% (frente al 2,07% del grueso masculino).

TABLA 4. ESTADO CIVIL DE LA POBLACIÓN DE CEUTÍ.

Ceutí	Total	Solteros/as	Casados/as	Viudos/as, separados/as y divorciados/as
Total	6.411	3.076	2.972	363
Hombres	3.226	1.677	1.482	67
Mujeres	3.185	1.399	1.490	296

Fuente: INE. Censo de Población de 1991

d) Población española y extranjera

La población española de Ceutí en 2019 se ha incrementado en un 14,17% con respecto al 2010. En cuanto al incremento de la población extranjera, ha sido más moderado, situándose en el 2,26%. En cuanto al origen de la población extranjera, el más numeroso en 2019 es África (536), seguido de América (358) y Europa (192).

*Los datos desagregados por sexo no están disponibles en la fuente primaria de la que se han obtenido.

TABLA 5. ORIGEN DE LA POBLACIÓN DE CEUTÍ.

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

TOTAL	10.448	10.729	10.881	10.967	11.035	11.227	11.321	11.472	11.565	11.787
ESPAÑOLA	9.341	9.591	9.728	9.872	9.940	10.134	10.270	10.451	10.556	10.655
EXTRANJERA	1.107	1.138	1.153	1.095	1.095	1.093	1.051	1.021	1.009	1.132
EUROPA	202	209	209	219	223	229	210	211	200	192
ÁFRICA	240	278	369	352	373	415	456	447	460	536
AMÉRICA	646	621	551	490	462	415	353	334	316	358
ASIA	19	30	24	34	37	34	32	29	33	45
OCEANÍA Y APÁTRIDAS										1

Fuente: 03/02/2020. CREM. Padrón Municipal de Habitantes.

e) Estructura y tamaño de los hogares

Del total de hogares censados en Ceutí en 2011, un 26% está compuesto por familias de 2 miembros (958), un 26% por familias de cuatro miembros (942), seguido de 21% compuestos por familias de 3 miembros (768), un 19% son hogares unipersonales (716, muchos de ellos compuestos por personas divorciadas o viudas) y un 8% están compuestos por familias de 5 personas (305).

En la composición de los hogares del municipio de Ceutí, hay más del doble de hogares compuestos por parejas con hijos/as (1.853) con respecto a los compuestos por parejas sin hijos (806). No hay censados hogares monoparentales en el municipio. Cabe destacar que los hogares monomarentales se cifran para este periodo en 229, casi un 10% de los hogares totales, lo que pone de manifiesto una realidad para muchas mujeres del municipio, estableciendo necesidades de recursos específicos relacionados con el empleo, la formación, la conciliación y prestaciones sociales, en el municipio.

2.2 Mercado laboral

a) Personas ocupadas

En cuanto a las personas ocupadas por sector de actividad, en Ceutí el grueso de hombres se dedica a los servicios en primer lugar, seguido de la Industria, la construcción y la agricultura. En cuanto a las mujeres, siguen la misma tendencia, pero su nivel de ocupación es de un 74,38% con respecto a la ocupación masculina (51,91%).

TABLA 6. OCUPACIONES POR ACTIVIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA Y EN CEUTÍ.

Hombres	TOTAL	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Región de Murcia	294.795	37.890	53.900	35.695	167.310
Ceutí	2.225	70	665	330	1.155
Mujeres	TOTAL	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Región de Murcia	219.880	15.435	23.100	4.305	177.040
Ceutí	1.655	25	440	60	1.135

Fuente: 23/06/2015. INE. Censo de Población y Viviendas 2011.

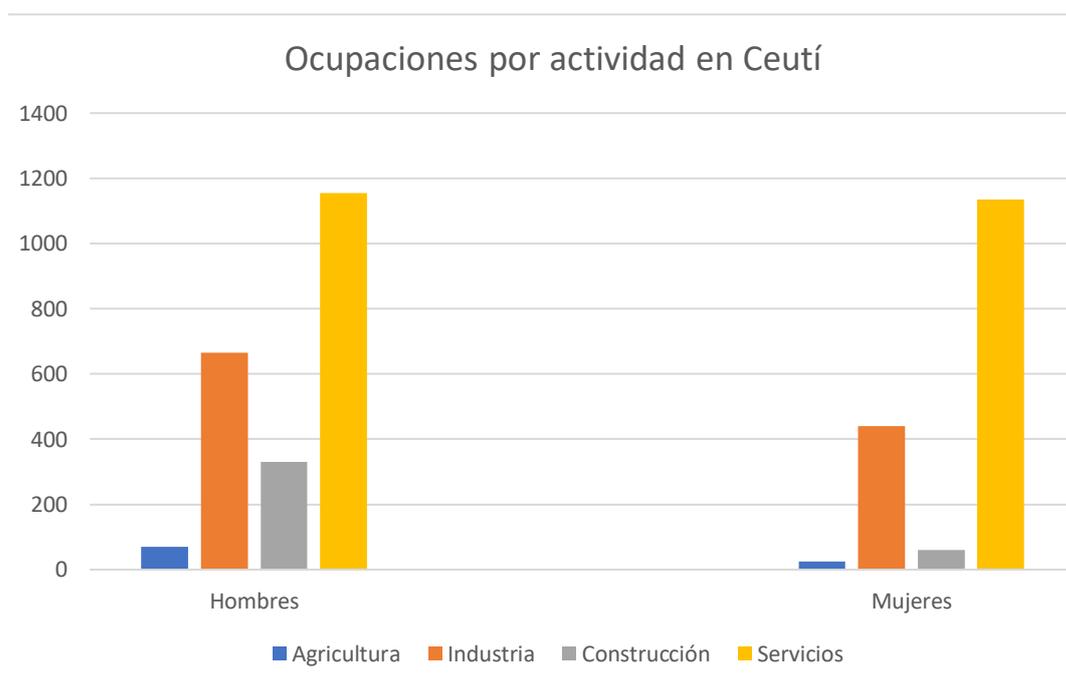


Gráfico 1. OCUPACIONES POR ACTIVIDAD EN CEUTÍ.

Fuente: INE. Censo de Población y Viviendas 2011.

Las personas ocupadas en Ceutí son en su mayoría trabajadores/as por cuenta ajena, (3.170 trabajadores por cuenta ajena frente a 700 por cuenta propia en total). En el caso de las mujeres, el número de trabajadoras por cuenta propia disminuye considerablemente (145 mujeres frente a 555 varones).

De las 350 personas censadas en 2011 como empresarios/as que no emplean personal, 260 son hombres y 90 mujeres. De las 350 personas censadas como empresarios/as que emplean personal, 295 son hombres y solo 55 mujeres. Los

hombres con contrato indefinido superan también a las mujeres, aunque la brecha no es demasiado grande (de los 2.300 trabajadores/as indefinidos, 1.260 son hombres y el resto mujeres). Las mujeres superan a los hombres en contratos eventuales (de los 870 contratos eventuales, 465 son de mujeres y 405 de hombres). Cabe destacar que hay computadas 10 mujeres como miembros de cooperativas y ningún varón.

TABLA 7. SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS OCUPADAS EN CEUTÍ.

	Total	Empresario /a, profesional o trabajador por cuenta propia que emplea personal	Empresario /a, profesional o trabajador por cuenta propia que no emplea personal	Trabajador /a por cuenta ajena fijo o indefinido	Trabajador /a por cuenta ajena eventual o temporal	Otra situación: ayuda familiar	Otra situación: miembro/a de cooperativas
Ceuti	3.880	350	350	2.300	870	5	10
Hombres	2.225	295	260	1.260	405	5	0
Mujeres	1.655	55	90	1.040	465	0	10

Fuente: 23/06/2015. INE. Censo de Población y Viviendas 2011

b) Evolución de los contratos registrados

La evolución de los contratos realizados a hombres y mujeres, según la clasificación CNAE 2009, desde junio de 2010 a junio de 2020, nos muestra que desde el 2010 los contratos realizados a hombres han sido superiores a los contratos realizados a mujeres (169 contratos a hombres frente a 107 a mujeres en 2020). Solo en el 2011 los contratos realizados a mujeres superaron los realizados a hombres (129 frente a 113). Para el resto del periodo la tendencia ha sido una mayor contratación para los varones.

c) Evolución de las afiliaciones a la seguridad social

Las afiliaciones a la Seguridad Social en Ceuti también han sido mayores en hombres que en mujeres desde el 2012 al 2018, en Agricultura, Industria y construcción, especialmente en la construcción al considerar profesiones más masculinizadas. En el sector servicios, comenzaron a ser mayores las afiliaciones a la Seguridad de las mujeres a partir del año 2013 y se ha mantenido esta tendencia ligeramente superior hasta 2018. En cómputo total las afiliaciones a la Seguridad Social, para varones en 2018 representan el 57,58% frente al 42,42% para las mujeres.

d) Paro registrado

El paro en Ceutí se ha reducido de forma más positiva para los varones que para las mujeres en el periodo 2012-2020. En el 2012 se ha producido una reducción del paro en varones del 40% (pasando de 539 hombres parados en 2012 a 323 en 2020). Para el caso de las mujeres esta reducción del paro ha sido del 6,23% (en 2012 había 578 paradas y en 2020 hay 542).

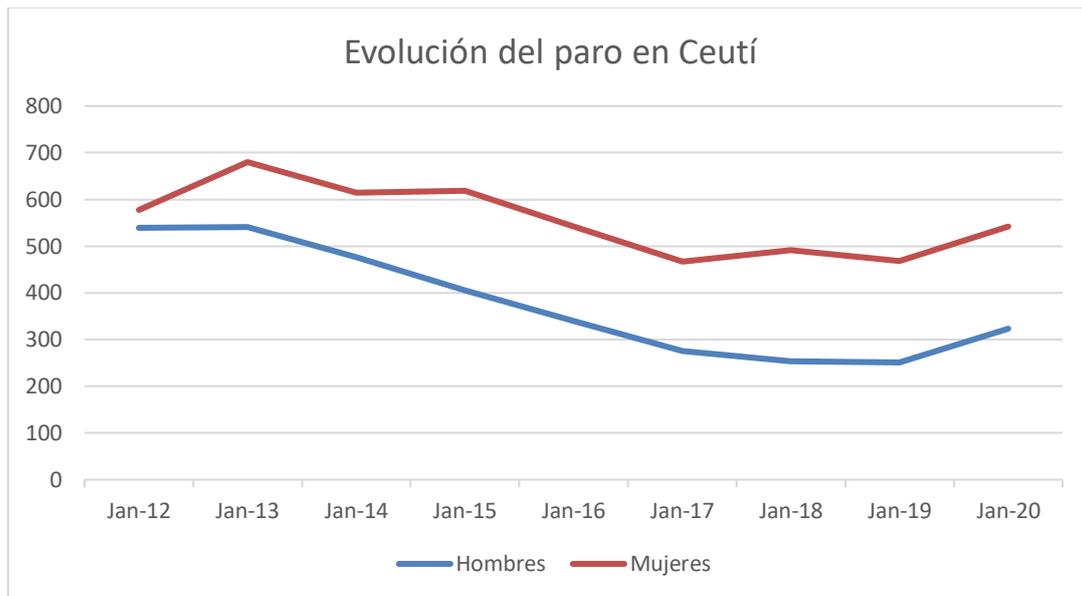


GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN DEL PARO EN CEUTÍ.

Fuente: 02/07/2020. Servicio Regional de Empleo y Formación. Paro Registrado.

e) Media de ganancia salarial para hombres y mujeres en la Región de Murcia

Según datos del INE, la media salarial anual para mujeres es de casi 6.000€ inferior, con respecto a la media de los hombres en la Región de Murcia.

TABLA 8. GANANCIA SALARIAL MEDIA EN LA REGIÓN DE MURCIA.

Media de Ganancia salarial anual en la Región de Murcia	
Hombres	23.419,03

Mujeres	17.500,99
Diferencia salarial anual	5.918,04

Fuente: INE 2014

2.3 Nivel de estudios de la población

Según los datos publicados en 2011 por el INE, casi el 50% de la población de Ceutí, hombres y mujeres, tienen estudios de segundo grado. El grado de formación de las mujeres en Ceutí es inferior al de los hombres en casi todos los casos. Hay un 40% más de mujeres analfabetas que de hombres (17 varones y 120 mujeres) y un 30% más de mujeres sin estudios que de hombres (360 varones y 470 mujeres). A partir de los estudios de primer grado la brecha comienza a reducirse 51,19% para los hombres y 48,80% mujeres (750 hombres frente a 715 mujeres). En los estudios de segundo grado estos porcentajes pasan a ser del 54,12% para los varones y 45,87% para las mujeres (2.790 hombres frente a 2.365 mujeres). En los estudios de tercer grado cambia la tendencia, existiendo un 40% más de mujeres que los han cursado (545 mujeres, frente a 340 hombres).

TABLA 9. NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS HOMBRES Y MUJERES DE CEUTÍ.

	TOTAL	Analfabetos/as	Sin estudios	Primer grado	Segundo grado	Tercer grado	No es aplicable
Ceutí	10.780	195	830	1.465	5.155	885	2.250
Hombres	5.515	75	360	750	2.790	340	1.200
Mujeres	5.265	120	470	715	2.365	545	1.050

Fuente: INE. Censo de Población y Viviendas 2011. Actualización 23/06/2015

Para el curso escolar 2016/2017, las mujeres que cursaban FP de grado medio en la rama de Administración y Gestión, en el IES “Felipe de Borbón” de Ceutí suponían un 63,41% frente al 36,58% de los varones (26 mujeres y 15 varones), en FP de grado superior el porcentaje de mujeres se situó en el 59,61% y el de varones en el 40,385 (31 mujeres frente a 21 varones).

TABLA 10. ALUMNADO MATRICULADO EN FP, GRADO MEDIO Y SUPERIOR, EN CEUTÍ DURANTE EL CURSO 2016/2017.

Ceutí	Total	Hombres	Mujeres
CFGM Administración Gestión y	41	15	26
CFGS Administración Gestión y	52	21	31
	93	36	57

Fuente: CREM. Fecha: 01/10/2018.

2.4 Violencia de género

El Centro de atención a víctimas de violencia de género (CAVI) fue puesto en marcha en Ceutí en noviembre de 2018. Desde esta fecha hasta septiembre de 2020, se han atendido a 93 mujeres.

TABLA 11. MUJERES ATENDIDAS POR AÑO Y NACIONALIDAD DESDE NOVIEMBRE DE 2018 HASTA SEPTIEMBRE DE 2020 EN EL CAVI DE CEUTÍ.

Mujeres atendidas en el CAVI Ceutí	
Total 2018	9
española	8
argelina	1
Total 2019	68
española	57
argelina	1
rumana	1
paraguaya	2
colombiana	1
marroquí	5
dominicana	1

Total 2020 (hasta septiembre)	52
española	41
paraguaya	1
colombiana	3
marroquí	5
dominicana	1
uruguaya	1
Mujeres atendidas en total	93

Fuente: CAVI Ceutí. Septiembre 2020.

Del total de 93 mujeres atendidas en el CAVI por violencia de género, solo 38 interpusieron denuncia contra su agresor, representado el 40,86%.

Estos datos no son concluyentes para saber el número de víctimas de violencia de género totales en este periodo en Ceutí, ya que, para ser contabilizadas, las mujeres víctimas de agresiones machistas, deben haber acudido al centro. En estos datos no están contabilizadas las mujeres que directamente llamaron al 016 o a la policía local, interpusieron denuncia o no, las mujeres que acudieron directamente al hospital por heridas derivadas de agresiones machistas, o las mujeres que han interpuesto denuncia contra su agresor.

La cifra de mujeres atendidas en el CAVI en este periodo (93) puede considerarse muy alta sobre una población total de 5.849 mujeres, representando un porcentaje del 1,59% sobre el total de mujeres de Ceutí.

3. IMPULSAR EL COMPROMISO CORPORATIVO: LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y EL GRUPO MOTOR

Para la elaboración de este PMIO y como máxima expresión de su compromiso corporativo, el Ayuntamiento de Ceutí constituyó el 28/09/20 una Comisión de Igualdad. Esta Comisión se rige por un reglamento interno aprobado en junta de gobierno en marzo de 2021 y dentro de sus funciones se encuentran las siguientes: participar en el diagnóstico y diseño del PMIO, proponer actuaciones que mejoren su desarrollo, realizar un seguimiento, reuniéndose cada 6 meses, para comprobar el grado de su cumplimiento, realizar las evaluaciones periódicas y finales, aprobar una memoria anual de las sesiones de reunión y realizar el seguimiento de las posibles

situaciones de violencia de género, acoso sexual, acoso por razón de género, que puedan producirse en el Ayuntamiento.

Durante la elaboración de este diagnóstico, que abarca los meses comprendidos entre septiembre de 2020 y febrero de 2021, la comisión de igualdad ha mantenido 5 reuniones, 2 de forma presencial y 3 a través de reuniones virtuales. El contenido de las reuniones ha sido el siguiente:

- Reunión 1. Presentación de la *comisión de igualdad* y del *grupo motor*, determinación de funciones y determinación de fechas para la formación en igualdad de género a la plantilla del Ayuntamiento. Reunión presencial el 28 de octubre de 2020⁴¹. En esta reunión se solicita a sus asistentes datos socioeconómicos del municipio, datos relativos al personal que trabaja en el Ayuntamiento, segregados por sexo, información sobre las asociaciones del municipio, información sobre los recursos que tiene en marcha el Ayuntamiento para la conciliación familiar y laboral, datos educativos e información sobre personas víctimas de violencia de género atendidas en el CAVI.

En septiembre de 2020 se crea un *grupo motor*, implicado de forma más cercana y estrecha en las cuestiones metodológicas del diagnóstico y en la recopilación de datos para realizar el diagnóstico, este grupo motor está formado por: la directora de servicios sociales, las tres trabajadoras del CAVI de Ceutí y la agente de igualdad asignada. El trabajo con el grupo motor ha sido fluido, manteniendo una relación constante a través de email, teléfono y *Zoom*.

Se decide empezar lo antes posible, en noviembre, la formación en igualdad de género a toda la plantilla.

- Reunión 2. Planificación. Reunión para determinar las fases, calendario metodología del diagnóstico. En esta reunión se decide qué tipo de información se desea obtener de cada una de las entrevistas, qué áreas y personas del ayuntamiento van a ser entrevistadas, a qué asociaciones, atendiendo a su actividad y número de socios/as y a qué de personas jóvenes y como llegaremos a ellas, así como de la encuesta ciudadana. Se determina quién será el enlace para cada grupo de entrevistas y funciones para llevar a cabo. Reunión virtual el 6 de diciembre de 2021.

⁴¹ Puede consultarse el contenido tratado en esta presentación y el borrador de funcionamiento sugerido en este enlace:

<https://drive.google.com/drive/u/2/folders/13dW8s4xzN4uapkyz0MZj1WtW1Ld3f2gQ>

- Reunión 3. Presentación y aprobación de la encuesta ciudadana. Reunión virtual 16 de diciembre de 2020.

La encuesta aprobada se pasa al servicio de informática para que la lance a través de la Web del Ayuntamiento.

- Reunión 4. Reunión para realizar el Taller de acción PMIO. Reunión presencial el 20 de febrero. El contenido de este taller está descrito en el apartado 6.2.

- Reunión 5. Reunión para presentar las principales conclusiones del Taller de acción PMIO, así como presentación de propuestas. Reunión virtual el 28 de febrero.

3.1. Composición de la comisión de igualdad

La Comisión de Igualdad de Ceutí está compuesta por 8 personas, un 75% son mujeres y un 25% hombres (6 mujeres y 2 hombres).

Sexo de la persona	Área de trabajo
Mujer María Encarna Tormo	Concejalía Bienestar Social (Igualdad e inmigración) y Asociacionismo.
Mujer María Ángeles Martí	Concejalía de Comercio, Artesanía y Turismo; Cultura, Educación y Deportes; Empleo, Formación y Promoción económica; Medio Ambiente y Patrimonio; Comunicación, TIC y Protocolo.
Hombre José Andrés Hurtado	Concejalía de Juventud, Desarrollo Rural, Agricultura y Agua.
Mujer Patricia Vicedo	Dirección de Servicios Sociales.
Mujer Adelia Cañizares	Centro de Atención Víctimas Violencia de Género de Ceutí (CAVI), Área de trabajo social.
Mujer Ana Carolina Ortiz	Centro de Atención Víctimas Violencia de Género de Ceutí (CAVI), Área de

	psicología.
Mujer Mar Torres	Centro de Atención Víctimas Violencia de Género de Ceutí (CAVI), Área jurídica.
Hombre Manuel González	Dirección de Servicio de Cultura y deportes.

4. FORMAR Y SENSIBILIZAR A TODA LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO

Para que un PMIO tenga éxito hay que conseguir que todas las personas implicadas en el día a día de su puesta en marcha y aplicación estén formadas y sensibilizadas, ya que, si el personal de primera línea no apuesta por él, difícilmente lo hará el resto de los y las habitantes del municipio, este es el germen de la transversalidad en las políticas públicas. Para cumplir este objetivo se ha impartido una formación a toda la plantilla de trabajadores/as del consistorio, esta formación se ha realizado dentro de su horario laboral.

4.1 Formación en igualdad de género

Toda la plantilla del Ayuntamiento de Ceutí, incluida la Comisión de igualdad, han recibido un curso de formación básica en igualdad entre hombres y mujeres básica, con una duración de 3 horas. Esta formación se impartió a un total de 123 trabajadores/as (66 mujeres y 57 hombres).

118 personas realizaron la formación de forma presencial y 5 personas de forma virtual a través de la herramienta *Classroom*, ambas modalidades se impartieron en la primera semana de noviembre de 2020. La formación presencial se ha impartido en cuatro turnos, de mañana y tarde, ante el límite de aforo recomendado ante la crisis sanitaria provocada por el Covid-19.

Esta formación se ha elaborado utilizando los materiales y contenidos proporcionados en el Máster de igualdad de género en el ámbito público y privado de la Universidad de Castellón.

Enlace a contenido de la formación a través de Classroom:
<https://classroom.google.com/u/0/c/MTcwMzQ3MjMwMDM5>

5. ENTREVISTAS REALIZADAS

La parte cualitativa del diagnóstico está formada por entrevistas al tejido asociativo, comerciantes, personal funcionariado y laboral de todas las Áreas del Ayuntamiento y por entrevistas a la población más joven, entre la que se encuentra el alumnado del IES de Ceutí y usuarias del CAVI. Estas entrevistas se han personalizado en función de las cuestiones relevantes que se pretendía indagar, el perfil de las personas entrevistadas, el objeto de su actividad y actividad o función en su área de trabajo.

5.1. Entrevistas al personal del Ayuntamiento

El Ayuntamiento de Ceutí cuenta con una plantilla de 123 personas, personal laboral y funcionariado, de esta plantilla 66 son mujeres y 57 son hombres.

Número de personas entrevistadas: Se ha entrevistado a 12 miembros/as del personal funcionariado y/o laboral del Ayuntamiento, 8 mujeres y 4 hombres, pertenecientes a 7 áreas distintas.

Perfil de personas entrevistadas: La selección de áreas y personas entrevistadas se ha realizado teniendo en cuenta su área de trabajo, sus funciones dentro del Ayuntamiento y su trato directo con los usuarios/as del servicio. Se ha prestado especial atención a las personas que trabajan directamente con la promoción de la igualdad de género y la prevención de la violencia machista. Áreas y personas entrevistadas:

1. Área de servicios sociales (igualdad e inmigración) y asociacionismo:

Directora de servicios sociales: Patricia Vicedo.

Concejala de igualdad: María Encarna Tormo.

Abogada CAVI: Mar Torres.

Psicóloga CAVI: Ana Carolina Ortiz.

Trabajadora social CAVI: Adelia Cañizares.

2. Área de empleo, comercio, turismo, cultura, educación, deportes:

Concejala de empleo, comercio, turismo, cultura, educación, deportes: María Ángeles Martí.

Director del Área Servicios Culturales y Deportivos: Manuel González Solano.

3. Área de mayores:

Director técnico Gestión Social de Ceutí S.L: José Enrique Piqueras Serrano.

4. Área de secretaría:

Trabajadora del Área de secretaria: Verónica Cantó.

5. Área de juventud:

Concejal de juventud: José Andrés Hurtado.

6. Área de urbanismo:

Trabajador del Área de urbanismo: Antonio Campillo.

7. Área de intervención:

Trabajadora del Área de intervención: Gloria Navarro.

Periodo en el que se han elaborado, enviado y realizado las entrevistas: Entre el 4 y el 29 de enero de 2021.

Acciones y recursos empleados para desarrollar las entrevistas: Estas entrevistas se han realizado en su mayoría por email y en algunos casos telefónicamente. Previamente la concejala de igualdad ha informado a todo el personal del Ayuntamiento entrevistado de la recepción de esta entrevista.

Contenido y objetivo de las entrevistas: En estas entrevistas se ha indagado en la percepción de la igualdad por Áreas de trabajo, en si existe recogida de datos segregados y elaboración de estudios con perspectiva de género, en saber qué actuaciones ha puesto en marcha el Ayuntamiento para fomentar la igualdad en sus distintos ámbitos: laboral, empleabilidad, formación, empoderamiento, educación, juventud, etc., y en la recogida propuestas de mejora.

Cómo se han analizado estas entrevistas: Una vez obtenidas las respuestas se han analizado y clasificado, resaltando las respuestas que más se repiten y aquellas más relevantes para el análisis de la realidad entre hombres y mujeres.

Cómo se han tenido en cuenta estas entrevistas para elaborar el PMIO: Las conclusiones derivadas de estas entrevistas han sido presentadas a la comisión de igualdad y han sido tenidas en cuenta a la hora de realizar las conclusiones del diagnóstico, así como la propuesta de acciones.

Principales resultados obtenidos: Un factor común a todas las áreas/concejalías entrevistadas es la inexistencia de recogida de datos segregados por sexo, ya que no hay mecanismos implementados para hacer esta recogida de datos.

A continuación, se presentan los temas más destacados y repetidos por las personas entrevistadas como necesarios para abordar:

1. Los relacionados con el empoderamiento, asesoramiento y formación de las mujeres.
2. Es necesario prestar atención a la diversidad cultural de las mujeres migrantes en Ceutí, especialmente a las marroquíes.
3. Llevar a cabo una estrategia constante, y no solo actividades en fechas señaladas, que fomente la igualdad en el municipio.
4. Poner en marcha un Centro de la mujer que aglutine servicios de atención, asesoramiento y actividades formativas y de ocio.
5. Impulsar el asociacionismo de mujeres.
6. Mejorar las ayudas a la conciliación laboral y familiar.
7. La centralización todos los servicios dirigidos a la mujer víctima de violencia de género, desde la atención, la protección, la rehabilitación, la evaluación y el seguimiento, tanto desde los servicios especializados, como desde los servicios sociales y la policía local.
8. El diseño de campañas publicitarias anuales contra la violencia de género.
9. La realización de formaciones específicas para detener las actitudes machistas y fomentar la igualdad de género y los buenos tratos, tanto
10. El reconocimiento a mujeres importantes del municipio.
11. Incentivar los deportes de equipo en las mujeres, a través de subvenciones, establecimiento de ratios en clubes, etc.
12. Elaborar campañas informativas e incentivos a empresas para contratar mujeres.
13. Inclusión de cláusulas en los expedientes de contratación de obras, servicios y suministros, que impulsen factores sociales, como la igualdad, para la adjudicación.
14. Utilización de lenguaje no sexista en las comunicaciones y textos que elaboran las distintas Áreas del Ayuntamiento, tanto interna como externamente.

15. Poner en práctica el criterio de igualdad de género y eliminación de actitudes machistas a la hora de programar teatro, música y exposiciones.

Puede consultarse el contenido íntegro de las entrevistas en este enlace:
<https://drive.google.com/drive/u/2/folders/10AopKSPLQopCv8eK6i2aqi9NxqbOTg6B>

5.2. Entrevistas a la población joven

Conocer las percepciones de la gente joven del municipio, con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres, la seguridad o la violencia machista, nos acerca a la realidad de este colectivo tan vulnerable, especialmente a la de las mujeres jóvenes que son las que tienen mayores problemas relacionados con situaciones indeseadas o el abuso sexual.

Número de personas entrevistadas: Se han entrevistado a 13 jóvenes del municipio:

4 son mujeres jóvenes usuarias de CAVI, todas mayores de edad.

9 alumnos/as de los IES "Felipe de Borbón", 5 mayores de edad y 4 menores, de estos 8 son mujeres y 1 es hombre.

Perfil de personas entrevistadas: Los/as entrevistados se encuentran en una franja de edad de 16-20 años. Los/as jóvenes entrevistados se han ofrecido voluntarios/as para realizar estas entrevistas. Se solicitó que hubiera la misma cantidad de chicos que de chicas, sin embargo, solo 1 chico se animó a participar.

Periodo en el que se han elaborado, enviado y realizado las entrevistas: Entre el 4 y el 29 de enero de 2021.

Acciones y recursos empleados para desarrollar las entrevistas: Las entrevistas a jóvenes se han realizado de forma presencial y a través de email, estas han sido elaboradas previamente y enviadas a las personas encargadas de ejecutarlas, la metodología ha sido la siguiente:

1. Se han realizado 4 entrevistas de forma presencial, estas entrevistas las realiza Ana Carolina Ortiz, psicóloga del servicio a jóvenes usuarias del CAVI, a través de entrevista escrita en el mismo centro.
2. Se han entrevistado a 5 alumnos/as del IES Felipe de Borbón, Ceutí, mayores de edad, por email, estas son enviadas previamente por Ana Carolina Ortiz a la orientadora del IES para su aprobación y distribución a los alumnos/as.

3. Se han llevado a cabo 4 entrevistas a alumnos/as del IES Felipe de Borbón, Ceutí, menores de edad, estas son enviadas previamente por María Encarna Tormo, concejala de igualdad, al AMPA del IES solicitando permiso para su cumplimentación, una vez obtenido el permiso del AMPA, son distribuidas a los alumnos/as para su realización.

Contenido y objetivo de las entrevistas: En estas entrevistas se ha indagado en la percepción de igualdad que tienen, la sensación de seguridad o inseguridad en el municipio, la creencia que tienen sobre lo que es feminismo y lo que es machismo y la recogida de propuestas para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres y prevenir la violencia de género.

Cómo se han tenido en cuenta estas entrevistas para elaborar el PMIO: Las conclusiones derivadas de estas entrevistas han sido presentadas a la comisión de igualdad y han sido tenidas en cuenta a la hora de realizar las conclusiones del diagnóstico, así como la propuesta de acciones.

Principales resultados obtenidos: A continuación, se presentan los temas más destacados y repetidos por las personas jóvenes entrevistadas como necesarios para abordar:

1. Siento miedo al andar sola por la calle por zonas poco iluminadas y de poco tránsito, como el carril bici.
2. Es necesario realizar más talleres y charlas de sensibilización sobre el acoso escolar, feminismo y violencia de género, impartidos por mujeres que la han sufrido, en los IES.
3. Se demandan más actividades deportivas, de ocio y culturales destinadas a mujeres jóvenes.
4. Se solicitan cursos de defensa personal, talleres de electricidad, mecánica y reparación de electrodomésticos para mujeres, así como taller de tareas domésticas para hombres.
5. Se reivindica el fomento en el acceso a mujeres a profesiones masculinizadas.: electricista, fontanero, albañil...
6. Se propone crear una "casa de jóvenes" donde poder realizar actividades de ocio de forma gratuita y segura.

Puede consultarse el contenido íntegro de las entrevistas en este enlace:
<https://drive.google.com/drive/u/2/folders/10AopKSPLQopCv8eK6i2aqi9NxqbOTg6B>

5.3. Entrevistas a asociaciones del municipio

Es importante conocer las percepciones de las asociaciones con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres, especialmente de las asociaciones que trabajan o integran en su mayoría mujeres, ya que poseen visiones y experiencias que informan de la situación de las mujeres con respecto a la salud mental, la pobreza y la exclusión social.

Número de personas entrevistadas: Se ha entrevistado a 5 personas representantes de Asociaciones en el municipio. Entre las asociaciones escogidas están: *Asociación de personas con discapacidad intelectual Alfa*, *Asociación deportiva Rítmica Pandora*, *Cáritas*, *Asociación contra el Cáncer* y *Asociación de comerciantes de Ceutí*.

Perfil de asociaciones entrevistadas: Las asociaciones entrevistadas se han escogido por su grado de actividad en el municipio, son asociaciones activas que trabajan en distintos ámbitos: pobreza, deporte femenino, enfermedad, desarrollo económico y discapacidad intelectual.

Periodo en el que se han elaborado, enviado y realizado las entrevistas: Entre el 4 y el 29 de enero de 2021.

Acciones y recursos empleados para desarrollar las entrevistas: Estas asociaciones han sido contactadas y entrevistadas por teléfono y en algunos casos se han enviado la entrevista por email.

Contenido y objetivo de las entrevistas: En estas entrevistas se ha indagado en el grado de percepción de igualdad que se tiene sobre el municipio, sobre las necesidades que detecta el tejido asociativo en este ámbito, sobre las estrategias que podrían fomentar la colaboración entre estas y el Ayuntamiento para fomentar la igualdad y en las propuestas el Ayuntamiento podría poner en marcha.

Cómo se han tenido en cuenta estas entrevistas para elaborar el PMIO: Las conclusiones derivadas de estas entrevistas han sido presentadas a la comisión de igualdad y han sido tenidas en cuenta a la hora de realizar las conclusiones del diagnóstico, así como la propuesta de acciones.

Principales resultados obtenidos: A continuación, se presentan las cuestiones más destacadas aportadas por las personas representantes de las asociaciones:

1. Es necesario impartir más educación en igualdad, especialmente para inmigrantes y fomentarla en las clases sociales más bajas.
2. Se detecta una gran desigualdad en el ámbito laboral: salarios, cargas familiares, conciliación, acceso a puestos de responsabilidad y se debe abordar con medidas concretas.
3. Es necesaria más oferta de formación dedicada a empoderar y formar a las mujeres para mejorar su empleabilidad.
4. Se debe fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en la cultura y los deportes.
5. Nos gustaría que el Ayuntamiento trabajara sobre el perfil de la mujer con diversidad y discapacidad y los conceptos de calidad de vida y derechos en estos colectivos.
6. Es necesario destinar más recursos para sensibilizar y formar a la juventud en igualdad y diversidad, prestando atención a los enfoques y medios que se están utilizando.

Puede consultarse el contenido íntegro de las entrevistas en este enlace:
<https://drive.google.com/drive/u/2/folders/10AopKSPLQopCv8eK6i2aqi9NxqbOTg6B>

6. CONSULTA CIUDADANA A TRAVÉS DE LA WEB DEL AYUNTAMIENTO DE CEUTÍ

Se considera necesario hacer partícipe a la ciudadanía habitante del municipio en la fase del diagnóstico, conocer sus percepciones y opiniones con respecto al estado de igualdad entre hombres y mujeres en el municipio es crucial para obtener información variada con distintos perfiles.

Número de personas que ha realizado la encuesta: Han realizado la encuesta 49 personas.

Perfil de personas entrevistadas: Encuesta lanzada a través de la web del Ayuntamiento para residentes de Ceutí, realizada por cualquier persona que tenga acceso a un ordenador e internet.

Periodo en el que se han realizado las entrevistas: Encuesta activa desde el 15 de enero hasta el 15 de febrero de 2021.

Acciones y recursos empleados para desarrollar las entrevistas: El contenido de esta encuesta se prepara durante el mes de diciembre de 2020, contando con el asesoramiento de Hábitat Cultural tanto para preparar su contenido como en las herramientas a utilizar, para su elaboración se utiliza un formulario de *Google forms*, del cual se pueden obtener datos y gráficos derivados de las respuestas de las personas que lo han contestado.

La encuesta se publica en la web del Ayuntamiento de Ceutí el 15 de enero, previa publicidad en radio y en la sede del Ayuntamiento, y estará disponible para realizarla hasta el 15 de febrero de 2021.

Contenido y objetivo de las entrevistas: Esta encuesta tiene un carácter mixto al combinar elementos cuantitativos y cualitativos.

En esta se recoge el perfil de las personas participantes: residencia en el municipio, sexo, edad, situación laboral, nivel de estudios, estado civil, número de hijos en su caso, en qué áreas consideran prioritario trabajar y a qué perfil de personas deben ir dirigidas las medidas.

Además, recoge propuestas concretas o comentarios que la ciudadanía ha considerado importantes aportar.

Cómo se han tenido en cuenta esta encuesta para elaborar el PMIO: Las conclusiones derivadas de esta encuesta han sido presentadas a la comisión de igualdad y han sido tenidas en cuenta a la hora de realizar las conclusiones del diagnóstico, así como la propuesta de acciones.

Principales resultados obtenidos: El perfil de las participantes en la encuesta es el siguiente: un 98% es residente en Ceutí, un 92% es de nacional española, un 65% son mujeres y el tramo de edad más numeroso de las personas que han contestado la encuesta está entre los 35 y 44 años (55%), seguido del tramo de edad de 45-54 años (14%), 25- 34 años (12%) y 15-24 años (10%).

El 51% de las personas encuestadas tienen estudios universitarios, seguido del 14% que terminaron en Bachillerato, el 12% tienen estudios en Formación profesional, un 16% graduado escolar y ESO, y, por último, un 6% que declaran no tener estudios.

Un 61%, trabaja por cuenta ajena o propia, seguido de un 16% de personas que se encuentran en situación de desempleo y un 10% estudia.

En cuanto al estado civil, un 53% son personas casadas y un 39% solteras. El 37% de las personas encuestadas tienen hijos/as frente a un 63% que no los tienen.

Estos datos nos acercan a la idea de que son las mujeres, en especial las más jóvenes y formadas, las que consideran más importante y necesario, promover la igualdad en el municipio.

Un 37% de las personas encuestadas perciben que hay un grado de igualdad, entre hombres y mujeres, alto en el municipio. Un 55% perciben un nivel intermedio y el resto un nivel bajo.

El 90% considera que es necesario implantar medidas específicas y acciones positivas para promover la igualdad en el municipio, principalmente destinadas a la población infantil, la juventud y a los/as profesionales de la educación y otros sectores.

Las personas encuestadas consideran que los principales ámbitos, en orden de prioridad, que debe abordar el PMIO de Ceutí son:

- Educación 51%
- Conciliación familiar 46,9%
- Empleo 46,9%
- Violencia de género 44,9%
- Salud 32,7%
- Perfiles en riesgo de exclusión social 30,6%
- Formación 26,5%
- Corresponsabilidad 24,5%
- Calidad de vida 10,2%
- Asociacionismo 8,2%

De todas las personas que realizaron la encuesta, 26 de ellas realizaron propuestas concretas de actuación, siendo las más destacadas las que inciden en:

1. El fomento de medidas que ayuden a la conciliación laboral y familiar.
2. La educación en igualdad en centros educativos.
3. El empoderamiento y formación de las mujeres.
4. El fomento de la capacitación y el empleo, especialmente en mujeres mayores de 35 años.

5. La realización de talleres que eduquen en igualdad de género dirigidos a la infancia y la juventud.

Cabe destacar que entre las 26 respuestas hay 2 que consideran que fomentar la igualdad en el municipio es contraproducente, ya que es necesaria la existencia de roles femeninos y masculinos bien diferenciados y que fomentar la igualdad en el municipio es un gasto innecesario.

Puede consultarse el contenido completo de la encuesta ciudadana en este enlace: <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1sEXNbCW5lpqWK5pwtNlg0Mr487518tte>

7. DOTAR A LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE HERRAMIENTAS PARA PODER PARTICIPAR EN EL DIAGNÓSTICO

Para dotar de herramientas a la *comisión igualdad* y capacitarla en el análisis del diagnóstico realizado, así como en la propuesta de acciones e indicadores de evaluación, sus integrantes han realizado un *Taller participativo de acción del PMIO*, en este han analizado otros PMIO y han analizado los resultados de las entrevistas realizadas y han trabajado propuestas concretas, además de mecanismos de seguimiento y evaluación para ellas. Previamente a la realización de este taller se envió a la comisión de igualdad un listado de PMIO para su lectura y análisis. Los planes consultados pueden consultarse en el apartado de bibliografía.

7.1) Contenido del Taller Participativo Plan Acción PMIO Ceutí

Este Taller se realiza el 20 de febrero de 2021, con una duración de 4 horas, se realizó de manera presencial y en él se realizaron las siguientes acciones:

1. Presentación de los resultados más relevantes de las diversas entrevistas realizadas y de la encuesta ciudadana.
2. Análisis y primeras apreciaciones sobre estas entrevistas.
3. Presentación y lectura de otros PMIOS para ver cómo estructuran las acciones en cada área.
4. Valoración de las áreas sobre las que trabajar en nuestro PMIO.
5. Determinación de los objetivos generales y específicos que queremos conseguir en cada área de trabajo.

6. Decidir qué acciones vamos a poner en marcha para conseguir los objetivos.

7.2) Apreciaciones tras los primeros resultados del diagnóstico. Ideas sobre líneas estratégicas

Tras analizar las aportaciones más relevantes de las entrevistas realizadas, se recogen las siguientes apreciaciones por parte de la comisión de igualdad:

1. Sería muy positivo que el Ayuntamiento recogiera datos segregados por sexos, para conocer la situación real de las mujeres en Ceutí y tenerlas en cuenta a la hora de poner en marcha cualquier política.
2. Es necesario poner en marcha un centro de la mujer para centralizar las necesidades y demandas de las mujeres, así como para programar formación permanente y continua.
3. Incentivar la creación de una Asociación feminista, donde las y los jóvenes puedan decidir qué actividades, qué formación y talleres quieren realizar y puedan determinar cómo organizarse y que puedan disponer de un espacio propio de reunión.
4. Realizar actividades que sensibilicen de la diversidad cultural y la igualdad.
5. Ofertar actividades específicas para mejorar el empoderamiento, la empleabilidad, el uso de tecnologías y el fomento para montar negocios para mujeres.
6. Impartir formación en igualdad de género y prevención de violencia de género para adolescentes. Realizar actividades culturales que traten estos temas. Ejemplo: Monólogo "No solo duelen los golpes" de Pamela Palenciano, Obra de teatro "Jauría", etc.

7.3) En qué Áreas va a incidir nuestro PMIO

Tras analizar las primeras conclusiones del diagnóstico la comisión de igualdad comienza a valorar cuales son las áreas en las que es más necesario incidir. También se trabajará en las siguientes cuestiones:

- Establecer objetivos generales y específicos que queremos conseguir en cada área.
- Decidir qué acciones vamos a poner en marcha para conseguirlos.
- Cuantificar el gasto que representa cada acción y qué indicadores de evaluación vamos a utilizar.
- Determinar la duración de nuestro PMIO.

En este taller se revisan ejemplos de otros PMIO, en concreto las áreas que trabajan.

El PMIO del Ayuntamiento de Murcia trabaja en las siguientes áreas:

1. Transversalidad de género en las políticas municipales
2. Formación y Empleo
3. Conciliación y corresponsabilidad
4. Violencia de género
5. Educación para la igualdad
6. Participación social

El PMIO del Ayuntamiento de Alhama de Granada trabaja en las siguientes áreas:

1. Administración igualitaria: transversalidad y perspectiva de género
2. Participación social y Juventud
3. Coeducación
4. Bienestar Social, Salud y Medioambiente
5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
6. Cultura y Deporte
7. Desarrollo socioeconómico y empleo
8. Urbanismo y accesibilidad
9. Medios de comunicación
10. Prevención y erradicación de la violencia de género

El PMIO del Ayuntamiento de Santomera trabaja en las siguientes áreas:

1. Administración Local
2. Publicidad y comunicación
3. Formación y empleo
4. Educación, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y corresponsabilidad
5. Violencia machista
6. Salud y bienestar social
7. Participación
8. Deporte y cultura

El PMIO del Ayuntamiento de Villena trabaja en las siguientes áreas:

1. Transversalidad y gestión municipal
2. Diversidad y ciudadanía
3. Felicidad, salud y calidad de vida
4. Educación, cultura, ocio, deporte y comunicación
5. Promoción y desarrollo económico
6. Corresponsabilidad y conciliación
7. Violencia y seguridad ciudadana
8. Urbanismo, medioambiente y movilidad

Analizamos por completo *el II Plan de Igualdad de Oportunidades del Municipio de Murcia. 2018. Ayuntamiento de Murcia*, qué Áreas o Ejes incluye, objetivos generales y específicos y acciones por objetivos (pág. 54 en adelante del PMIO del Ayuntamiento de Murcia)

Ejemplo. PMIO Murcia.

Área o Eje estratégico	Transversalidad de género en las políticas municipales.	
Objetivo general o línea de actuación	Conocer el estado de igualdad de género en el municipio de Murcia.	
Escoger un objetivo específico a lograr	Desagregar los datos de población y de las personas destinatarias de las acciones municipales por sexo y definición de indicadores de género por servicios municipales.	
Acción 1/Medida prevista (escoger mínimo 1 acción)	Servicio	Presupuesto 2021
Adecuación de los sistemas de recogida información y datos del ámbito municipal.	Todos	
Acción 2	Servicio	Presupuesto 2021
Avanzar en la definición de indicadores de género, por parte de cada	Todos	No se contempla el gasto de personal.

servicio municipal.		
Acción 3	Servicio	Presupuesto 2021
Indicador evaluación Acción 1	<p>N.º de Servicios y departamentos municipales que desagregan la información por la variable sexo en sus memorias anuales e informes de gestión.</p> <p>Porcentaje de Servicios municipales que desagregan la información por la variable sexo</p>	
Indicador evaluación Acción 2	<p>N.º de servicios que han propuesto indicadores de género</p> <p>N.º servicios que realizan un análisis de género de la información generada.</p>	
Indicador evaluación Acción 3	...	

a) Propuestas de la comisión de igualdad

Actividades para realizar tras el análisis de los ejemplos de áreas de actuación de otros PMIO:

- Cada miembro/a de la comisión escogerá las 3 Áreas, ejes o líneas estratégicas que le parecen más importantes para trabajar en nuestro PMIO.
- Se identificará el objetivo general que se quiere conseguir en cada área. Se escogerá al menos 1 objetivo específico y se determinará qué acciones nos parecen más interesantes aplicar para conseguir ese objetivo específico, escogeremos como mínimo 1 acción y un máximo de 3 para cada área.
- Debemos cuantificar el gasto que representa cada acción para 2021 y qué indicadores de evaluación vamos a utilizar.

Se establece un plazo máximo de una semana para el envío de estas propuestas por email.

El grupo motor resalta en este taller su interés en tomar como referencia las áreas y medidas establecidas en el IV Plan de Igualdad de oportunidades de Getxo. 2017.

Ayuntamiento de Getxo. Este PMIO será analizado en profundidad para contribuir a la elaboración de nuestro PMIO.

Pueden consultarse las propuestas enviadas por la comisión de igualdad en este enlace: https://drive.google.com/drive/u/1/folders/11YQ3hM1LPZggdPFSYSymWhE_I-e5nqzJ

V. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Conclusiones sobre el objeto de este TFM: El diagnóstico del I PMIO de Ceutí contaba con algunas carencias, por un lado, la legislación multinivel no estaba bien desarrollada y ordenada, la metodología empleada no estaba bien explicada y justificada, los análisis llevados a cabo y sus resultados no estaban lo suficientemente claros y estructurados y las fuentes consultadas no estaban indicadas de forma completa.

Por un lado, las limitaciones de la propia inexperiencia, el trabajo autónomo, el corto periodo establecido para desarrollar el trabajo, las limitaciones de reuniones impuestas por las autoridades ante la crisis sanitaria provocada por el Covid-19 y por otro, la falta de una revisión por parte de un experto/a al trabajo desarrollado dieron como fruto un trabajo muy mejorable.

Con la elaboración de este TFM he podido aplicar competencias aprendidas a lo largo del Máster como analizar la realidad social con perspectiva de género, utilizar adecuadamente bibliografía nacional y extranjera o emplear técnicas e instrumentos de aprendizaje permanente en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres y prevención de la violencia de género.

Las mejoras introducidas en este TFM, fruto de la tutorización de D. Santiago García Campá y Dña. Noelia Recatalá Lara, dan como fruto un diagnóstico más completo y desarrollado.

Esta mejora del diagnóstico será puesta a disposición del Ayuntamiento de Ceutí para actualizar el PMIO publicado.

He aprendido que para futuros diagnósticos es necesario establecer previamente una buena organización y una adecuada metodología en la investigación acorde con el tamaño del municipio y número de habitantes. Han de preverse el tiempo y los recursos necesarios.

La recogida de información debe hacerse a través de fuentes primarias. Dentro de las fuentes primarias deben realizarse entrevistas individuales y grupales.

Las preguntas en la investigación deben estar bien estructuradas y acordes con la información que se quiera obtener. Este trabajo no puede realizarse de cualquier modo. De su rigor dependerá también el éxito de este reto.

Por último, la información obtenida debe ser tratada y analizada acorde con el fin que se desea conseguir, esta debe ser procesada y las dudas han de ser consultadas con personas expertas.

Las conclusiones generales obtenidas del diagnóstico de este PMIO están basadas en el análisis de los resultados obtenidos. Tras la realización y del diagnóstico y el análisis de este, podemos realizar las siguientes conclusiones:

Primera. El municipio de Ceutí ha sufrido grandes cambios en las últimas, su tejido empresarial y económico ha sabido adaptarse a los cambios y aunque se ha avanzado bastante en las últimas décadas, en el ámbito de la igualdad de género, aún hay mucho camino por recorrer para que todos los cambios vayan de la mano hacia el progreso. En Ceutí se siguen reproduciendo estereotipos de género heredados de este modelo social jerarquizado. Los de roles de género masculinos y femeninos están muy diferenciados aún, aunque con bastantes avances generacionales. Ceutí tiene una población joven muy importante y en nuestras manos está hacer llegar a ella, un claro mensaje de cambio de paradigma.

Segunda. Las mujeres de Ceutí, especialmente las más jóvenes, han sabido prepararse para el presente y futuro, son muy conscientes de su situación desigual y creen que es necesario abordar con urgencia las problemáticas que les afectan, desarticulando los privilegios de género que tanto las condicionan. Están formadas, preparadas y poseen un gran espíritu y compromiso de trabajo.

Tercera. Continuar en la senda de trabajo contra la violencia de género debe ser un tema prioritario en el municipio, así como también fomentar el empoderamiento femenino, conseguir que las condiciones en el ámbito laboral sean iguales para hombres y mujeres y fomentar la participación sociopolítica y empresarial de estas. Dentro de los elementos necesarios para que las mujeres puedan empoderarse y crear estructuras de participación sociopolítica, se encuentra el fomento de espacios y asociacionismo feminista, cuestión en la que el Ayuntamiento de Ceutí ya está

trabajando, para generar un tejido de mujeres capaces de abanderar el cambio de valores en el municipio.

Cuarta. Recuperar y visibilizar la historia de mujeres, que han hecho grandes contribuciones al municipio, es una labor que hay que abordar con determinación, las mujeres jóvenes del municipio merecen tener referentes poderosos y positivos a través de la visibilización de la cultura femenina.

Quinta. Herramientas como la cultura y el trabajo creativo con jóvenes, son recursos al alcance del Ayuntamiento de Ceutí que han de ser puestos en valor. La Cultura es una herramienta de transformación social muy poderosa y puesta a disposición de nuestra población más joven serán el motor de cambio de nuestro municipio. Es necesario, a través de formación y actividades de ocio, la potenciación de nuevas masculinidades que no reproduzcan el machismo y la violencia de género, si no que cambien el centro del foco de la violencia, hacia otros que ponga el cuidado de la vida en el centro. Es necesario sensibilizar en corresponsabilidad, para que todos y todas tengamos la oportunidad de vivir una vida plena, así como seguir apoyando y fomentando la conciliación familiar y laboral.

Sexta. El Ayuntamiento de Ceutí debe seguir apostando por la educación en igualdad y en relaciones afectivo- sexuales, ya que esta es la base para la prevención y erradicación de estereotipos sexistas y de violencia de género, desde la infancia y a lo largo de todas las etapas educativas, este es un instrumento imprescindible para conseguir una igualdad real y efectiva.

También es necesario sensibilizar a la población más adulta, femenina y masculina, que tiene un papel fundamental en la educación de la infancia y en la transmisión y perpetuidad de roles de género tradicionales.

El Ayuntamiento de Ceutí con este PMIO marca una hoja de ruta para los próximos dos años, llena de retos y trabajo que, sin duda, llevarán al municipio a una realidad más justa donde todos y todas podrán sentirse más cómodos/as y satisfechos/as con el resultado y orgullosos/as del municipio donde viven.

Puede consultarse el PMIO completo en: <https://ceuti.es/wp-content/uploads/2021/04/PMI-CEUTI.pdf>

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar Ródenas, Consol. 2001. *Coeducación/Coeducation*: Fondo Social Europeo/Universitat Jaume I /Proyecto NOW Isonomia.
- Aguilar Ródenas, Consol. 2006. *Género y formación de identidades*: CLIJ, 191,2006,7-15.
- Agut, S. y Martín, P. 2007. *Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad*: Una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25, 2, 201-214.
- Álvarez Conde, Enrique, Ángela Figueruelo Burrieza, Laura Nuño Gómez(director/as). 2011. *Estudios interdisciplinarios sobre Igualdad*. Lustel, Madrid.
- Amorós, Celia y Ana de Miguel. 2005. *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. De los debates sobre el género al multiculturalismo*. Minerva Ediciones.
- Asturias, Laura. E. 2004. *La construcción de la masculinidad y las relaciones de género*. En: Carlos Lomas (comp.): Los chicos también lloran. Identidades masculinas, igualdad entre los sexos y coeducación. Barcelona: Paidós Ibérica: 65-78.
- Bonino, L. 2000. *Varones, género y salud mental: Reconstruyendo la normalidad masculina*. En M. Segarra y A. Carabí Eds. *Nuevas masculinidades*, Barcelona, Icaria.
- Borderías, Cristina, Cristina Carrasco y Carmen Alemany. 1994. *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Icaria, Barcelona.
- Caine, Bárbara, Glenda Sluga. 2000. *Género e Historia. Mujeres en el cambio sociocultural europeo*. Madrid: Narcea: 780- 1920.
- Centro Feminista de Estudios y Documentación. 1985. *El trabajo de las mujeres a través de la historia*. Instituto de la Mujer. Madrid. ISBN 84-505-1641-2
- Consejo de Europa. 1999. *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas"*. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS). Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28.
- Dávila Díaz, Mónica. 2004. *Indicadores de Género. Guía Práctica*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.
- De Tomás Morales, Susana. 20210. *La labor del Consejo de Europa en materia de igualdad de género*. En "Formación y objeto del Derecho antidiscriminatorio de

género”: perspectiva sistemática de la igualdad desde el derecho público”. Atelier, libros jurídicos, Barcelona.

Diputación de Castellón. 2012. *Guía práctica para la elaboración de planes de igualdad municipales*. Proyecto Compass.

Emakunde. 2013. *Guía para la elaboración de informes de impacto de género*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde.

Emakunde y Eudel. 2008. *Guía para el diseño, gestión y evaluación de Planes municipales para la Igualdad*. Euskadi.

Expósito Molina, Carmen. 2012. *¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España*. Investigaciones Feministas, nº 3: 203-222 (<https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/viewFile/41146/39358>).

Federación Española de Municipios y Provincias. 2005. *Guía para elaborar planes locales de igualdad*.

Federación Española de Municipios y Provincias. 2006. *Documento Marco para la Gestión de Políticas Locales de Igualdad*.

Fundación Mujeres. 2005. *Informes de impacto de género. Guía de aplicación práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el gobierno de acuerdo a la ley 30/2003*. Madrid: Instituto de la Mujer.

García Campá, Santiago y Ventura Franch, Asunción. 2018. *Hacia una nueva dogmática del derecho a la igualdad efectiva*. En Ventura, Asunción y García, Santiago (dirs.) 2018. *El Derecho a la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Una evaluación del Primer Decenio de la Ley Orgánica 3/2007*. Pamplona: Aranzadi.

Generalitat Valenciana. Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y políticas inclusivas 2018. *Manual de elaboración de planes municipales de igualdad de oportunidades*.

Giménez Gluck, D. 1999. *Una manifestación polémica del principio de igualdad: acciones positivas moderadas y medidas de discriminación inversa*. Tirant Lo Blanch, Valencia.

Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, Unidad para la Igualdad de Género, 2009. *Guía de evaluación del impacto de género*.

Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, Unidad para la Igualdad de Género, 2009. *Guía práctica para la incorporación del Mainstreaming de género*.

Martín Vida, María Ángeles. 2003. *Modelos de medidas de acción positiva en los países miembros de la Unión Europea, Teoría y Realidad Constitucional*. 12-13 (2º semestre 2003-1º semestre 2004): 321-349.

Cascajero, J.2002. *Feminismo, postmodernidad e Historia Antigua. Entre la igualdad y la diferencia*. *Gerión*, Vol. 20 Núm. 1: 33-74.

Rodríguez Gustá, Ana Laura. 2019. *Institucionalidad de género y políticas públicas: Temáticas y abordajes de las investigaciones del ámbito local*. Hologramática, ISSN-e 1668-5024, Vol. 4 (31): 41-62.

Rodríguez Piñeiro, M. y M.F Fernández López. 1986. *Igualdad y discriminación*. Madrid, Tecnos.

Scott, Joan. 1996. *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. Lamas Marta Compiladora. *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. PUEG, México: 265-302.

Tur Ausina, R. 2009. *Las políticas de igualdad de género en Europa: Unión Europea y Consejo de Europa*. En Álvarez Conde & Figueruelo Burrieza, A. (Dir.) *Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad*. Madrid: Iustel: 337-366.

Vázquez Pedre, Noelia. 2014. *El nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. *Revista de información laboral*, ISSN 2254-3171 (7). 85-106.

Ventura, Asunción. 1999. *Las Mujeres y la Constitución Española de 1978*. Madrid, Instituto de la Mujer.

Worchel, S., Joel Cooper, George R. Goethalsy James M. Olson. 2003. *Prejuicios y estereotipos*. *Psicología social*. Madrid: ITES-Paraninfo: 192-223.

PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

I Plan de Igualdad de oportunidades de Alicante. 2019. Ayuntamiento de Alicante.

III Plan de Igualdad de oportunidades de Barcelona. 2020. Ayuntamiento de Barcelona.

IV Plan de Igualdad de oportunidades de Bilbao. 2014. Ayuntamiento de Bilbao.

II Plan de Igualdad de oportunidades de Castellón. 2013. Ayuntamiento de Castellón.

IV Plan de Igualdad de oportunidades de Getxo. 2017. Ayuntamiento de Getxo. III Plan de Igualdad de oportunidades de Las Palmas de Gran Canaria. 2018. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

II Plan de Igualdad de oportunidades del municipio de Murcia. 2018. Ayuntamiento de Murcia.

IV Plan de Igualdad de oportunidades de la ciudad de Sevilla. 2016. Ayuntamiento de Sevilla.

I Plan de Igualdad de oportunidades de Villena. 2018. Ayuntamiento de Villena.

ANEXOS

Anexo I: Diapositivas de la formación básica en igualdad de género impartida a los trabajadores/as del Ayuntamiento de Ceutí.



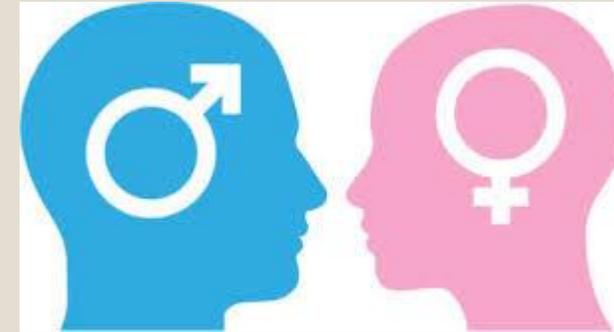
Plan Municipal de igualdad entre hombres y mujeres

Ceutí



Conceptos que vamos a tratar:

- Definición de Sexo
- Definición de Género
- ¿Qué son los roles de género?
- El sistema Sexo-Género
- ¿Qué es el machismo?
- Los micromachismos
- ¿Qué es patriarcado?
- ¿Qué es feminismo?
- Legislación sobre Igualdad
- ¿Qué es un Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades (PMIO)?
- ¿Qué son acciones positivas?
- ¿Qué es el principio de igualdad de oportunidades?
- ¿Qué es la perspectiva de género?
- ¿Qué es la transversalidad de género?
- ¿Qué puedo hacer yo desde mi Área para contribuir a la Igualdad en mi Municipio?



Definición de sexo:

Es el sexo biológico que nos determinan atendiendo a la corporalidad y a la **genitalidad**, atendiendo solo a las diferencias físicas y anatómicas, organizándolo en categorías sexuales hombre o mujer.

Definición de Género

El género atiende aspectos psíquicos y sociales. Las dos posibilidades son: femenino y masculino.

Es la forma en la que nos relacionamos con el mundo, es una **construcción social y cultural** que va a depender del lugar donde vivamos, la época y el contexto histórico.

La asignación de género entraña que se establezcan relaciones de poder, desigualdades y privilegios. Las relaciones de poder se hacen más estables cuando el proceso de asignación de posiciones sociales va acompañado de un proceso de socialización paralela que hace deseable aquello que nos ha sido impuesto. En el proceso de socialización entra la familia, la educación, la televisión, la prensa, el cine, la música, la iglesia, las amistades, en definitiva, todo.

¿Qué son los roles de género?

Son el producto de esa **socialización**. Se forman con el conjunto de normas, prescripciones y representaciones culturales que dicta la sociedad sobre el comportamiento esperable para un sexo determinado. Nos hace mujeres u hombres someternos a las reglamentaciones de género.

Por ejemplo, cuando decimos los chicos destacan más en matemáticas que las chicas, que las niñas son más tranquilas, que los niños no lloran, etc.

La mujer es *hacer de mujer* y el hombre *hacer de hombre*, pero uno y otro hacer se requieren mutuamente. La existencia de la mujer es condición de necesidad de la existencia del hombre y viceversa. Si estudiamos la situación social de las mujeres sin tener en cuenta la de los hombres, no podemos saber si lo que nos ocurre tiene lugar por el hecho de ser mujeres, o se trata de algo de alcance general.

Lo que denominamos *mujer* y *hombre* no son sujetos sometidos a relaciones desiguales, sino efectos del poder, materializaciones de la desigualdad social. De entre las múltiples relaciones de poder, las **económicas** son fundamentales.

Sistema sexo/género

Mujer = sexo hembra + género femenino

Hombre = sexo macho + género masculino

El sistema sexo/género da por supuesto que una persona no se puede sentir femenina o desarrollar las **funciones socialmente asignadas** a las mujeres si no tiene un cuerpo que se corresponda a esa identidad psicosocial y viceversa con lo masculino.

El sistema sexo/género organiza y rige la asignación de posiciones sociales conforme a la lógica de la **división sexual del trabajo**. Mediante la misma se da por sentado que las actividades de cuidado inmediato de la vida humana, sea en el ámbito doméstico o en el mercado, sean propias de mujeres, y las actividades relativas a la producción de bienes, a la administración de la riqueza y a la defensa o el ataque, sean asignadas a los hombres.

¿Qué es el machismo?

Creencia de que el hombre es superior a la mujer. Es el establecimiento de una serie de **privilegios** del hombre sobre la mujer.

¿Qué son los micromachismos?

Son pequeños gestos sexistas o machistas, algunos de ellos muy sutiles, que ayudan **a perpetuar roles de género**, machismo, violencia suavizada contra las mujeres, hipersexualización, etc.

Ejemplos:

- Rosa para las niñas, azul para los niños.
- “Qué suerte, tu marido te ayuda en casa”.
- En el restaurante, la cuenta es para él.
- La mujer invisible en el taller o el concesionario.
- La madre y el “padrazo”.
- “Corres como una niña”.
- Ausencia del lenguaje inclusivo.

¿Qué es el patriarcado?

La palabra “patriarcado” de origen griego significa gobierno de los padres. A lo largo de la historia, el término ha sido utilizado para designar un tipo de organización social, una **estructura**, en el que la autoridad es ejercida por los varones siendo a su vez los dueños del patrimonio y los jefes de familia.

En este contexto, **no todos los hombres son machistas**, pero lo es el sistema y es imposible escapar de él. Ellos también sufren suposiciones y expectativas basadas en su género que les condiciona a vivir y a actuar de cierta manera, pero no es comparable.

La historia está escrita por hombres y es necesario hacer un trabajo de recuperación histórica y visibilidad de la historia de las mujeres, las niñas deben tener referentes femeninos.

A lo largo de la historia se ha invisibilizado el trabajo y legado de las mujeres escritoras, pintoras, escultoras, etc. Muchas mujeres han publicado o firmado obras o con el nombre de su marido o ellos se han apropiado de la autoría.

María Lejárraga (La Rioja, 1874-Buenos Aires, 1974) fue sin duda la dramaturga española más prolífica de todos los tiempos y una de las mujeres más sobresalientes de la cultura española del siglo XX. Pero lamentablemente la gente no supo de su talla ni de su maestría hasta que se confirmó, en fechas bastante recientes, que la autora de *Canción de cuna*, del libreto de *El amor brujo* o de docenas de obras teatrales y de libretos musicales, había escrito en realidad esas piezas que firmó su marido, el director y productor teatral Gregorio Martínez Sierra.

Alice Guy-Blaché (Saint-Mandé 1873-Nueva Jersey 1968) fue la primera persona en ser realizadora de una película de ficción, sentando las bases de lo que en el futuro se ha considerado ficción. Sin embargo, cuando hablamos de los precursores del cine, siempre pensamos en los hermanos Lumière, dos hermanos franceses, inventores del cinematógrafo.

Camille Claudel fue una escultora francesa (Aisne 1864-Vaucluse 1943) alumna del escultor Auguste Rodin, con el que mantuvo también una relación sentimental muy tortuosa. Sabemos ahora que la artista participó en la autoría de muchas de sus obras, aunque él se dedicara a menospreciarla continuamente.





Consejo del poder Judicial



Directivos/as mejores pagados del IBEX-35



Los mejores deportistas de la historia (Si se busca las mejores deportistas, sale lo mismo)



Presidentes y presidentas de las CCAA

¿Qué es feminismo?

El feminismo es un **movimiento social y político**, que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación, y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera.

El feminismo no habla de superioridad, ni discrimina al otro género, simplemente combate las desigualdades que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo. No se lucha por ser “más”, se lucha por ser igual. **Feminismo no es lo contrario de machismo.**

Fechas importantes: 8 de marzo y 25 de noviembre.



Evolución histórica del feminismo en España

En España durante la Segunda República, el marco regulatorio favorece notablemente los derechos de la mujer española: Reconocimiento del voto femenino, matrimonio civil y el divorcio, del derecho de la patria potestad de las mujeres sobre sus hijos, eliminación del delito de adulterio para las mujeres y toda una legislación laboral que tiene que ver con igualdad de salarios entre hombres y mujeres.

Con la llegada del Franquismo, las mujeres retrocedieron 40 años, se retoma la minoría de edad de la mujer y vuelve al hogar despojada de derechos y bajo la tutela de su marido.

1 Ten lista la cena

Planea con tiempo una deliciosa cena para su llegada.

Esta es una forma de dejarle saber que has estado pensando en él y que te preocupan sus necesidades. La mayoría de los hombres están hambrientos cuando llegan a casa.

Prepara su plato favorito



¡Luce hermosa!

Descansa 5 minutos antes de su llegada para que te encuentre fresca y reluciente.

Retoca tu maquillaje, ponte un listón en el cabello y líce lo mejor posible para él. Recuerda que ha tenido un día duro y sólo ha tratado con compañeros de trabajo.



3 Se dulce e interesante

Su aburrido día de trabajo quizá necesite mejorar. Tú debes hacer todo lo posible por hacerlo.

Una de tus obligaciones es distraerlo.



Arregla tu casa

Debe lucir impecable

Haz una última ronda por las principales áreas de la casa, justo antes de que tu marido llegue. Levanta libros de escuela, juguetes, etc. Y límpiala con un plumero las mes-s.



6 Hazlo sentir en el paraíso

Durante los meses más fríos del año debes preparar la chimenea antes de su llegada. Tu marido sentirá que ha llegado a su paraíso de descanso y orden; esto te levantará el ánimo a ti también.

Después de todo, cuidar de su comodidad te brindará una enorme satisfacción personal.



6 Prepara a los niños

Cepíllales el cabello, lava sus manos y cámbiales la ropa un caso de los espantosos. SON SUS pequeños tesoros y él los querrá ser relucientes.

Comerlos a pedo. Hazlos relucientes. Aprecia los niños.



7 Minimiza el ruido

A la hora de tu llegada apaga lavadora, secadora y aspiradora e intenta que los niños estén callados.

Pierde en todo el ruido que él ha tenido que soportar durante su pesado día de oficina.



8 Procura verte feliz

Regístrate una gran sonrisa y muestra sinceridad en tu deseo de complacerlo.

Tu felicidad es la recompensa por su esfuerzo diario.



Evolución histórica del feminismo en España

Durante este periodo de dictadura, se restituyó el código civil de 1889, que mantenía a las mujeres en una situación de tutela y subordinación. Las mujeres casadas eran tratadas como **menores de edad permanentes**, estaban bajo la autoridad de sus maridos y no eran tutoras legales, con plena custodia de sus hijos, a menos que hubiesen enviudado.

Las mujeres casadas no podían contratar sin permiso del marido, y, en este sentido, el código civil **equipara las mujeres a los locos o dementes** y a los menores de edad. Necesitaban el permiso del marido para trabajar, para ejercer el comercio, para hacer trámites oficiales, para hacer contratos de compra-venta o asumir cualquier otro tipo de contrato comercial, para tener una cuenta bancaria. El marido era el administrador de los bienes de sus esposas y éstas no podían disponer de ellos sin su permiso.

Por otro lado, las mujeres solteras debían permanecer en la casa paterna a pesar de haber cumplido mayoría de edad (a los 21 años a partir de 1943) y no podían marchar sin permiso paterno a no ser que se casaran, ingresaran en un convento o hubieran cumplido los 25 años. Este requisito de edad no fue abolido e igualado a los hombres hasta 1972.

Evolución histórica del feminismo en España

Existían diversas formas de violencia simbólica contra las mujeres que no sólo estaban autorizadas por el régimen sino que formaban parte de su esencia, por lo que la violencia doméstica durante el franquismo estuvo muy extendida, pero **nunca fue considerada un delito**.

Después de esta etapa de En los 70 comienza a gestarse un movimiento que se hace eco de lo que estaba pasando en otros países. La mujer, aunque sumisa por el patriarcado, ha podido estudiar, formarse y entender su papel. Algo se estaba gestando. Muere Franco en 1975 y dos semanas después se celebra en Madrid (aún en la clandestinidad) el “Primer Día de la Liberación de la Mujer”. A partir de la democracia renace la organización y la lucha feminista.



Evolución histórica del feminismo en España

Los estudios de género llegan a las universidades, se desarrollan teorías críticas del feminismo y la militancia feminista no solo llega a las calles a defender los derechos de la mujer, sino que va más allá y el Feminismo se vuelve Global, se tiene conciencia de que los derechos deben ser para todas las mujeres de cualquier país, se habla de **Derechos Humanos Universales**.

Fenómenos como el “Me too” para denunciar las agresiones sexuales en EEUU, las movilizaciones organizadas en todo el territorio español contra la ley del aborto de Gallardón, casos muy mediáticos como el de “la Manada”, la performance “Un violador en mi camino” del colectivo “Las Tesis” y su contagio a multitud de países, el amplificador de las redes sociales y poder conocer qué está pasando con las mujeres en otros países, han contribuido a un feminismo multitudinario, interconectado y global.



Avances legislativos en Igualdad

Desde los objetivos de igualdad, desarrollo y paz que marcó Naciones Unidas en [la Primera Conferencia Mundial de las Mujeres en 1975](#), se han producido grandes avances legislativos. Actualmente sigue vigente la Plataforma de Acción de Beijing de 1995, tal como se constató en la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer y en la Asamblea General de Naciones Unidas de marzo de 2015 en las que se revisaron los objetivos de la Plataforma de Acción de Beijing (Beijing+20).

La Organización de Naciones Unidas (ONU) reconoce el valor transformador de las mujeres y las niñas al incorporar de forma transversal la igualdad de género en los [Objetivos de Desarrollo Sostenible](#) (ODS) marcados para 2030, así como un objetivo específico de igualdad de género.

Desde los años 70 muchos han sido los avances legislativos de la Unión europea a través de directivas: Directiva 75/117/CEE sobre igualdad de retribuciones; Directiva 76/207/CEE sobre igualdad de trato respecto al acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo; Directiva 79/7/CEE sobre igualdad en material de seguridad social.

Y también a través de otras iniciativas, como el “**Convenio de Estambul**”, que entró en vigor en 2014, sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. En 2019, ha sido firmado por 46 países y ratificado por 34 países. Es el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de **violencia contra la mujer y violencia doméstica**, y está considerado el tratado internacional más completo y de mayor alcance sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Sin embargo, España, a pesar de haberlo ratificado en 2014, está **suspensa** en su aplicación.

A nivel nacional, España aprueba **en 2007, la Ley de Igualdad, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** y en **2019, el Real Decreto, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**.

De forma autonómica, La Región de Murcia aprueba 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**. Esta Ley establece en su artículo 15 que los ayuntamientos de la Región adquieren potestad y compromiso con la elaboración de políticas de igualdad.

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.

Artículo 15. Planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres .

1. Las administraciones locales determinarán como objetivo prioritario la elaboración y aprobación de sus respectivos planes municipales de Igualdad de Oportunidades, que tendrán un carácter integral, y fijarán de forma coordinada y global las líneas de intervención y las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos locales en materia de igualdad de oportunidades y lucha contra la violencia de género.
2. Los planes contendrán cláusulas de evaluación y seguimiento sobre la ejecución de éstos, alcance de las medidas diseñadas o grado de consecución de los objetivos previstos.

¿Qué es un Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades (PMIO)?

Un Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades (PMIO) es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte de un Ayuntamiento, su objetivo es alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, a lo largo del tiempo, revisando y mejorando las actuaciones implantadas. Establece un proceso de mejora continua y es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, **el PMIO es un proyecto del Municipio y para el municipio**, por eso se deben de identificar las personas implicadas en su diseño, redacción e implantación, las dificultades que afectan al Municipio y sus causas como fórmula para definir el futuro, priorizando problemas, estableciendo objetivos y decidiendo cuáles son las mejores soluciones.

Se pretende que los Planes Municipales de Igualdad redactados se inspiren en el principio de transversalidad, y promuevan la defensa y garantía de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades, a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos. Del mismo modo, es importante que el PMIO se elabore con la colaboración y participación de todos los agentes implicados: empresas, ONG, agentes sociales, sociedad civil...

Pasos a seguir para elaborar un PMIO:

- Realizar un diagnóstico sobre la situación de igualdad entre hombres y mujeres en el Municipio.
- Se deben determinar unas áreas o ejes de actuación (salud, educación, empleo, formación, cultura, deporte, bienestar social, violencia de género, etc.)
- Se deben fijar unos objetivos en cada área o eje.
- Y se han de establecer las actuaciones a llevar a cabo para lograr dichos objetivos y mecanismos de evaluación.

El plan debe ser aprobado por la Junta de Gobierno Local (+ 5.000 habitantes) y por el Pleno Municipal. Es importante que en la propia elaboración del Plan participe personal técnico de otras áreas municipales, así como el tejido asociativo local. También que se forme una Comisión de Igualdad garante de todo el proceso y compromiso.

La igualdad que **busca los PMIO es una tarea social en la que hombres y mujeres han de implicarse.** No es un problema de las mujeres, es un problema de la sociedad. Desde esta premisa, el Plan Local de Igualdad es un Plan del conjunto de la corporación, no tan solo de una Concejalía o un Área.

¿Por qué es necesario un PMIO?

Según Naciones Unidas, **ningún país ha alcanzado la igualdad de género** y las disparidades, la exclusión, el machismo en sus distintas intensidades y vertientes siguen dando lugar a diferencias tan injustas como que llamen un 30% menos a las mujeres para una entrevista de trabajo o que tengan que trabajar más para ganar lo mismo.

La brecha salarial es un hecho en España. Según un informe de CCOO, **las mujeres ganan un 30% menos** de media que los hombres.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, **las mujeres dedican 12,5 horas más** a las actividades del hogar y la familia cada semana.

Según el observatorio de Igualdad y Empleo, la tasa de paro en 2019 en **España** fue de 12,17% para los hombres 15,92% para las mujeres. Situándose la **brecha de paro en el 3,75%**. Según la EPA, para la **Región de Murcia, la brecha de paro es del 7%**.

En cuanto al número de asesinatos por violencia machista, según el Ministerio de Igualdad, desde el 2003 hasta agosto de 2020, han sido **asesinadas 1.063 mujeres en España***. Correspondiendo a la Región de Murcia un total de 29 víctimas.

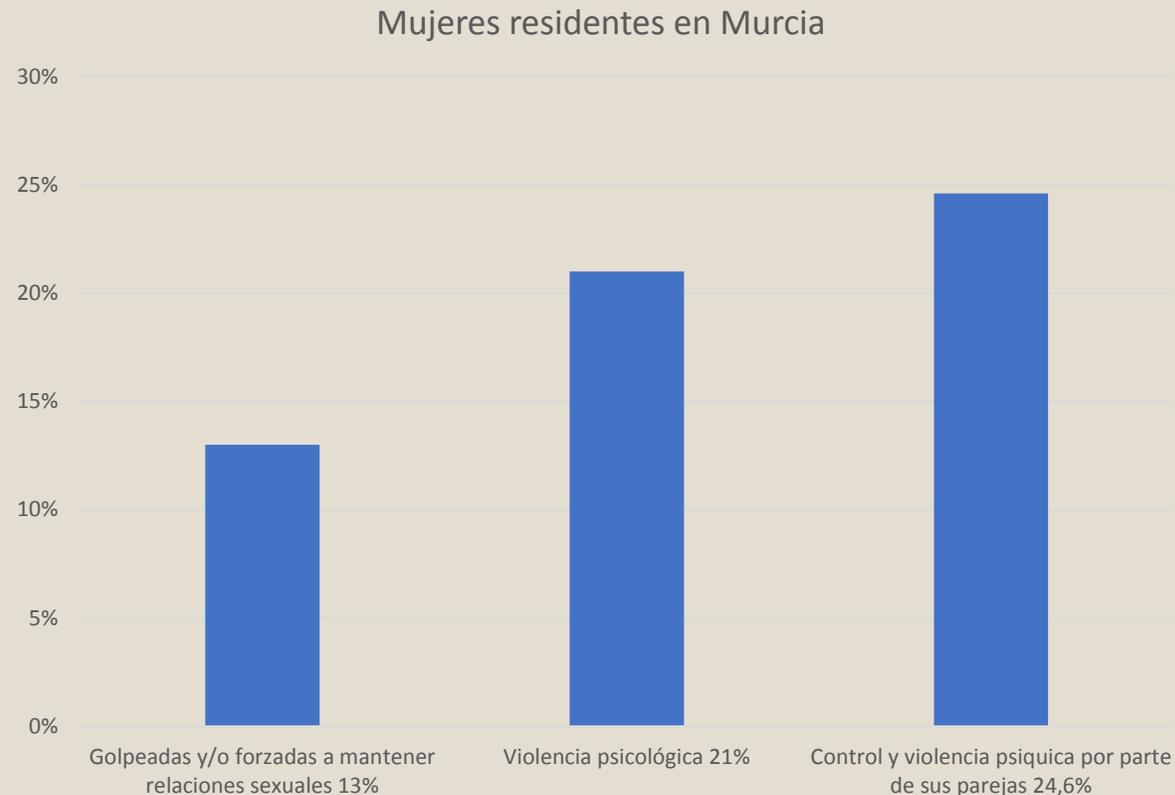
¿Por qué es necesario un PMIO?

El 10 de septiembre de 2020 se publicó la **Macroencuesta de la Violencia contra la mujer**, realizada por el **Ministerio de Igualdad**, cada cuatro años, a una muestra de 9.568 mujeres representativa de la población femenina residente en España de 16 o más años. Esta encuesta arroja los siguientes datos:

- El 57,3% de las mujeres españolas, ósea 11,6 millones, (Una de cada dos) han sufrido cualquier tipo de violencia* a lo largo de su vida. Comprende desde conductas más o menos severas como miradas lascivas, tocamientos, envíos de imágenes para intimidar, *stalking* (acoso continuado vigilando de forma permanente a la víctima), entre otras, a violaciones.
- De los 2,8 millones de mujeres que han sido víctimas de violencia física y sexual: Un 13,7% ha soportado violencia sexual a lo largo de su vida de cualquier persona. Un 6,5% fueron agredidas por personas con las que no han mantenido ninguna relación y a un 3,4% les sucedió en la infancia. Un 2,2% han reconocido haber sido violadas alguna vez en su vida. Casi el total de las mujeres que han sufrido violencia sexual, aseguran que el agresor fue un hombre, y en la mitad de las ocasiones (49%) se trataba de un amigo o conocido.

Solo 8 de cada 100 víctimas de ataques y acosos fuera de la pareja denunciaron las agresiones. En el caso de las que viven en pareja, ese índice sube al 22%. Las mujeres víctimas de una violación, aducen como motivos para no acudir a las instituciones y denunciar, la vergüenza, el ser menor, el temor a no ser creída y el miedo al agresor, por ese orden.

Según esta encuesta, en la Región de Murcia, las mujeres residentes en Murcia de 16 años o más:



El Centro de atención a víctimas de violencia de género (CAVI) fue puesto en marcha en Ceutí en noviembre de 2018. Desde esta fecha se han atendido a 93 mujeres. Solo el 41% han interpuesto denuncia contra su agresor.

Total 2018	9
española	8
argelina	1
Total 2019	68
española	57
argelina	1
rumana	1
paraguaya	2
colombiana	1
marroquí	5
dominicana	1
Total 2020	52
española	41
paraguaya	1
colombiana	3
marroquí	5
dominicana	1
uruguaya	1
Total	93

Para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, es necesario trabajar en:

- Las edades tempranas para que no se adopten ideas o mitos sobre los roles del hombre y la mujer, el control y la desigualdad en la relación, a través de la **educación** de nuestros niños y niñas.
- El diseño de **políticas públicas** municipales que tengan en cuenta las realidades de las mujeres, la importancia de recoger datos.
- La formación y el **empoderamiento** de las mujeres para que tengan un mayor acceso al mercado laboral y contribuir a disminuir la brecha salarial.
- La **corresponsabilidad** en los cuidados, el cuidado del hogar y la **conciliación**.
- Visibilizar a las mujeres en la historia y el fomento de la **cultura** hecha por ellas.
- Incentivar el **deporte** femenino.
- Facilitar el acceso a **tecnologías e infraestructuras** en igualdad de condiciones.
- Ayudar a que las mujeres lleguen a **puestos directivos** y puedan poner en marcha sus ideas y proyectos.
- Fomentar un **buen trato** entre hombres y mujeres.
- Garantizar unas **fiestas libres de machismo** y sexismo.
- Realizar campañas que sensibilicen y eduquen contra la **violencia de género**.

Para poder cambiar las cosas, no sólo es necesario empoderar a las niñas, También es necesario educar a los niños en **nuevas masculinidades**, actualmente están inmersos en la cultura que nos rodea, que es una cultura llena de violencia, la guerra y la violación. Es necesario educar en una nueva forma de estar en el mundo para que la igualdad pueda ser real.

¿Qué son acciones positivas?

Las acciones positivas son **medidas temporales** cuya finalidad es eliminar o prevenir discriminaciones que suponen una desventaja añadida para las mujeres y que resultan de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Un ejemplo sería: impartir acciones formativas dirigidas a mujeres en aquellos sectores donde están infrarrepresentadas como albañilería, fontanería, manejo de grúas, informática...

¿Qué es el principio de igualdad de oportunidades?

Este principio, significa **garantizar** que mujeres y hombres puedan participar en las diferentes esferas (económica, política, de participación social, de toma de decisiones, etc.), y actividades (educación, formación, empleo, deporte, cultura, etc.), sobre bases de igualdad de oportunidades.

¿Qué es la perspectiva de género?

Supone ver el mundo con las “gafas de género” nuevas y limpias de prejuicios y estereotipos sexistas que nos permitan **tener siempre en cuenta las necesidades e intereses de mujeres** y hombres a la hora de planificar proyectos, programas, planes y actuaciones.

¿Qué es la transversalidad de género?

Principio de actuación rector e informador que tiene presente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres **en todas y cada una de las actuaciones** llevadas a cabo por las diversas concejalías, áreas y servicios municipales que vertebran la organización municipal en el Ayuntamiento.

¿Qué puedo hacer yo desde mi Área para contribuir a la igualdad del Municipio?

Empleo

Formación

Educación

Cultura

Mujer

Juventud

Salud

Urbanismo y Vía pública

Tecnología e Infraestructuras

Participación, Asociacionismo

Festejos

Deportes

Seguridad Ciudadana

Servicios Sociales

Comunicación

¿Qué puedo hacer yo desde mi Área para contribuir a la igualdad del Municipio? Ejemplos:

Empleo (Informar a las empresas sobre la normativa existente; asesoramiento; impartir talleres para mujeres de profesiones masculinizadas...)

Formación (Incluir la perspectiva de género en todas las formaciones; capacitar al personal del Ayto en políticas de igualdad; elaborar una guía de recursos que faciliten la conciliación en el ámbito municipal...)

Educación (Promover actuaciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad en los centros educativos; fomentar la elaboración de un Plan de Igualdad de Género en los centros educativos, que recoja las actuaciones del centro en materia de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género; proporcionar materiales educativos que integren la perspectiva de género, Involucrar a madres y padres en programas de sensibilización ...)

Cultura (Rescatar la memoria de las mujeres; fomentar la presencia y participación de las mujeres en las manifestaciones culturales; convocar premios y concursos donde se promueva la participación de las mujeres y una visión no sexista y estereotipada de la sociedad...)

Mujer (Realizar cursos de formación para mujeres emprendedoras; dotar la biblioteca de libros sobre el movimiento feminista...)

Juventud (Desarrollar campañas dirigidas a la población más joven que favorezcan la prevención de la violencia contra las mujeres; poner en marcha actividades de ocio y talleres que trabajen sobre los estereotipos de género, el empoderamiento femenino, las nuevas masculinidades...)

¿Qué puedo hacer yo desde mi Área para contribuir a la igualdad del Municipio? Ejemplos:

Salud (Realizar campañas de información y sensibilización sobre enfermedades que inciden mayoritariamente en las mujeres: prevención de cáncer de mama, virus papiloma humano...)

Urbanismo y Vía pública (Analizar los puntos de inseguridad en zonas con falta de iluminación, descampados, caminos; equilibrar la presencia de mujeres importantes en los nombres de las calles...)

Tecnología e Infraestructuras (Desarrollar programas de formación para mujeres en las TIC...)

Participación, Asociacionismo (Potenciar las asociaciones de mujeres, conocer sus necesidades y problemas y promover su participación en las actuaciones del municipio...)

Festejos (Promover fiestas libres de violencias machistas a través de puntos violeta...)

Deportes (Valorar en las subvenciones deportivas municipales la inclusión de programas que fomenten el deporte femenino y la eliminación de estereotipos sexistas; desarrollar campañas que fomenten la actividad deportiva entre las mujeres....)

Seguridad Ciudadana (Impartir talleres de autodefensa femenina...)

Servicios Sociales (Priorizar el acceso de las mujeres solas y/o con cargas familiares a los recursos formativos y a las bolsas de trabajo municipales...)

Comunicación (Desarrollar un protocolo de comunicación no sexista de aplicación tanto a las comunicaciones externas como a la documentación interna del Ayuntamiento...)

¿Qué puedo hacer yo desde mi Área para contribuir a la igualdad del Municipio?

Empleo

Formación

Educación

Cultura

Mujer

Juventud

Salud

Urbanismo y Vía pública

Tecnología e Infraestructuras

Participación, Asociacionismo

Festejos

Deportes

Seguridad Ciudadana

Servicios Sociales

Comunicación

Recogida de propuestas a través de la Web del Ayto