



II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el municipio de Mula

2020-2024



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD



Pacto de Estado
contra la violencia de género



Región de Murcia
Consejería de Mujer, Igualdad,
LGTBI, Familias y Política Social



EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE MULA

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MUNICIPIO DE MULA 2020 - 2024



Actividad subvencionada en virtud de la financiación del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad del Pacto de Estado y en colaboración con la Consejería de Mujer, Igualdad, L.G.T.B.I., Familias y Política Social



Edición Junio 2020

Autora:

Lorena Gutiérrez Navarro
Graduada en Criminología. Colegiada nº ES-MU-0031

Coordinación:

Fidel Bedia Castillo
Licenciado en Criminología. Doctor en Bioética

© 2020 Ayuntamiento de Mula

PROLOGO

Tanto la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como la Ley 7/2007 para la Igualdad entre mujeres y hombres y la Protección contra la Violencia de Género, aprobadas ambas en el año 2007, una con carácter nacional y la otra, para el ámbito de la Región de Murcia, establecieron la obligatoriedad a las Administraciones Públicas de elaborar y ejecutar Planes de Igualdad. Nuestra Ley Regional es precisa en ese sentido, y determinó como objetivo prioritario, en su artículo 15, la elaboración y aprobación de Planes Municipales de Igualdad de Oportunidades en el plazo de un año desde su entrada en; dichos Planes, que tendrán un carácter integral, deben fijar de forma coordinada y global las líneas de intervención y las directrices que orienten la actividad de los poderes públicos locales en materia de igualdad de oportunidades y lucha contra la violencia de género, conteniendo –además– cláusulas de evaluación y seguimiento sobre la ejecución de éstos, alcance de las medidas diseñadas o grado de consecución de los objetivos previstos.

En diferentes estudios realizados sobre los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres que se han puesto en marcha en las administraciones públicas locales de la Región de Murcia, se ha apreciado un desigual desarrollo de los mismos a la hora de prevenir las desigualdades de género en todos los ámbitos de la realidad social.

Por ello, la redacción del II Plan de Igualdad de Oportunidades, que actualiza el anterior, el cual data del año 2009, y la elaboración del I Plan Municipal de Prevención de la Violencia de Género, suponen un nuevo impulso del compromiso que el Ayuntamiento de Mula mantiene a la hora de realizar políticas de igualdad eficaces y coherentes tendentes a conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

No puede dejar de mencionarse que esta actividad se realiza en virtud de la financiación del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad del Pacto de Estado y en colaboración con la Consejería de Mujer, Igualdad, L.G.T.B.I., Familias y Política Social.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

●	INTRODUCCIÓN.....	1
●	ESTUDIO DIAGNÓSTICO.....	5
	1. Datos demográficos.....	6
	2. Integración de la perspectiva de género en la Administración Local.....	7
	2.1. El Ayuntamiento como empresa	7
	2.2. El Ayuntamiento como ente político a nivel externo.....	10
	2.2.1. Medio urbano.....	17
	2.2.2. Salud, calidad de vida y deporte	18
	2.2.3. Educación y cultura.....	23
	2.2.4. Formación, empleo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	28
	2.2.5. Participación social.....	53
●	ACTUACIONES POR ÁREAS Y OBJETIVOS.....	55
	Administración Local a nivel interno	55
	Urbanismo.....	67
	Salud, Calidad de Vida y Deporte	71
	Educación y cultura.....	79
	Formación, Empleo y Conciliación.....	87
	Participación Social.....	100
	Violencia de género.....	107
●	IMPLEMENTACION Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	109
●	AGRADECIMIENTOS.....	110
●	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	111

I. INTRODUCCIÓN

El presente Plan surge de la necesidad de contar con una guía que oriente a los poderes públicos municipales en el desarrollo de aquellas políticas y estrategias locales encaminadas a hacer efectiva la igualdad plena entre hombres y mujeres en el municipio de Mula. Contiene un conjunto de medidas prácticas a llevar a cabo para, atendiendo al principio de transversalidad, incorporar la perspectiva de género en todas las áreas de actuación municipales, a fin de evitar, desde las mismas, la adopción de políticas discriminatorias por razón de género y procurar, por el contrario, a través de cada una de ellas, la eliminación de ciertos roles o estereotipos que no hacen más que perpetuar la desigualdades por razón de género, así como la mitigación de los efectos que éstos producen en el género femenino.

Y es que, a pesar de la evolución y del grado de integración social que ha experimentado este colectivo en comparación con la época de mayor esplendor del patriarcado, se encuentra aún en desventaja respecto al género masculino en prácticamente todas las esferas de la vida, esto es, desde el ámbito laboral, pasando por el doméstico, social, mediático, deportivo, cultural y acabando por el de la salud.

Por consiguiente, resulta necesario implementar esfuerzos para combatirla ya que tal desventaja constituye un verdadero problema social que dificulta el empoderamiento y la autonomía plena de la mujer, así como la concienciación y coeducación social, y desemboca en muchas ocasiones, en su forma más brutal, en las distintas tipologías de violencia de género pues, como así se establece en la exposición de motivos de la *LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*, se trata ésta de una “*violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión*” por lo que, según el artículo 1 del mismo precepto legal, “*se ejerce sobre éstas, como manifestación más brutal de la*

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia’.

Es tal la importancia del asunto que resulta imprescindible desplegar esfuerzos, de forma coordinada, desde todas las administraciones en pro de la equidad, motivo por el que, a lo largo del tiempo, se ha desarrollado legislación internacional, estatal y autonómica al respecto, destacando en este caso el protagonismo otorgado en la misma a la Administración Local por resultar especialmente eficaz al ser la más cercana a la ciudadanía y por ello la idónea para diseñar políticas acordes a las necesidades concretas de ésta.

Así pues, fue concretamente 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*, la que, desde su entrada en vigor, estableció la obligación a las entidades locales de, en coordinación con la planificación regional y en el ámbito de sus competencias, remover los obstáculos que impiden o dificultan el respeto al principio de igualdad de mujeres y hombres en su ámbito territorial, al incluir entre sus funciones:

- Las acciones de sensibilización dirigidas a la población residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres, y sobre las medidas necesarias para su erradicación.
- La adopción de medidas de sensibilización, prevención, asistencia integral y protección a las víctimas de violencia de género.
- La creación y adecuación de recursos y servicios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
- El establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- El diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal de su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

a aquélla.

- La promoción del uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.
- La incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva administración, mediante la elaboración y aprobación, como objetivo prioritario, de sus respectivos planes 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, debiendo incorporarse en los mismos, las cláusulas de evaluación y seguimiento de su ejecución, alcance de las medidas diseñadas o grado de consecución de los objetivos previstos.

En atención a la disposición adicional por la que se establecía el plazo de un año, desde la entrada en vigor de dicha Ley, para que las entidades locales elaboraran y aprobaran sus planes municipales de igualdad, el Ayuntamiento de Mula desarrolló y aprobó en 2009 su *I Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de Mula* (en adelante I PIO). Marco de trabajo sobre el que, a día de hoy, y desde que terminara su vigencia en 2011, no solo no existe informe de seguimiento y evaluación sino que puede deducirse una nula aplicación de sus medidas, probablemente amparada en la derogación, (por la Ley 3/2008, de 3 de Julio, de Modificación de la Ley 7/2007), de la letra a) del artículo 60 en base al que constituía infracción grave el incumplimiento por parte de las Administraciones Locales de la Región de Murcia de la obligación de elaborar, controlar y evaluar los planes o programas de igualdad de oportunidades.

Por otra parte, a colación con el motivo expresado en párrafos anteriores y para evitar que las posibles actuaciones previstas por las entidades locales no puedan ser desarrolladas por falta de adaptación de las disposiciones vigentes, desde el Gobierno Central, mediante el *Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género* se ha modificado recientemente la Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen Local otorgándole competencias a los municipios para llevar a cabo actuaciones en promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género como manifestación más brutal de la misma.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

En este sentido, el Gobierno Regional se compromete, a través del Pacto Regional contra la Violencia de Género, a promover la implantación de planes y/o programas municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como forma de velar por la incorporación del principio de igualdad de género, de forma transversal, en todas las políticas públicas municipales, así como para el desarrollo de las líneas de actuación establecidas en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género (concretamente la referente a las campañas de sensibilización y prevención de cualquier forma de violencia contra las mujeres, al ser éstas, actuaciones previstas en la implantación de los planes o programas municipales de igualdad).

En consecuencia, el presente documento constituye el resultado de un proceso de trabajo a través del cual, con la financiación del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad del Pacto de Estado y en colaboración con la Consejería de Mujer, Igualdad, L.G.T.B.I., Familias y Política Social, se ha pretendido dar cumplimiento a tal fin, mediante la elaboración de un Plan de actuación que sirva como instrumento orientativo a la Administración Local en esta materia al ser las medidas que se contemplan en el mismo, el resultado de un exhaustivo análisis cuantitativo y cualitativo sobre la realidad municipal en base al que han sido detectados aspectos susceptibles de mejora y posibles necesidades sobre las que incidir. Asimismo, se han tenido también en cuenta para la disposición de tales medidas, las establecidas en multitud de Planes de igualdad de diversos Ayuntamientos y Comunidades Autónomas sobre las que se ha efectuado un amplio proceso de lectura.

Finalmente, requiere especial mención el I Plan Municipal de Prevención de Violencia de Género que, a pesar de estar previsto en el I PIO, no se había elaborado hasta ahora.

II. ESTUDIO DIAGNÓSTICO

Dada la cercanía de la Administración Local con la ciudadanía, es propósito de este II Plan de Igualdad, contribuir al diseño de políticas acordes a la realidad, la situación y las necesidades concretas del municipio de Mula y sus habitantes.

Con tal fin, en el presente epígrafe se muestran las líneas estratégicas del estudio de género que versará sobre los siguientes puntos:

- Análisis demográfico y de la realidad social y laboral del municipio.
- Análisis del grado de integración de la perspectiva de género en la Administración Local a nivel interno como empresa.
- Análisis del grado de integración de la perspectiva de género en todas sus áreas de actuación externa (educación, cultura, deporte, asociacionismo, salud, formación y empleo, política social, urbanismo, etc.), mediante el estudio de las políticas públicas que, transversalmente, se están llevando a cabo desde el Ayuntamiento de Mula en pro de la igualdad y el análisis de los datos estadísticos, de los que, en su caso, se disponga en cada área, segregados por sexo.

Para ello, se recurrirá tanto a datos cualitativos, obtenidos a partir de un exhaustivo análisis de todos los documentos a los que se tiene acceso abierto a través de internet y las entrevistas y formularios de información cumplimentadas por los responsables políticos municipales de las diversas áreas, como a datos cuantitativos, facilitados por el Ayuntamiento y/o recopilados de otros portales estadísticos como el Centro Regional de Estadística de Murcia (en adelante CREM).

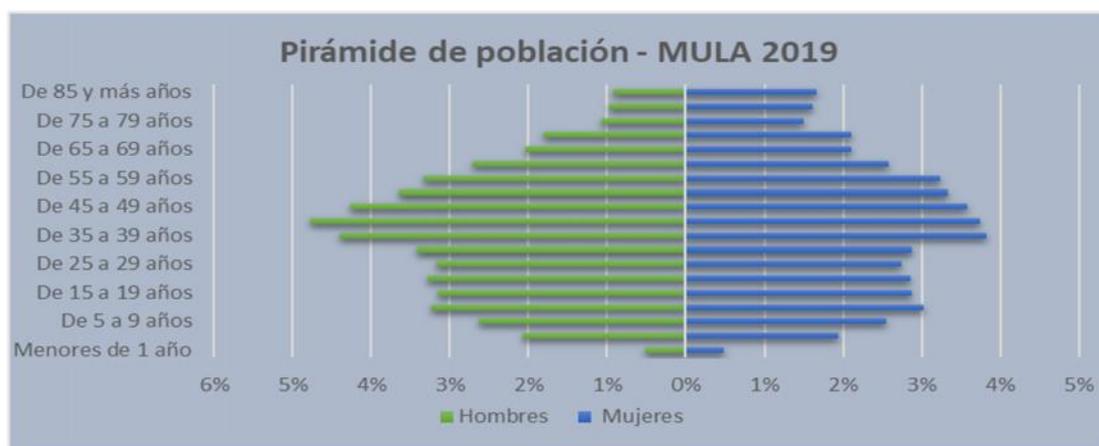
Ello servirá, a su vez, para ir evaluando el grado de cumplimiento del I PIO, aunque sea de manera superficial, dada la imposibilidad de hacerlo con precisión nueve años después, cuando los/las responsables políticos/as son otros/as y no existe el

preceptivo informe de evaluación al que se hacía referencia en el mismo.

1. Datos Demográficos

Según el CREM, a fecha de enero de 2019, el municipio de Mula contaba con una población de 16883 personas, de las que 8212 son mujeres (48.6%) y 8671 hombres (51.4%).

Por lo general, como puede comprobarse en el gráfico que a continuación se adjunta, aunque la proporción de hombres es ligeramente superior a la de mujeres, hay un equilibrio entre la población masculina y femenina en edad productiva y reproductiva. No obstante, a partir de los 45 años, hay un descenso progresivo de hombres en comparación con las mujeres, que no declinan, lo que desemboca en una mayor proporción de féminas a partir del rango de edad de los 65 años, debido probablemente a la mayor esperanza, que no calidad, de vida en éstas.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del CREM. *Datos de población según edad y sexo.*

Por otra parte, resulta conveniente analizar la proporción poblacional que pertenece por edad al grupo de personas jóvenes y/o menores, al grupo de personas mayores o al grupo de personas adultas. Los dos primeros colectivos, que generalmente son los más dependientes, representan -respectivamente- un 22,5% (hasta los 19 años) y un 15,8% de la población (a partir de los 65 años), perteneciendo el resto de personas al grupo de personas adultas.

2. Integración de la perspectiva de género en la Administración Local

2.1. El ayuntamiento como empresa

En atención a la medida 45 del I PIO, por la que se instaba al Ayuntamiento a desarrollar el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Mula como empresa, así como al mandato recogido en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres*, a partir de su modificación por el art. 1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, (en base a la que las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de sus respectivos planes de igualdad, debiendo hacer mención al menos a las materias referentes a “*Proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo*”, computando dicho plazo desde el 1 de marzo de 2019), se solicitó a la Concejalía de Personal un conjunto de indicadores desglosados por sexo para realizar el correspondiente análisis.

Con dicha solicitud se trataba de conocer una serie de variables relacionadas con la situación de mujeres y hombres en el seno del Ayuntamiento de Mula como empresa, a fin de proponer un conjunto de medidas específicas que tuviesen acomodo -en el marco de la igualdad de género- en las futuras negociaciones colectivas y fomentar así el papel de mujer en la institución.; tales variables consistían en el número de hombres y mujeres que:

- Componen los Tribunales de Selección.
- Ostentan la representación sindical.
- Integran la plantilla del Ayuntamiento de Mula por:
 - Categoría o grupo profesional.
 - Tipo de ocupación o puesto de trabajo.
 - Tipo de contrato y modalidad de jornada laboral.
 - Antigüedad.
 - Retribuciones y complementos percibidos dentro de la misma categoría u ocupación.
- Han ejercido sus derechos de conciliación.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

Al no haberse recibido tales datos por diversas dificultades, se consideraría necesario instar, en la primera línea estratégica del epígrafe III -donde se proponen un conjunto de medidas prácticas a llevar a cabo para hacer efectiva la igualdad de empleados y empleadas según sea el resultado de tal análisis-, a efectuar el mismo en Comisión Negociadora con la representación legal de las personas trabajadoras y adoptar acuerdos en línea con el contenido de las medidas propuestas en el primer objetivo del epígrafe mencionado anteriormente, relativo al *Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Mula como Empresa*.

Tras mantener entrevista con los representantes sindicales, se aprecia la presencia desequilibrada de hombres y mujeres entre la representación sindical, cuyo mayor porcentaje lo ostenta el género masculino (90%), al existir solo 1 mujer entre los 10 delegados sindicales. De igual forma, aun teniendo en cuenta desde el Consistorio la paridad en algunos Tribunales de Selección, como así figura en las bases de varios procesos selectivos como el de Administrativo/a, existen otros cuya composición es íntegra o mayoritariamente masculina, siendo un ejemplo de ello el referente a la selección de peones y oficiales dentro del Programa de Empleo Público Local.

Analizadas las medidas contempladas en el **Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Mula** en materia de conciliación, comprobamos que se concede el derecho a disfrutar de vacaciones anuales y permisos retribuidos en los siguientes casos: fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar; para realización de exámenes prenatales, preparación al parto, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción; por parto; estado de gestación a partir de las 36 semanas y adopción o acogimiento tanto temporal como permanente; lactancia; nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados; cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave; cuidado de familiar por enfermedad no muy grave; violencia de género; paternidad; matrimonio; deber inexcusable; traslado de domicilio; realización de exámenes y por estudios; funciones sindicales y asuntos particulares. No obstante, a diferencia de la Administración General del Estado, no se contempla la opción de someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

Asimismo, se hace referencia al derecho a solicitar excedencia o reducción de jornada, entre otros motivos, por agrupación familiar, y para atender al cuidado de hijo/a o de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, con derecho a participar en los cursos de formación que se organicen durante el periodo de vigencia de la misma.

Se contemplan gratificaciones económicas para aquellos funcionarios/as cuya conciliación se vea alterada por desarrollar su actividad en fechas señaladas (Nochebuena y día de Navidad, Nochevieja y día de Año Nuevo, Reyes, Tambores, San Isidro) con un servicio prolongado de al menos 6 horas y por la asistencia a juicios fuera de la jornada laboral. También prestaciones económicas por natalidad, hijos con discapacidad, becas para hijos estudiantes (variando la cuantía en función del nivel educativo en el que se encuentren) y para los propios empleados que cursen estudios.

Por otra parte, los/as responsables encargados de elaborar el Plan de vacaciones, tendrán en cuenta con carácter prioritario las preferencias del personal motivadas por la necesidad de coincidencia con las vacaciones de los hijos/as en edad escolar.

No obstante, en cuanto a flexibilidad horaria, en el convenio solo se menciona, en el art. 10 y con carácter general, una flexibilidad en el horario de entrada y salida de 15 minutos, reconociéndose asimismo el derecho a la adaptación del horario de trabajo a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral y a los funcionarios y funcionarias que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, o a los cónyuges o personas con análoga relación de afectividad y los hijos de los heridos y fallecidos siempre que ostenten la condición de funcionarios/as. Pero, no se hace mención al derecho a la flexibilidad horaria por cuidado de familiar; de persona o hijos/as con discapacidad; por conciliación de la vida personal, familiar y laboral; para familias monoparentales; ni para la incorporación progresiva al puesto de trabajo tras la finalización de tratamiento de radioterapia o quimioterapia u otros tratamientos de especial gravedad, así como tampoco se contempla el derecho a solicitar el teletrabajo como alternativa a la reducción del horario laboral y la consiguiente reducción salarial, ni se hace alusión alguna al acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, ni en materia disciplinaria o sancionadora ni en cuanto a protocolo de prevención e intervención.

2.2. El ayuntamiento como ente político a nivel externo

En lo que refiere a la composición del **Equipo de Gobierno**, cuantitativamente y en cumplimiento del artículo 44 bis de la LOREG, existe una representación equilibrada ya que, siendo un hombre quien ostenta la máxima representación del Ayuntamiento, el Equipo está integrado por 6 concejales y 5 concejalas, existiendo, por su parte, 5 puestos de tenientes de alcalde (tres de mujeres y dos de hombre).

Es posible afirmar lo mismo desde el punto de vista cualitativo pues como puede diferenciarse en el siguiente cuadro, aunque hay muchas concejalías, como las de Seguridad Ciudadana y Urbanismo o Igualdad, Política Social, Familia e Infancia, cuya asignación responde a los patrones tradicionales al estar representadas por hombres y mujeres respectivamente, también las hay cuya distribución rompe con los estereotipos de género al estar representadas por una mujer la Concejalía de Hacienda y por un hombre la Concejalía de Educación y Cultura o la de Tercera Edad, pese a que las mismas abarcan temáticas tradicional y respectivamente masculinizadas y feminizadas.

Concejalías representadas por Mujeres	Concejalías representadas por Hombres
- Presidencia, Hacienda	- Urbanismo y Obras Públicas
- Personal	- Contratación
- Turismo	- Medio Ambiente y Bienestar Animal
- Política Social	- Seguridad Ciudadana
- Familia e Infancia	- Cultura y Patrimonio Histórico
- Sanidad	- Educación
- Consumo	- Servicios Municipales y Mantenimiento
- Comercio y Artesanía	- Desarrollo local y Proyectos Estratégicos
- Festejos	- Empleo e Industria
- Juventud y Adolescencia	- Parques y Jardines
- Asociacionismo	- Deportes
- Calidad de Vida	- Tambores
- Mujer e Igualdad	- Tercera Edad
- Pedanías	- Transparencia
- Participación Ciudadana	- TIC

También existe una representación equilibrada en los Grupos de Trabajo o Comisiones Informativas, así como entre los concejales y concejalas de la oposición, al ser dos hombres y dos mujeres quienes representan al Grupo Municipal Partido

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

Popular y una mujer quien representa al Grupo Municipal Izquierda Unida-Ganar Mula.

En cuanto al **lenguaje**, es necesario instar nuevamente al cumplimiento de la medida 64 del I PIO ya que, aunque en la mayoría de modelos de instancia y de cartelera publicitaria sobre actividades deportivas, culturales, infantiles y en general, se puede apreciar alusión a ambos géneros, ya sea mediante el lenguaje o incorporando a mujeres y hombres y a niños y niñas a través de la imagen, aún podemos detectar una **utilización sexista** del lenguaje, incluso en determinados puntos dentro de esos mismos modelos de instancia, lo que hace necesario:

- Revisar toda la documentación institucional y administrativa (convocatorias de empleo y procesos selectivos, subvenciones y convenios, disposiciones normativas, planes o programas de actuación, reglamentos y expedientes reguladores, comunicaciones o resoluciones, relación de puestos de trabajo, señalización y carteles utilizados en dependencias municipales, contenido de la página web del Ayuntamiento de Mula) para modificar en ella toda utilización sexista que se esté haciendo del lenguaje.
- Cuidar lo mismo en la redacción de los próximos documentos, normativas, convocatorias de empleo, campañas publicitarias y programaciones de festejos de Mula y pedanías, en aras de evitar supuestos como los que a continuación se exponen:

Y es que, a pesar de haber hecho ya referencia a esta cuestión en el I PIO, todavía se sigue haciendo un uso excesivo del masculino genérico en:

- Ofertas de empleo: sirvan de ejemplo aquellas convocatorias en las que se utilizan términos como “*monitor deportivo*”, “*Criminólogo*” o “*Graduado en Criminología*”, “*un Arqueólogo*”, “*un Arquitecto Técnico*”, “*Encargado de instalaciones deportivas, actividades y programas deportivos*”, existiendo solamente mención a ambos sexos en las convocatorias para la contratación del personal del Centro de Atención a Mujeres víctimas de Violencia de Género (psicólogo/a, un/a Asesor Jurídico y un/a Trabajador Social) así como para la contratación de “*un Pedagogo/a*”. Igualmente, se alude al término masculino en las convocatorias de empleo para la contratación de “*operario/s*” de usos múltiples, excepto cuando la labor para que se convoca la oferta es para limpieza, que se utiliza el término femenino “*limpiadoras*”.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

- Formularios de inscripción: como el documento para la solicitud de plaza en el centro municipal de atención a la infancia, al utilizarse el término genérico “*trabajador por cuenta ajena*” o “*trabajador autónomo*” en masculino, en el apartado que precisa la documentación que acredite la situación laboral de los progenitores.
- Notas Informativas: p.ej. la que hace alusión a las Juntas Vecinales donde se comunica el nombramiento de “*un alcalde pedáneo*” en aquellas pedanías donde no se presenten las suficientes candidaturas.
- Expedientes: como el referente a la contratación del servicio de seguro de vida de los “*empleados*” del Ayuntamiento.
- Normativas: como la que regula la concesión de subvenciones en el ámbito de los programas de educación física y deportes, donde se utiliza en exceso el masculino genérico no solo al hacer mención a las personas que los practican sino incluso al referirse a los cargos representativos de los clubes, cuando en el modelo de solicitud se hace mención al “*nombre y apellidos del presidente del Club*” o en el anexo IV se hace mención a los mismos en masculino -“*Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero*”- (ocurre lo mismo en el Reglamento de Participación Ciudadana); igualmente, al tratarse de un ámbito especialmente masculinizado, tampoco se utiliza un lenguaje inclusivo al hacer alusión al “*N.º de monitores y titulación*” como criterio a tener en cuenta para la concesión de puntos para competición oficial de clubes.
- Página web del Ayuntamiento de Mula, donde se utiliza, en general, un lenguaje inclusivo utilizando ambos términos (masculino y femenino) o nomenclaturas neutrales, (sirva de ejemplo la alusión a “*los concejales y las concejalas*” y/o a “*la ciudadanía*” respectivamente), pero también hay aspectos susceptibles de mejora como:
 - la alusión en masculino a las personas emprendedoras, empresarias, beneficiarias, proveedoras y trabajadoras en la sección relativa a Empresa, (sirvan de ejemplo las siguientes expresiones, en muchas ocasiones plasmadas tal cual a como se reflejan en los propios portales que se están publicitando: “*Asesoramiento a empresas y emprendedores*”, “*los emprendedores*”, “*el emprendedor*”, “*formación de reciclaje de trabajadores en activo*”, “*el empresario*” -en el apartado relativo a la Ley

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

Ómnibus-, “*perfil del Contratante*”, “¿*Quién puede ser beneficiario?*” - en el apartado referente a los Microcréditos-, “*destinatarios*”, “*proveedor/es*” -en la sección FAcE-, etc. Todo ello, sin perjuicio de que en otros apartados dentro de la misma sección se utilice un lenguaje más inclusivo mencionando p.ej. a “*todos los que componen el tejido empresarial*” como podemos ver en el apartado relativo a la Red PuntoPyme, o sustituyendo términos en masculino como “*destinatarios*” o “¿*Quién puede ser beneficiario?*” por “¿*a quién va dirigido?*”.

- la utilización sexista del lenguaje en otras secciones de la página web al hacer referencia a “*los jóvenes*”, “*los mayores*”, “*los menores*”, “*jugadores*”, “*ciudadanos*”, “*fundadores y miembros de la junta directiva*”, “*admisión de alumnos*” “*representantes de los padres, profesores,...*”, “*Centro de Educación de Adultos*”, “*vecinos de Mula matriculados*”, “*estudiantes becados*”, la atención a “*niños de 0 a 6 años*”, requiriéndose estar “*empadronado*”, ser “*jubilado*” etc., entre los requisitos para ser “*socio*” del Club Municipal de Personas mayores, pero matizando en cambio entre “*el/la cónyuge del socio*” cuando se trata de consortes (masculinizado doblemente en varios casos como éste, donde no hace mención a la socia al nombrar a su cónyuge). También se aprecia que en otras ocasiones se hace un uso inclusivo utilizando términos neutrales p.ej. padres, madres, alumnado, alumnos/as, niños/as, colectivo juvenil, personal de administración y servicios, personas mayores, etc.
- la sección referente a los “*Matrimonios Civiles*”, ya que mientras que en el modelo de instancia a presentar no hay rastro alguno de lenguaje discriminatorio, en la sección propiamente dicha sí que lo hay cuando se alude a términos como “*Los interesados*”, “*los dos solicitantes*”, “*ambos miembros*”, “*los contrayentes*”, en lugar de utilizar un lenguaje más neutral (Ej. las personas interesadas) donde se incluya a la mujer no solo como miembro de la pareja heterosexual, sino muy especialmente como miembro del colectivo LGTBI. En cambio, sí se utiliza lenguaje neutral para referirse a las “*dos personas que actuarán como testigos en la ceremonia*”.
- Relación de puestos de trabajo, en la que, mientras el masculino genérico es utilizado para denominar la mayoría de puestos, se emplea, por su parte, el

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

femenino cuando se trata de profesiones ocupadas tradicionalmente por mujeres, lo que contribuye, (como en el caso de las ofertas de empleo), a perpetuar los estereotipos de género en cuanto a profesiones se refiere. Para evitarlo sería recomendable utilizar nomenclaturas sin marcas de género o en su defecto fórmulas dobles -masculino y femenino- como secretaria, personal técnico, tesorería, administración, personal operario de mantenimiento, operario/a, personal de limpieza de instalaciones municipales, monitor/a deportivo, etc. independientemente de que los puestos estén cubiertos por hombres o por mujeres.

En definitiva, hay una tendencia a minimizar la importancia de la utilización no sexista del lenguaje al pensar que “son solo palabras”, pero son más que eso, son pequeños resquicios de una cultura patriarcal por la que las mujeres han estado invisibilizadas durante siglos en el ámbito público y han sido encasilladas en determinadas actividades o profesiones, o lo que es lo mismo, micromachismos que perpetúan ese trasfondo patriarcal aún persistente a pesar de los avances logrados, al haber sido interiorizadas y transmitidas de generación en generación ciertas pautas ancestrales para la utilización del lenguaje, que lo único que hacen es seguir invisibilizando a las mujeres en determinados sectores aun masculinizados.

Sin embargo, ello no significa que el Ayuntamiento de Mula no esté comprometido con la lucha por alcanzar la plena igualdad entre hombres y mujeres ya que, son muchos los esfuerzos realizados y los avances logrados gracias al compromiso del Consistorio y su predisposición para lograr el cambio, entre lo que debemos destacar el lenguaje y las imágenes utilizadas en redes sociales, de los que en la mayoría de publicaciones se hace un uso inclusivo, así como aquellos otros documentos en los que no solo no se aprecia un uso sexista del lenguaje, sino que, además, como ocurre en la *Ordenanza municipal para el uso de locales e instalaciones municipales*, se contempla entre las prohibiciones la realización de actividades que contravengan los principios de igualdad de las personas y discrimine a individuos o grupos por razón de raza, sexo, religión, opinión, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, pudiendo verse incluso esa buena predisposición en algunos de los documentos mencionados anteriormente por apelarse en los mismos al masculino genérico, ya que, aun de forma muy esporádica, se hace mención en alguna ocasión al género femenino.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

Por tanto, podemos concluir que tal vez sea la falta de formación y de sensibilización por lo que la medida 64, a la que se hace referencia en el primer I PIO, no ha terminado de ejecutarse ni completa ni correctamente once años después, ya que, hay ciertos aspectos que, coloquialmente hablando, son imperceptibles si no se tienen puestas las “gafas de género”, pero, a pesar de no “apreciarse”, siguen estando y hay que actualizarlos.

En esta línea, según las entrevistas realizadas al personal municipal, entre los **cursos de formación** que se están desarrollando o en los que se está participando desde el Ayuntamiento de Mula, no se incluyen los de promoción de la igualdad de género (sino que es la incorporación de un tema de Igualdad de Género en las bases de las convocatorias para la selección de monitor deportivo, Pedagogo/a o auxiliar administrativo –en éste último caso incorporando la LO 3/2007 y LO 1/2004- lo único que hasta el momento se viene haciendo para garantizar la formación de los empleados/as del Ayuntamiento en materia de género), lo que probablemente sea, además de otra medida incumplida del I PIO, la causa por la que no se ha ejecutado el mismo pues, como se ha resaltado con anterioridad respecto al uso no sexista del lenguaje, sin formación es prácticamente imposible que los/las empleados/as de la Administración incorporen, de forma correcta, el enfoque de género en su desempeño profesional, así como tampoco será posible, por parte de las personas con responsabilidad política, incorporar el principio de igualdad a todas las políticas municipales.

Y es que, para hacerlo de forma correcta, es preciso -previamente al desarrollo y aprobación de las disposiciones de todas las áreas políticas (urbanismo, cultura, deporte, empleo, servicios sociales, educación, etc.)- determinar los resultados y efectos que van a tener las mismas sobre mujeres y hombres, mediante la elaboración del correspondiente **informe de impacto de género**:

- basado en un análisis de género para cuya realización resulta imprescindible disponer de **datos estadísticos, disgregados por sexo**, de los colectivos que -en cada área- van a ser destinatarios de las disposiciones; con ello se evaluará la situación de partida sobre la que se va a desarrollar cada política o cada disposición, según la Concejalía de que se trate, y el impacto que ésta va a tener en hombres y mujeres desde ese ámbito (perjuicio o beneficio de hombres y/o

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

mujeres y niños/as o equiparación de los mismos) para posteriormente valorar tales efectos.

- cuya redacción podemos deducir como inexistente al no existir hasta ahora tal disgregación de datos por sexo, incumpliendo la medida 53 del I PIO, y para cuyo futuro análisis han sido diseñados, y distribuidos entre las distintas Concejalías (a través de los Formularios de Información o por medio del presente), un conjunto de indicadores sobre las cuestiones a evaluar.

De esta manera, si en cada ámbito político no se incorpora la debida perspectiva de género y no se tiene en cuenta el impacto de sus políticas sobre las relaciones de género, difícilmente se tendrá en cuenta dicho impacto en los **presupuestos municipales** cuyo grado de incorporación de la perspectiva género repercute a su vez en el nivel de integración de la misma en las políticas públicas al repercutir su asignación en las actuaciones que se realicen para la promoción de la igualdad de género desde todos los departamentos y áreas municipales. Presupuestos sobre los que tampoco existe constancia de la realización de informes de impacto de género.

Por lo que, en definitiva, mientras que a esta conclusión no se le dé la importancia que merece, se interiorice y se corrija, todos los planes de actuación serán en vano, ya que tanto la formación, los datos segregados por sexo de forma transversal en todas las concejalías y los informes de impacto de género son medidas ya contempladas en el I PIO (medidas 53 a 55 y 62) pero que no se han llevado a cabo, para lo que se contemplarán nuevamente, como prioritarias, en la primera Línea de Actuación del II PIO, donde se volverá a instar a su cumplimiento al ser claves para poder desarrollar verdaderas políticas de igualdad desde todas las áreas de actuación municipales.

De igual forma, inobservando la medida 3 del I PIO, no hay rastro en la web municipal ni en redes sociales acerca de los documentos relativos al mismo, así como tampoco existe noticia alguna de su creación, al margen de las publicaciones referentes a las actividades organizadas por el día internacional de la mujer o las actividades complementarias realizadas en los colegios para la sensibilización contra la violencia de género. Por lo que, instamos nuevamente a la ejecución de esta medida dada la importancia de la misma para proyectar desde el Consistorio una imagen comprometida con la igualdad de género. *Por ejemplo, en el área de educación poner junto al*

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

apartado de “celebración de días internacionales” la conmemoración del 8M y 25 N (si la misma se lleva a cabo con motivo del II PIO).

Ahora bien, que durante el periodo de vigencia del mismo no se ejecutase el I PIO, que no se haya contado con más planes de igualdad desde entonces y que en la actualidad existan ciertos aspectos dignos de mejora al respecto, no significa que desde el Ayuntamiento de Mula no se estén llevando a cabo políticas de igualdad, ya que, desde la Concejalía de Mujer e Igualdad se viene trabajando durante años para hacer efectiva la paridad entre hombres y mujeres y mitigar los efectos que generan en éstas las desigualdades de género patentes en la sociedad.

Por ello, es preciso realizar un diagnóstico de género sobre cada área de intervención municipal, donde puede que, aun por inercia, se hayan desarrollado actividades o políticas con perspectiva de género, por lo que se procede a través de los siguientes subapartados a realizar tal estudio, mediante el análisis de las políticas que se están llevando a cabo y los equilibrios/desequilibrios existentes por razón de género en cada una de ellas, a fin de corregirlos mediante la propuesta de un conjunto de medidas prácticas a llevar a cabo, de forma transversal, e instar al consistorio, ahora sí, a comprometerse no solo a la aprobación del Plan sino a su ejecución y evaluación para evitar errores pasados y avanzar paulatinamente hacia la paridad.

2.2.1 Medio Urbano

En lo que respecta en primer lugar a la **Concejalía de Urbanismo y Obras Públicas**, hay varios aspectos dignos de mejora fruto quizás de lo concluido anteriormente; es decir, ante la falta de informes de impacto de género previos a la función propia de cada Concejalía, encontramos un diseño urbano donde se siguen perpetuando ciertos micromachismos mediante el uso sexista, en este caso, de la señalización, y es que, a pesar de que la mujer va tomando cada vez más protagonismo en la vida pública y se va superando esa cultura patriarcal que la invisibilizaba y la relegaba al ámbito privado, en la mayoría de ciudades -también en Mula- aún sigue latente en la señalización urbana a través de la silueta de un hombre (en semáforos, señal de obras, pasos de peatones, salida de emergencia o indicador del Cuartel de la Guardia Civil), lo que perpetua estereotipos en cuanto a profesiones tradicionalmente masculinizadas y al hombre como principal usuario de la vida pública.

Tampoco está equitativa y simbólicamente representada la mujer en el callejero municipal, donde no son la mayoría (puesto que no son nombres propios o apellidos los que nominan el mayor número de calles de Mula), pero si hay una importante representación masculina, destacando la presencia de famosos escritores como García Lorca, Antonio Machado, Miguel de Cervantes, Miguel Hernández o Miguel Delibes, frente a una escasa representación femenina.

Por último, hay que señalar la existencia de posibles zonas que pueden estar generando inseguridad en el municipio, ya sea por falta de iluminación, por tener poco tránsito de personas, etc. lo que, en su caso, resta autonomía a la ciudadanía y especialmente al género femenino para circular por las mismas, y resta tiempo incluso para el esparcimiento personal ante la necesidad de tener que acompañar a los/as hijos/as por temor, lo que deriva en la necesidad de realizar, con la colaboración del Departamento de Criminología de la Policía Local de Mula, un estudio urbanístico del municipio con perspectiva ambiental, basado en el análisis estadístico-comparativo del volumen y tipos de incidentes que afectan a mujeres y hombres en la ciudad y calibrar la sensación de inseguridad con el nivel de criminalidad y el diseño del entorno urbano. El proyecto Kairós sería un buen ejemplo para planificar, desde el punto de vista ambiental.

2.2.2 Salud, Calidad de Vida y Deporte.

En materia de salud, el Ayuntamiento de Mula, a través de la **Concejalía de Sanidad**, ha colaborado en el Programa Regional de Prevención del Cáncer de Mama de la Consejería de Salud y la Asociación Española contra el Cáncer, así como con varias actividades y marchas contra el cáncer de mama donde ha sido instalado incluso un stand informativo; además, ha trabajado por el restablecimiento del servicio de ginecología en el Centro de Salud de Mula.

Por otro lado, desde la **Concejalía de Calidad de Vida, Mujer e Igualdad** se viene realizando un taller llamado “*cuerpo de mujer, sabiduría de mujer*”, en el que se trabaja la sexualidad y expresión corporal femenina como forma de empoderar a las mujeres y aumentar su autoestima para que aprendan a quererse y a aceptarse tal y como son, destacando igualmente la colaboración del Consistorio para la

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

impartición de talleres de apoyo y cursos de formación para personas cuidadoras en 2014 y 2016 respectivamente.

Por su parte, el personal del Centro de Salud ha realizado talleres de “*alimentación y hábitos saludables*” en algunos de los centros escolares del municipio a petición de las AMPAS, al tratarse de una actividad de vital importancia para la prevención de los trastornos de alimentación como problema de especial incidencia en las adolescentes fruto de la presión sociocultural sobre el cuerpo femenino que deriva en una tendencia a preocuparse excesivamente por el peso y la imagen corporal y arreglar el propio cuerpo para los demás, aun a costa de la propia salud, lo que hace conveniente impulsar estas iniciativas.

Ya en el I PIO se contemplaba una línea estratégica destinada a “**Salud y Bienestar Psicosocial**”, y cómo podemos concluir de lo anterior, es notable la implicación del Ayuntamiento con la salud de la ciudadanía en general y de las mujeres en particular, por lo que las actuaciones previstas en el II PIO habrán de ir orientadas al mantenimiento, mejora o impulso de algunos aspectos, como:

- La impartición continua/anual de ciertos cursos o talleres que por el momento solo se organizan de forma aleatoria (sirva de ejemplo el taller para personas cuidadoras).
- El consiguiente refuerzo de otros como es el caso del taller de preparación al parto (ofertado por el Centro de Salud) al que sería conveniente potenciar o ampliar incorporando puerperio y cuidado para la madres, y los talleres de alimentación saludable cuya impartición resulta precisa en todos los centros escolares.
- La oferta de otros nuevos, como los referentes a las distintas etapas del ciclo biológico de la mujer y para la prevención de otros tipos de cáncer en ésta, como es el cáncer de cuello de útero.

Por último, destacaremos en este análisis, con respecto al I PIO, la medida 42, en la que se fomentaba el cumplimiento del Plan Municipal de Prevención de la Violencia de Género, aun inexistente en la actualidad, por lo que, dada la importancia de la violencia de género como problema social directamente relacionado con las desigualdades entre hombres y mujeres, es preciso:

- Establecer una línea estratégica propia destinada a esta materia.
- Ante la falta de cumplimiento del I PIO, elaborar y aprobar, conjuntamente con el presente Plan de Igualdad, el I Plan Municipal de Prevención de la Violencia de Género para, ahora sí, fomentar el cumplimiento de un Plan de Prevención que ya existe, con la reconsideración, no obstante, de los organismos implicados, ya que además de la Concejalía de Igualdad y el CAVI, es importante incorporar a la Concejalía de Seguridad Ciudadana a través de Policía Local, así como al resto de Concejalías, atendiendo al principio de transversalidad sobre el que ha de versar todo Plan referente a esta materia.

Por otra parte, a pesar de la relación directamente proporcional entre deporte y salud, y aun siendo el primero un sector sobre el que es importante incidir (por ser de los tradicionalmente más masculinizados, aun con la progresiva incorporación de la mujer al mismo y su contribución al esparcimiento y desarrollo personal, así como a la obtención de una mayor calidad de vida), no se implicó en dicha línea (Salud y Bienestar Social), así como tampoco en ninguna otra del I PIO, a la **Concejalía de Deportes**.

Si bien, a pesar de lo anterior, puede apreciarse el compromiso del Ayuntamiento de Mula en éste ámbito, mediante el desarrollo de acciones positivas como la organización de actos de visibilización y reconocimiento público a los muleños y muleñas que, perteneciendo a distintos ámbitos deportivos, han triunfado a nivel nacional e internacional, y es que, aun cuando son más hombres que mujeres los que han competido en los distintos niveles, ya es importante para el municipio contar con referentes femeninos en la práctica deportiva.

Además, desde el Consistorio, se ofrece y/o subvenciona una amplia oferta deportiva, de lo más extensa en cuanto a modalidades se refiere, siendo necesario determinar si es igual de amplia que integradora, por razón de género.

En primer lugar, es de destacar entre la oferta deportiva anual, la organización de Actividades Físicas para la Mujer, aun habiendo sido reducidas las plazas ofertadas de 120 a 80 para el periodo anual de 2019-2020, si bien se echa en falta la extensión del servicio a las pedanías y el desarrollo de algún turno en horario de

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

tarde, desatendiendo con ello la posible demanda de las mismas por parte de aquellas mujeres cuyas obligaciones familiares o laborales les impidan realizar la actividad en horario matinal. Por otra parte, en la ‘‘Normativa Reguladora para la Concesión de Subvenciones por el Excmo. Ayuntamiento de Mula en el ámbito de los Programas de Educación Física y Deportes’’, se recoge como criterio para la concesión de puntos (10 puntos) la implantación de deportes por la igualdad de sexo.

Además, cuando se trata de competiciones oficiales subvencionadas por el Ayuntamiento, la Concejalía de Deportes cuenta, en cierto modo, con información disgregada por categoría y sexo acerca del número de jugadores/deportistas masculinos y femeninos y los equipos de competición oficial, gracias a la inclusión de este indicador en la ‘‘Memoria descriptiva de las asociaciones’’, recogida en el Anexo II de la Normativa anteriormente mencionada, no disgregándose tales datos cuando se trata de concesión de subvenciones para escuelas y eventos deportivos, así como en lo que refiere a los indicadores que a continuación se adjuntan (y que fueron solicitados a la Concejalía de Deportes, siguiendo la programación de trabajo establecida para la realización del presente estudio), al resultar su análisis imprescindible para determinar la presencia equilibrada/desequilibrada de hombres y mujeres en el ámbito deportivo municipal.

Y es que, es ineludible la necesidad de determinar el grado de participación femenina en la actividad física y deportiva municipal en comparación a la masculina, para ello es indispensable analizar:

- El número de inscripciones por sexo en las escuelas deportivas y en el resto de actividades deportivas puntuales organizadas por o con la colaboración del Ayuntamiento.
- Los usos y frecuencias de las instalaciones deportivas por sexo.
- La representación equilibrada/desequilibrada entre los cargos directivos de las asociaciones y/o clubes deportivos subvencionados.

Ante la imposibilidad de obtener estos datos, se ha instado a la Concejalía de Deportes a su recolección para el próximo año, como primer paso para la realización del preceptivo diagnóstico de género previo al diseño o elección y ejecución de las medidas que, previstas en el III epígrafe, resulten más idóneas para contrarrestar el posible desequilibrio detectado, en su caso. Cifras, tras cuyo análisis inicial, debe

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

realizarse un seguimiento durante los cuatro años de vigencia del Plan a efectos de determinar la variación al alza o a la baja, a fin de continuar ejecutando las medidas previstas o enfocar las mismas de otra manera.

Asimismo, resultaría interesante conocer, no solo en cuántos de los 15 clubes y asociaciones objeto de subvención existe una presencia equilibrada de hombres y mujeres, o una presencia mayoritaria o minoritaria de cada uno, sino en qué tipo/modalidad de clubes y asociaciones deportivas se dan esos porcentajes, a efectos de determinar la existencia de segregación por razón de género entre las distintas modalidades deportivas ofertadas en el municipio o para cuya competición oficial se solicita subvención. Sobre todo por diagnosticar si tal segregación se produce por causas atribuibles a la propia organización de la actividad, al tratarse de modalidades en las que solo se ofertan categoría femenina o masculina, o por el contrario se produce a pesar de incluirse en todas las modalidades la posibilidad de participación a hombres y mujeres o chicos/as, ya que para ambos supuestos, como se prevé en el III epígrafe, se pueden desarrollar alternativas al respecto. No obstante, puede apreciarse la nula o escasa participación femenina en modalidades deportivas referentes a la caza o la pesca, la presencia mayoritariamente femenina en modalidades como el Vóley, y una presencia mixta en modalidades como el atletismo.

Por otra parte, aunque no pudimos conocer el número de personas, por sexo, que la solicitaron y el motivo de la denegación en su caso, sí que pudo realizarse un recuento del número de practicantes de deportes individuales a los que el Ayuntamiento concedió en 2019 la subvención en el ámbito del Programa para la educación física y deportes, que fueron ocho y el 100% eran hombres.

De igual forma, pese a su conveniencia, tampoco fue posible evaluar el grado de equilibrio-desequilibrio existente, por razón de género, entre el personal técnico contratado y/o subvencionado por el Ayuntamiento para las escuelas y entidades deportivas municipales, aunque sí se puede vislumbrar, mediante el análisis de las últimas convocatorias para la selección de personal, una predominancia masculina entre el personal deportivo municipal.

Para finalizar, es preciso hacer mención a la necesidad de revisar toda la

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

documentación del área de deportes, en especial la convocatoria de subvenciones, a fin de modificar el lenguaje utilizado, del que algunas veces se hace una utilización encubiertamente sexista como ya se mencionó en epígrafes anteriores, debiéndose hacer hincapié, además, a las asociaciones y clubes de deporte en la necesidad de prestar especial atención a su publicidad, ya que en algunos casos se puede apreciar un uso sexista del lenguaje y la imagen en la misma, (Ej. *“Los beneficios de la pesca en niños (...) Felicitarlo por sus pequeños logros hará de él un niño feliz”*, -con imagen de niños exclusivamente-. *Imagen compartida en redes sociales por una asociación subvencionada por el Ayuntamiento*) e instarles asimismo a fomentar a través de las acciones divulgativas que lleven a cabo, la participación femenina o masculina (dependiendo de cuál sea el género infrarrepresentado en la misma) en la modalidad deportiva de que se trate.

En definitiva, como puede comprobarse, aun de forma superficial, si bien es adecuado el grado de integración de la perspectiva de género en esta Concejalía, no es menos cierto que se pueden trabajar ciertos aspectos durante la vigencia del Plan, para fomentar la presencia femenina en este campo. Participación cuya evolución ha de ser evaluada tras la finalización de dicho periodo, para diseñar en base a esos datos nuevas estrategias en próximos planes.

2.2.3 Educación y Cultura.

En lo que respecta a la integración del principio de igualdad en el ámbito educativo, competencia de la **Concejalía de Educación**, desde la Concejalía de Mujer e Igualdad, las profesionales del CAVI vienen impartiendo, desde 2016, una serie de talleres sobre igualdad y violencia de género a diversos cursos de todos los centros escolares e institutos del municipio, principalmente de ESO, excepto en uno de los centros que al ser de Educación Primaria se han realizado en los cursos inmediatamente inferiores, concretamente en 4º, 5º y 6º de primaria, destacando como carencias detectadas, la falta de evaluación ex-ante y ex-post a la realización de los mismos (por lo que no podemos hacer una valoración del grado de interiorización de la igualdad de género entre los y las escolares), así como la falta de acciones dirigidas a la coeducación de todo el alumnado de todos los centros

(inclusive los de las pedanías), desde Infantil (donde ya se empiezan a interiorizar ciertos roles y estereotipos de género) a Bachiller.

Además, de forma puntual y a petición de la AMPA, se organizó en uno de los centros escolares del municipio un taller orientado a los padres y madres para la detección de relaciones tóxicas en los hijos y nuevas formas de violencia a través de las redes sociales, pero, hasta el momento, no es algo que se haya ofrecido a los centros dentro de la programación de actividades complementarias por parte del Ayuntamiento. Tampoco se han incluido en las mismas, estrategias coeducativas y de corresponsabilidad para educar en igualdad y no condicionar a los/as hijos/as la libre elección de juguetes, estudios, sexualidad, etc.

No obstante, el Ayuntamiento de Mula, desde la Concejalía de Igualdad, ha organizado cuentacuentos igualitarios en el Espacio M con motivo del Día Internacional de la Mujer y se ha adherido a las campañas de la Región de Murcia para la promoción de juguetes no sexistas. Asimismo, en conmemoración del Día Internacional contra la Violencia de Género, ha desarrollado actividades con la implicación de los centros escolares e institutos del municipio, (como LipDub y vídeos contra la violencia de género, o recital de poesía y performance en el que participó uno de los IES del municipio) así como con la colaboración del Consejo Local de la Juventud.

Por otra parte, si tenemos en cuenta que no todos los centros educativos incorporan la perspectiva de género en su fuero interno, inobservando el imperativo legal por el que, una vez constituidos, los Consejos Escolares de los centros deberán designar *“una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres”* (art. 126.2, LOE) resulta preciso contrarrestar tal falta de interés al respecto desde los mismos, inculcando la necesidad de implementar acciones en pro de la igualdad en el ámbito escolar y asesorando sobre cómo hacerlo (bien a través del representante municipal en los consejos escolares de cada centro -previa formación de aquel-, bien a través del Consejo Escolar Municipal, cuya puesta en marcha y potenciación todavía se está llevando a cabo, -mediante la integración en el mismo de una figura especializada en igualdad y prevención de la violencia de género-).

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

En lo que atañe a **cultura**, es preciso determinar, no solo el número de actividades culturales que fomentan la igualdad de género, sirviendo en consecuencia como fuente de socialización y poniendo en valor la aportación de la mujer a la historia, la ciencia, la cultura, el arte, etc., sino también la participación de hombres y mujeres, por edades, en la programación cultural del municipio, ya sea como autores/as, artistas, ponentes o consumidores/as, para definir si se trata la cultura de un sector feminizado y/o masculinizado en general o hay determinadas actividades más masculinizadas o feminizadas que otras, a fin de fomentar el equilibrio entre sectores culturales desequilibrados por razón de género.

Así pues, si nos referimos al número de actividades culturales que incorporan la perspectiva o fomentan la igualdad de género, con motivo de la programación organizada por el Día Internacional de la Mujer “8 de Marzo”, desde la Concejalía de Mujer e Igualdad se llevan a cabo numerosas actividades culturales, en muchas ocasiones con la colaboración del Centro de la Mujer, entre las que se encuentran una exposición pictórica de obras hechas por mujeres como reivindicación de la mujer dentro del arte, encuentros de escritoras o un certamen de relatos cortos cuya temática estaba relacionada con la mujer. También han sido organizadas a lo largo del tiempo varias obras de teatro protagonizadas por mujeres del municipio, exposiciones y conferencias relacionadas con la mujer y numerosos reconocimientos a ésta, en especial a aquellas que desempeñan su labor en sectores masculinizados o importantes para la historia de Mula, (sirvan de ejemplo los actos de reconocimiento y homenaje realizados a las mujeres que integran el Cuerpo de la Policía Local, con motivo del Día De la Mujer y a la compositora muleña Carmen Ibáñez en la Semana Cultural del Modernismo).

En definitiva, se trata lo anterior de una fortaleza a seguir desarrollando desde las Concejalías de Mujer e Igualdad y Cultura, por su contribución a la puesta en valor de la mujer, pero es necesario ir más allá; es decir, si de verdad se quiere evaluar el grado de integración de la perspectiva de género en el sector cultural del municipio, es preciso determinar la representación masculina y femenina entre la oferta cultural del mismo mediante el análisis disgregado por sexo de los/as ponentes, autores/as y artistas que participan en las conferencias, exposiciones, representaciones teatrales, novelas o poemarios presentados en Mula. Ahora bien, ante la inexistencia de un registro estadístico al efecto, tal análisis ha tenido que ser

realizado sobre los actos culturales, publicitados y de autor conocido, organizados por el Ayuntamiento o por otros entes culturales con la colaboración del mismo, desde 2016 a 2019. Análisis del que se concluyen las siguientes aproximaciones:

- De veintiuna obras de teatro representadas en encuentros teatrales, un 95,3% habían sido escritas por hombres frente a un 4,7% que lo habían sido por mujeres.
- Ocurre lo mismo con las exposiciones, ya fuesen de fotografía, pintura, etc., ya que en un 78,6% de las catorce exposiciones analizadas el autor de las obras expuestas era un hombre, frente a un 21,4% de mujeres.
- Por su parte, del análisis de las conferencias o charlas coloquio realizadas, se concluye que de veintisiete ponentes, la mayoría (85,2%) eran hombres, frente al 14,8% de mujeres (Ej. 250 aniversario de la muerte del P. Ortega todos los ponentes eran hombres).
- Si indagamos sobre las presentaciones de novelas o poemarios, encontramos una representación más equilibrada al ser en el 50% de las presentaciones la autora una mujer, frente al otro 50%.

Igualmente, es necesario evaluar el grado de equilibrio existente en la Biblioteca Municipal entre las obras o el material elaborado por mujeres y hombres, así como la posible segregación horizontal por disciplinas, para lo que se propone tal análisis como una de las medidas a llevar a cabo dentro de éste ámbito, ante la imposibilidad de realizarlo en la fase de diagnóstico, y un conjunto de medidas a llevar a cabo si el resultado fuese dispar por razón de género.

Se trata de aspectos inapreciables si no nos ponemos las “gafas de género”, pero que sirven para dar valor a la mujer en determinados ámbitos, en este caso el de la cultura, y fomentar en ella el interés por la creación artística o literaria.

Por último, en lo que respecta al grado de participación masculina y femenina en la programación cultural del municipio tanto como consumidores/as como creadores/as, la inexistencia hasta el momento de un registro de datos al efecto ha imposibilitado el análisis del número de hombres y mujeres que, de forma anual, han solicitado préstamos en la biblioteca municipal, visitado los museos del municipio u otras exposiciones organizadas, asistido a representaciones teatrales, presentaciones de libros o novelas, conferencias o charlas coloquio, o participado en los concursos de

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

Pintura al aire libre, datos para cuya obtención y análisis han de tenerse en cuenta los referidos indicadores de ahora en adelante.

No obstante, en cuanto a los participantes en el Premio Nacional de Cuentos Ciudad de Mula, desde la primera edición en 1998 a 2019 puede entreverse una mayor presencia masculina (65,8% hombres vs. 34,2% mujeres), detectándose, asimismo, durante esas 22 ediciones, una mayor presencia masculina entre los premiados (19 hombres, frente a 3 mujeres, siendo igualmente 4 las mujeres ganadoras del Accésit frente a 18 hombres), lo que concuerda con la Estadística de la Edición Española de Libros con ISBN (2018) según la cual es notablemente mayoritaria la autoría masculina frente a la femenina. Si bien, difiere lo anterior respecto al Certamen de relatos cortos “Imágenes de Mujer” en el que de las siete ediciones analizadas, tres mujeres y cuatro hombres recibieron el primer premio, en equilibrio con las 4 mujeres y 3 hombres que recibieron el segundo premio.

Por consiguiente, de todo lo anterior, podemos concluir la necesidad de:

- Eliminar roles o estereotipos de género y poner en valor a la mujer a través de la cultura, como fuente de socialización, y fomentar a la vez su participación en ésta para sensibilizarla al respecto.
- Visibilizarla en este sector, profesionalmente hablando, promoviendo la paridad en el material de la biblioteca y en la programación cultural.
- Aprovechar la necesidad de visibilizar a la mujer en la cultura y en el deporte para equilibrar la representación de mujeres y hombres en el callejero municipal como así se hizo denominando a una de las calles y uno de los Centros Escolares del municipio con los nombres de una compositora muleña y una maestra, también de Mula, cuya aportación a la cultura y la educación en la Ciudad fue de notoria importancia.
- Elaborar un registro de datos de participación de hombres y mujeres en la actividad cultural del municipio para su posterior análisis.

2.2.4 Formación, empleo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

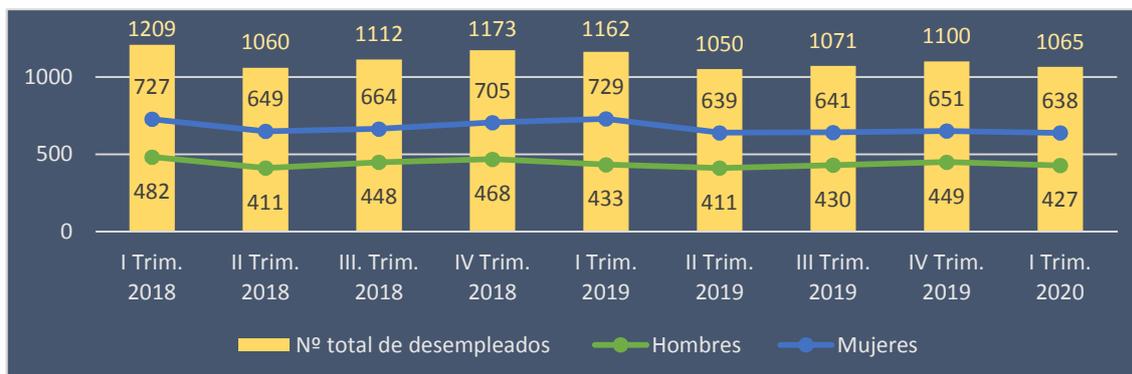
Si nos referimos a la situación general de la población en materia de empleo, hemos de comenzar diciendo que, como a grandes rasgos podrá apreciarse en los gráficos que figuran a continuación, el municipio registra mayor número de afiliaciones a la Seguridad Social en 2019 y 2020 con respecto a años anteriores.

Ahora bien, desde la perspectiva de género podemos apreciar cómo, en materia de empleo, sigue resultando especialmente perjudicado el género femenino en comparación al masculino, por lo que, teniendo en cuenta que en muchas ocasiones, es esa falta de autonomía económica en la que se ve envuelta la mujer la que dificulta en gran medida su empoderamiento y desarrollo personal, se trata éste de un asunto de gran interés para ser tratado. Por consiguiente, en el presente apartado, se llevará a cabo un pormenorizado análisis de ciertas variables a tener en cuenta en el ámbito laboral (temporalidad, parcialidad, sectores de actividad y brecha salarial entre los mismos, nivel de emprendimiento, inserción laboral de mujeres inmigrantes y de las pedanías muleñas, edad, etc.) a fin de diseñar medidas que, dentro del marco competencial de la Administración Local, contribuyan a suplir las carencias detectadas y promuevan la inserción laboral de las mujeres del municipio.

Así, en lo que respecta al nivel de paro existente en el municipio, 2020 concluye su primer trimestre con un total de 1065 personas inscritas como paradas, de las cuales un 60% son mujeres frente a un 40% de hombres. Además, en general, registra un número menor de personas paradas con respecto al I Trimestre de los años 2018 y 2019, y, en comparación con el resto, es el tercero de los trimestres con menor tasa de desempleo (Véase *Figura 1*).

Figura 1.

Evolución del paro registrado en Mula según sexo y por trimestres de 2018 a 2019



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del CREM - SEFCARM

Sin embargo, si examinamos la brecha de género existente entre el porcentaje de **desempleados y desempleadas**, (véase *Tabla 1*) ésta es menor con respecto al I Trimestre de 2018 y 2019, diferenciándose en 0.45 puntos con el primero y en 5.66 puntos con el segundo; aunque, de los 9 trimestres analizados, el I de 2020 es el cuarto con menor brecha por razón de género, siendo superior en 0.39 puntos en comparación con el III trimestre de 2018 y en 0.11 y 1.45 puntos en comparación con el III y IV trimestre de 2019. Y es que, atendiendo tanto a la *Figura 1* como a la *Tabla 1*, no puede apreciarse una tendencia creciente o decreciente en la brecha, sino más bien un estancamiento que oscila en torno al 18-22% (salvo excepciones como la del I Trimestre de 2019 donde con la subida del paro repuntó también la brecha de género, resultando el género femenino el más castigado ante la pérdida de empleo).

Tabla 1

Brecha de género por trimestres en cuanto a desempleo femenino y masculino

	2018				2019				2020
	I Trim.	II. Trim.	III. Trim.	IV. Trim.	I Trim.	II. Trim.	III. Trim.	IV. Trim.	I. Trim.
Mujeres en paro	60.13%	61.23%	59.71%	60.10%	62.74%	60.86%	59.85%	59.18%	59.91%
Hombres en paro	39.87%	38.77%	40.29%	39.90%	37.26%	39.14%	40.15%	40.82%	40.09%
Brecha de género	20.26%	22.45%	19.42%	20.20%	25.47%	21.71%	19.70%	18.36%	19.81%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del CREM - SEFCARM

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

De esta forma, si se tiene en cuenta que en 2019 la diferencia demográfica entre mujeres y hombres era de un 2.8%, el desempleo femenino continúa siendo una tarea pendiente al ser bastante significativos los porcentajes anteriores referentes a la brecha de género en materia de desempleo.

No obstante, cabe destacar que, entre los municipios de la Región de Murcia, Mula, no es de los que mayor tasa de desempleo presenta, aunque tampoco de los que menos, y de las 80 entidades a las que el CREM hace referencia en la *Nota de Prensa sobre el Paro registrado en el I Trimestre de 2020*, se encuentra entre las 34 cuya brecha de género es inferior a la media regional; si bien, está en el límite con una diferencia de 0.37 puntos, como puede apreciarse en la *Tabla 2*.

Tabla 2.

I Trimestre 2020	TOTAL (% sobre Región)	Hombres	Mujeres	Menores de 25 años	De 25 a 44 años	De 45 y más años	% var sobre trim anterior	% var anual
MURCIA (Región de)	100,00	40,22	59,78	9,75	42,69	47,56	8,46	2,42
Mula	0,89	40,59	59,41	10,04	46,86	43,10	-2,65	-7,81

Fuente: *Tabla extraída de la Nota de prensa emitida por el CREM sobre el Paro Registrado por Entidades. I Trimestre 2020*

Además, según el INE, el paro en la Región supera en dos puntos al total nacional (1.42 puntos si hablamos de hombres y 3.07 si nos referimos a mujeres); dato que muestra la necesidad de incidir en esta desventaja que padecen nuestras mujeres, ya no solo con respecto a los hombres, sino también sobre el resto de mujeres de España.

Tabla 3

Tasas de paro por sexo a nivel nacional y regional

	Total 2020T1		Total 2020T1
Ambos sexos		Ambos sexos	
Total Nacional	14,41 ¹	14 Murcia, Región de	16,46 ¹
Hombres		Hombres	
Total Nacional	12,79 ¹	14 Murcia, Región de	14,21 ¹
Mujeres		Mujeres	
Total Nacional	16,24 ¹	14 Murcia, Región de	19,31 ¹

Fuente: *Tablas extraídas del INE. Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma.*

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

Desde otro ángulo, pero a colación con lo anterior, es preciso indagar sobre el nivel de inserción laboral de las mujeres inmigrantes y las residentes en pedanías al tratarse de colectivos especialmente vulnerables, por desconocer las primeras el idioma u ocupar trabajos precarios en los que no se respetan sus derechos o residir, las segundas, en lugares donde no existen recursos para la conciliación ni oferta laboral, viéndose necesariamente obligadas a desplazarse para trabajar o formarse. Es por ello que, en cuanto a éstas últimas y en base a los datos, disgregados por pedanías, que ofrece el CREM, se ha hecho una valoración de la brecha de género existente en estos lugares en materia de desempleo, teniendo en cuenta para su comparación el porcentaje diferencial por razón de sexo, respecto a los hombres y mujeres con edades comprendidas entre los 16 y 64 años residentes en las mismas.

Así, en base a los cálculos recogidos en las *tablas 4 y 5*, y como puede visualizarse en el *Gráfico 2*, si la brecha de género es importante en la ciudad de Mula, aún lo es más en las **pedanías**, especialmente en la de Yéchar, donde el porcentaje de mujeres desempleadas dobla al de hombres en situación legal de desempleo, lo que confirma la necesidad de tener en cuenta a este colectivo de mujeres para el desarrollo de futuras medidas. Pese a la conveniencia de haberlo hecho, fue imposible realizar el mismo análisis en las pedanías de Casas Nuevas y Los Baños, ante la inexistencia de datos al respecto.

Tabla 4.

Población disgregada por entidades, sexo y grupos de edad y valor diferencial de habitantes hombres y mujeres entre los 15 y los 64 años (edad laboral)

	Menores de 15 años		De 15 a 64 años			De 65 en adelante	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
Mula	1293	1220	5295	4639	7%	903	1233
F. Librilla	35	26	191	184	2%	66	77
Los Baños	0	1	24	20	9%	4	3
El Niño	50	57	308	257	9%	59	49
Yéchar	23	17	121	101	9%	43	66
C. Nuevas	13	6	45	38	8%	24	26
La Puebla	7	12	80	78	1%	34	39

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del CREM.

Tabla 5.

Brecha de género por pedanías en comparación a Mula calculada en base a la diferencia porcentual de hombres y mujeres parados y residentes en cada una de ellas

	Mula	F Libr.	El Niño	P. de Mula	Yéchar	Los Baños	C. Nuevas
% Diferencial H-M parados	19%	23%	29%	22%	46%		
% Diferencial H-M residentes	7%	2%	9%	1%	9%	9%	8%
Diferencia = Brecha de género	12 puntos	21 puntos	20 puntos	21 puntos	37 puntos		

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del CREM - SEFCARM

Figura 2.

Paro registrado según entidades y sexo en MULA. I Trim. 2020



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del CREM - SEFCARM

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

En lo que concierne a la situación de las mujeres de **nacionalidad extranjera** en el mercado de trabajo, en comparación a los hombres inmigrantes y al resto de mujeres, el CREM no registra datos sobre el paro registrado según nacionalidad y sexo de las personas inscritas, pero sí podemos aproximarnos a esta información a través de la evolución de las afiliaciones a la Seguridad Social, para cuyo análisis estadístico dicho portal sí disgrega los datos por sexo y nacionalidad.

En primer lugar, como puede apreciarse en la *Figura 3*, el número de afiliaciones ha experimentado un aumento desde 2012 a 2018, tanto en hombres como en mujeres de nacionalidad española. No obstante, no podemos decir lo mismo si atendemos a las líneas de tendencia que representan a la población de nacionalidad extranjera, al mostrar aquellas una estabilidad más bien decreciente en hombres y especialmente menguante en mujeres, motivada quizás por el descenso demográfico de este colectivo, desde 2010 a 2019, por el contra a la población de nacionalidad española (véase Figura 4).

Figura 3.
Evolución de las afiliaciones a la Seguridad Social por nacionalidad y sexo en Mula desde 2012 a 2018.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del CREM.

Figura 4
Evolución de la población de 16-64 años según nacionalidad y sexo en Mula. 2010-2019



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Datos por Municipios.

En este sentido, si nos referimos a la brecha de género existente entre hombres y mujeres de nacionalidad extranjera en comparación con la de mujeres y hombres de nacionalidad española, (véase *Tabla 6*) aquella es excesivamente significativa pues, mientras que en 2018 (fecha máxima sobre la que ha sido posible recopilar información) la diferencia porcentual entre género en cuanto a afiliación a la Seguridad Social es de 11,17 puntos porcentuales en los últimos (españoles/as), la supone de 59,01 en los primeros (extranjeros/as). Además, dicha brecha ha seguido en éstos últimos una tendencia creciente al haber alcanzado 18,63 puntos más desde 2012 a 2018, frente al ascenso de 2,25 puntos en la brecha de mujeres y hombres de nacionalidad española.

Es igualmente significativa la diferencia porcentual entre las mujeres españolas y las extranjeras afiliadas a la Seguridad Social, pues siguiendo la línea anterior y como puede verse en la *Tabla 6*, ha experimentado un aumento desde 2012 a la actualidad. No obstante, cabría indagar si ese incremento ha venido motivado -como ya se ha explicado con anterioridad- por el aumento de la población española con el transcurso de los años frente al descenso de la población extranjera.

Y es que, demográficamente hablando, según la estadística del Padrón Continuo del INE, a 1 de enero de 2018 mujeres y hombres de nacionalidad española estaban más o menos equiparados, superando incluso el género femenino al masculino al ser un 49,8% hombres y un 50,21% mujeres, pero no ocurría lo mismo con la población extranjera en la que los hombres, que representaban un 63,7% de la población,

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

prácticamente doblaban en cantidad a las mujeres (36,3%). Sin embargo, al ser de 27.4 puntos la diferencia demográfica entre mujeres y hombres extranjeros (con carácter general -todas las edades-), laboralmente, la brecha de género sigue resultando significativa y digna de tener en cuenta para el posterior diseño de medidas. Ocurre lo mismo en lo que respecta a la brecha entre mujeres españolas y extranjeras, que siendo la demográfica de un 83,4% (al representar las españolas a un 91,7% de la población frente al 8,3% de extranjeras), era la laboral de 87,9%.

Tabla 6.

Comparativa de la evolución de la afiliación y la brecha de género existente entre hombres y mujeres nacionales y extranjeros/as residentes en Mula

	Mujeres ESPAÑ. Afiliadas (%)	Mujeres EXTRANJ. Afiliadas (%)	Hombres EXTRANJ. Afiliados (%)	Mujeres EXTRANJ. Afiliadas (%)	Brecha (%)	Hombres ESPAÑ. Afiliados (%)	Mujeres ESPAÑ. Afiliadas (%)	Brecha (%)
2012	87,76	12,24	70,19	29,81	40,38	54,46	45,54	8,92
2013	90,66	9,34	73,86	26,14	47,72	54,57	45,43	9,13
2014	92,62	7,38	78,99	21,01	57,98	55,85	44,15	11,69
2015	93,26	6,74	77,76	22,24	55,52	56,06	43,94	12,11
2016	93,58	6,42	77,07	22,93	54,15	55,65	44,35	11,30
2017	93,71	6,29	79,57	20,43	59,14	56,71	43,29	13,41
2018	93,96	6,04	79,50	20,50	59,01	55,58	44,42	11,17

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del CREM.

Por último y por si fuese el idioma uno de los impedimentos para la inserción laboral, es de destacar que casi la mitad de la población extranjera (en torno a un 45,7%) procedía de países pertenecientes al continente africano, un 20,7% de Europa, un 2% de Asia y un 31,5% de América Latina.

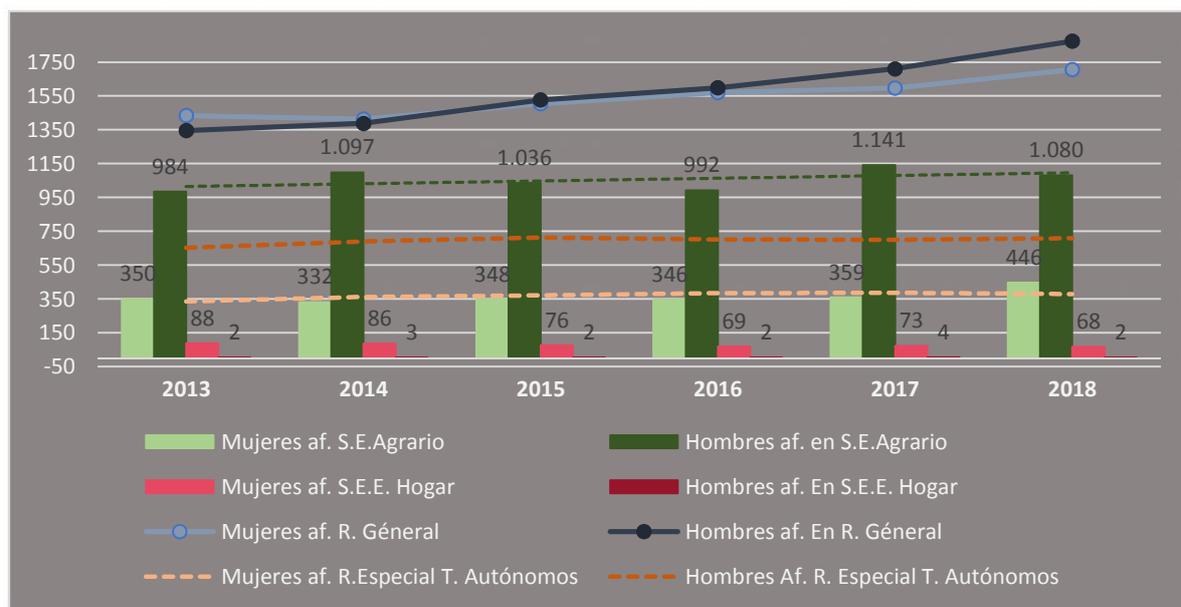
Por su parte, otra de las variables especialmente interesantes a tener en cuenta en el diagnóstico de género en materia laboral, es el **nivel de emprendimiento** existente

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

entre las mujeres del municipio; dato que podrá ser evaluado, al igual que el anterior, mediante el estudio de la “evolución de las afiliaciones a la Seguridad Social según Régimen”.

Así, como puede comprobarse en la *Figura 5*, mientras el resto de regímenes se mantienen más estables, el Régimen General, que es el que registra mayor número de trabajadores/as (57,2%), excluyendo el Sistema Especial Agrario y de Empleados del hogar, viene experimentando un aumento desde 2013, año en que la balanza se inclinaba a favor de la mujer, seguramente por hallarnos en la fase de retorno de una crisis que afectaba principalmente al sector de la construcción, especialmente masculinizado. A partir de entonces, el número de afiliados/as empezó a ascender hasta quedar equiparado para ambos géneros entre 2014 y 2016, fecha a partir de la cual empieza una nueva brecha en favor de los hombres, además en aumento hasta 2018 (que es el último año del que se disponen datos) donde se registra un 52,3% afiliación masculina frente a un 47,7% de femenina. No obstante, no se trata de una diferencia excesivamente significativa si se tiene en cuenta que el municipio estaba demográficamente representado por un 51% de hombres frente al 49% de mujeres en 2018 (INE. Estadística del Padrón Continuo a 1 de enero de 2018. Datos por municipios).

Figura 5
Evolución de las afiliaciones a la Seguridad Social según regímenes y sexo.
Mula 2013-2018



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del CREM.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

El resto de regímenes se han mantenido más estables desde 2013 a 2018, siendo el correspondiente a los Empleados/as del hogar el que presenta una menor afiliación en general (al representar el 1,1% de trabajadores/as) y se encuentra ocupado mayoritariamente por el género femenino, a excepción del resto, especialmente del Régimen Agrario, que es el segundo con mayor número de trabajadores y trabajadoras, así como el primero en lo que a brecha de género se refiere al doblar el porcentaje de hombres (17,2%) al de mujeres (7,1%).

Asimismo, resulta llamativa la brecha existente en la tasa de emprendimiento (5.26 puntos porcentuales), al ser el porcentaje de mujeres autónomas en 2018 (6,04%) casi la mitad del de hombres (11,3%), por lo que se deben dirigir esfuerzos para feminizar/equilibrar la balanza en sectores como el de la agricultura (de gran importancia para la economía regional), y el de autónomos, al existir en los mismos una infrarrepresentación femenina fruto también de la tradicional masculinización de los mismos.

	Régimen General	R.E. Agrario	R.E. Hogar	R.E.T. Autónomos
TOTAL	57,2%	24,4%	1,1%	17,4%
Hombres	29,9%	17,2%	0,03%	11,3%
Mujeres	27,2%	7,1%	1,1%	6,04%

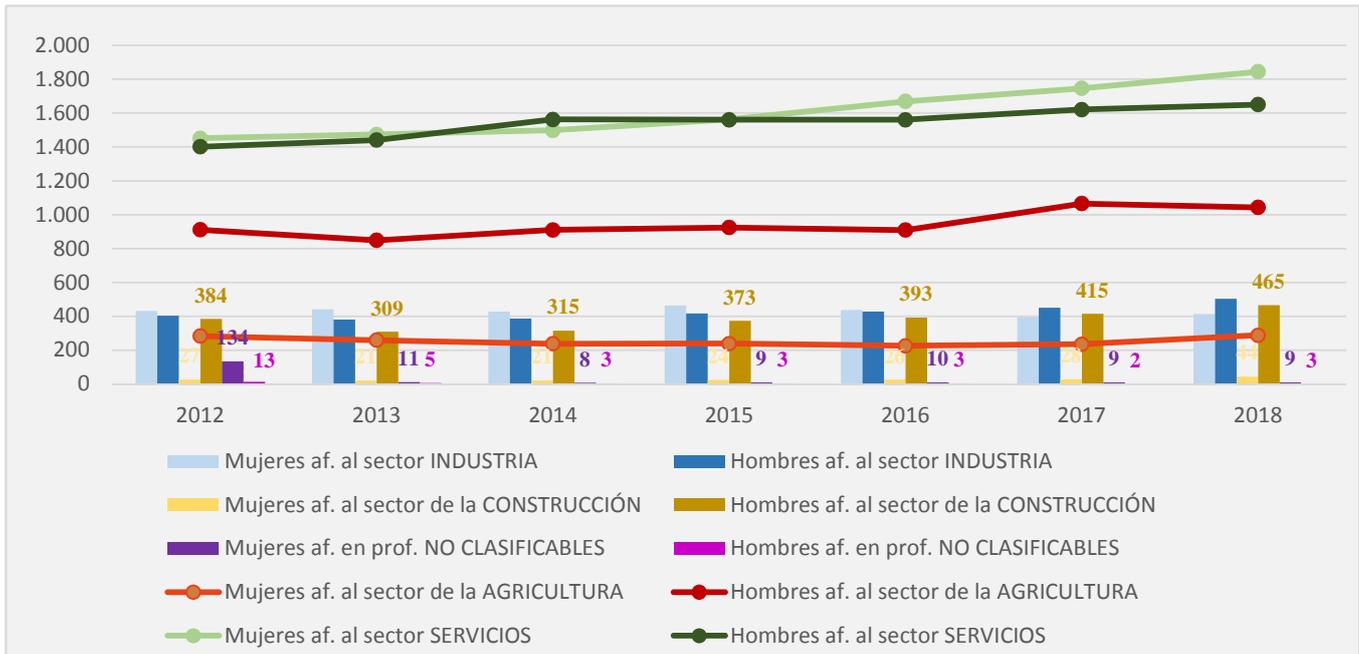
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del CREM.

Por otra parte, si analizamos el grado de segregación existente por razón de género en el municipio, entre los diferentes **Sectores Laborales**, hemos de comenzar diciendo que es el Sector Servicios el que acumula el mayor porcentaje de afiliaciones (más de la mitad: 55,8%) con respecto a los otros sectores, además, es el único con mayor presencia femenina que masculina (brecha del -5.6%), quizás por englobar profesiones como servicio de limpieza a domicilio, de atención a personas mayores, atención a la infancia, sanidad -especialmente enfermería-, educación u hostelería, tradicionalmente feminizadas.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

Igualmente, debe mencionarse la mayor presencia femenina en el Sector Industria, de 2012 a 2016, fecha a partir de la que se invierte dicho índice, ahora en perjuicio de la mujer cuya presencia, en 2018, se diferencia 1.5 puntos respecto a la del hombre. (Véanse Figura 6 y Tabla 8).

Figura 6
Evolución de las afiliaciones a la SS según sexo y sector de actividad.
Mula 2012-2018



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del CREM.

Si nos referimos a los Sectores de la Construcción y de la Agricultura, a pesar de ser este último el segundo Sector con mayor número de afiliaciones y de vital importancia para la economía regional, también es el segundo en el que se registra mayor brecha de género (siguiendo al sector de la construcción, al estar ambos sectores especialmente masculinizados). Brecha que, además, se ha ido incrementando con el tiempo en el primero de ellos pues, mientras la evolución de afiliaciones masculinas sigue una tendencia ligeramente ascendente desde 2012, se mantiene estable en lo que a mujeres se refiere al diferir solo en 2 mujeres si comparamos entre 2012 y 2018, que son los dos años en los que mayor número de afiliaciones femeninas se registran.

Finalmente, concluir que, mientras no puede decirse que el Sector Servicios sea un Sector feminizado porque la participación femenina no supera en éste y en un 15% el porcentaje total de mujeres afiliadas, sí que podemos calificar, precisamente por

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

cumplir ese requisito, a los Sectores Agrario y de la Construcción como sectores especialmente masculinizados (véase Tabla 8).

	INDUSTRIA	AGRICULTURA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	NO CLASIF.
TOTAL	14,7%	21,3%	8,1%	55,8%	0,2 %
Hombres	8,1% (55.0%)	16,7% (78.4%)	7,4% (91.3%)	26,3% (47.2%)	0,14 (21.7%)
Mujeres	6,6% (45.0%)	4,6% (21.6%)	0,7% (8,7%)	29,5% (52.8%)	0,04 (78.3%)
BRECHA	1.5 (10%)	12.1 (56.8%)	6.7 (82.6%)	3.2 (-5.6%)	0,1 (-56%)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del CREM.

Otro de los motivos que era preciso analizar con respecto a la variable anterior en Mula, es el referente a la **brecha salarial** entre hombres y mujeres. Y es que, a pesar de no disponer de datos a nivel municipal, como afirma en su artículo Goñalons Pons (2018), ésta sigue presente en la actualidad de forma encubierta ya que, no es tanto que las mujeres (por el hecho de serlo) estén peor pagadas en profesiones en las que existe paridad entre hombres y mujeres; sino que más bien, existe una “devaluación del trabajo feminizado” que, extendida a todas las categorías o niveles de cualificación en comparación con empleos y categorías tradicionalmente masculinizados, afecta a los salarios de muchas mujeres trabajadoras y constituye en definitiva otra forma de sexismo y discriminación (sirva de ejemplo la diferencia salarial existente entre el personal de limpieza de edificios públicos -en su mayoría mujeres- en comparación con el personal operario de mantenimiento al servicio de la Administración Local). Por tanto, que en la actualidad haya trabajos masculinizados o feminizados no solo repercute en la inserción laboral de la mujer, sino también en el salario percibido por las mismas, ya que “los trabajos, cuando los hacen mayoritariamente mujeres, se valoran menos y se pagan peor”, en virtud de lo cual, se deben establecer medidas para que, desde el Consistorio y dentro de sus competencias, se ponga en valor y se visibilice a esos sectores no solo a nivel de reconocimiento social sino también en el económico.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

Además, esta brecha repercute de por vida en aquellas mujeres cuyas profesiones se ven afectadas por la misma, al incidir en las posibles prestaciones percibidas por desempleo o incapacidad y en la posterior prestación por jubilación, viéndose abocadas injustificadamente a situaciones de mayor dependencia y riesgo de exclusión social, aun a pesar de tener una jornada, en muchos casos, igual a la de muchos hombres que tienen su mismo nivel profesional pero que trabajan en otros ámbitos especialmente masculinizados y por tanto, aparentemente, de más valor.

Fomentar la inserción de la mujer en sectores de trabajo tradicionalmente masculinizados y viceversa es clave para combatir desde el Ayuntamiento esa segregación laboral a nivel ocupacional y salarial, para ello, tal y como se expone en el epígrafe siguiente, sería conveniente:

- Ofrecer como actividad complementaria en los centros escolares, la visita de hombres y mujeres que pertenezcan a sectores profesionales tradicional y respectivamente feminizados y masculinizados, como forma de eliminar la influencia de los roles de género en la elección de ocupaciones y estudios entre el alumnado.
- Incentivar a las empresas para que adopten políticas de igualdad internas y ofrezcan mejores condiciones a sus empleados/as.
- Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en las acciones formativas organizadas o en con las que se colabora desde el Consistorio.

Y es que, en los Programas Mixtos de Empleo y Formación (en adelante PMEF) que el Ayuntamiento viene desarrollando, si bien es cierto que en las bases para la selección de alumnos/as trabajadores/as se reserva un 30% sobre el total de candidatos/as a preseleccionar por la Oficina de Empleo a Mujeres Víctimas de Violencia de Género, así como un 15% del total de los puestos a cubrir en la entrevista a realizar por la Comisión de Selección a las personas ya preseleccionadas por la Oficina de Empleo (concediéndose además un máximo de 5 puntos por discapacidad y 9 por ser víctima de violencia de género), no se contempla ningún otro tipo de discriminación positiva hacia la mujer mediante reserva de plazas o concesión de puntos. A pesar de ello, no se aprecia perjuicio en el género femenino en este tipo de programa de empleo, pues siendo 35 mujeres y 2 hombres los 37 candidatos/as pre-seleccionados/as por el

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

SEF en 2019 para el PMEF referente a “Limpieza de espacios abiertos e instalaciones industriales”, fueron féminas todas las seleccionadas; al igual que en 2015 cuando en el PMEF para “Promoción Turística Local e Información al visitante”, 14 de las alumnas fueron mujeres frente 4 alumnos. Además, en otros años como 2016, puede apreciarse un equilibrio entre hombres y mujeres al ser, de los 18 alumnos seleccionados, 11 hombres y 7 mujeres en el PMEF para “Limpieza de espacios públicos del municipio”.

Por otra parte, en lo que refiere a las convocatorias para la selección de personal que el Ayuntamiento de Mula viene realizando dentro del “Programa de Empleo Público Local y con Entidades sin Ánimo de Lucro” (en adelante PEPL), en los tres últimos años se ha procedido a la contratación de oficiales de primera, peones de la construcción de edificios y operarios de servicios múltiples en apoyo al servicio de mantenimiento. No sabemos si por tratarse de una profesión masculinizada que, en 2017, los dos oficiales y tres peones seleccionados fueron hombres, al ser varones todos los candidatos remitidos desde el SEF, difiriendo lo anterior respecto a los cinco puestos de “operarios de servicios múltiples, categoría de peón, en apoyo a los servicios de mantenimiento”, en el que habiendo sido remitidos seis mujeres y dos hombres desde el SEF fueron seleccionados 3 y 2 respectivamente. Continúa tal tendencia en 2018, cuando existía paridad entre los candidatos (3 hombres y 3 mujeres) y se seleccionaron dos hombres y una mujer, sin embargo, vuelve a ocurrir lo mismo en 2019 que en 2017, cuando, para la contratación de dos peones y dos oficiales, de los 6 candidatos/as a peón solo una era mujer (que fue una de las seleccionadas), siendo por su parte todos hombres los 6 candidatos a oficial. Cabe destacar la concesión de puntos en el baremo para la selección a quienes sean mujeres víctimas de violencia de género, así como la incorporación a dicho baremo de la acción positiva hacia la mujer, la discapacidad o el riesgo de exclusión social, aunque de nada sirvió en el caso de la contratación de dos jardineros, al ser remitidos del SEF tres candidatos hombres; por contra a la selección de dos plazas de auxiliar administrativo, igualmente dentro PEPL, para la que fueron remitidas desde el SEF cuatro mujeres.

Al margen de los dos programas anteriores, haremos mención al resto de procesos selectivos convocados por el Ayuntamiento para la contratación de dos operarios de usos múltiples de apoyo al servicio de mantenimiento durante los meses de verano, un operario de servicios múltiples vigilante de piscina y tres para mantenimiento de

piscina, en cuyas bases no se contempla ningún tipo de acción positiva para la mujer, sea o no víctima de violencia de género, y en los que todos los candidatos/as que optaron a los puestos fueron hombres, tanto en 2017 como en 2018 y 2019, a excepción este último año de la selección de dos operarias “limpiadoras” y dos operarios de usos múltiples para servicios de taquilla/limpieza en los meses de apertura de piscina, a las que habiéndose presentado todo mujeres en el primero y el doble de mujeres que de hombres en el segundo, fue elegido en ambas contrataciones el género femenino.

De igual forma, en las convocatorias para la selección de personal laboral fijo, ya sea de conductor de residuos sólidos urbanos, peón de limpieza viaria, operario de servicios múltiples (categoría de peón), además de hacer una utilización sexista del lenguaje al omitir la alusión al término femenino, no se incluye en el baremo para la concesión de puntos ningún tipo de acción positiva hacia la mujer como género infrarrepresentado. Ocurre lo mismo en el proceso selectivo convocado para la provisión de una plaza de monitor deportivo con carácter de interinidad, o de “un” Arquitecto Técnico como personal laboral temporal (donde, de cuatro aspirantes al puesto, solo una era mujer); por contra a convocatorias como la de “Auxiliar Administrativo Funcionario Interino” (2019) donde, aun siendo 12 hombres frente a 52 mujeres quienes aspiraban al empleo, fue finalmente un varón la persona seleccionada.

En definitiva, podemos concluir que, mientras en la preselección de los PMEF el colectivo femenino es tenido muy en cuenta independientemente de cual sea la modalidad formativa, en los Programas de Empleo Público Local existe cierto sesgo, no atribuible al Ayuntamiento, al remitirse desde el SEF solo hombres o solo mujeres dependiendo de cuál sea el tipo de actividad a desempeñar. Asimismo, se aprecia cierta brecha en los procesos selectivos convocados por el Ayuntamiento para empleo temporal, al postularse las mujeres para aquellas contrataciones referentes a los servicios de limpieza y presentarse por su parte los hombres a los servicios de mantenimiento y vigilancia de piscinas.

Evidentemente, si solo optan a los puestos mujeres y hombres respectivamente, no puede reprocharse dicha segregación horizontal al Ayuntamiento, pero sí la falta de acciones para mitigar esa segregación por:

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

- Hacer una utilización sexista del lenguaje, al ser ellos mismos quienes segregan especificando “limpiadoras” en femenino y omitiendo a dicho género en el resto de procesos.
- No incluir en sus propias bases criterios de priorización para aquellos casos en que la mujer decida presentarse a tales convocatorias de empleo tradicionalmente masculinizadas. Se trata de una medida de discriminación positiva que favorecería el acceso de la mujer a tales sectores a fin de desmasculinizarlos, y que tampoco se viene incorporando en los procesos selectivos convocados para la contratación de personal laboral fijo, detalladas en el párrafo anterior.

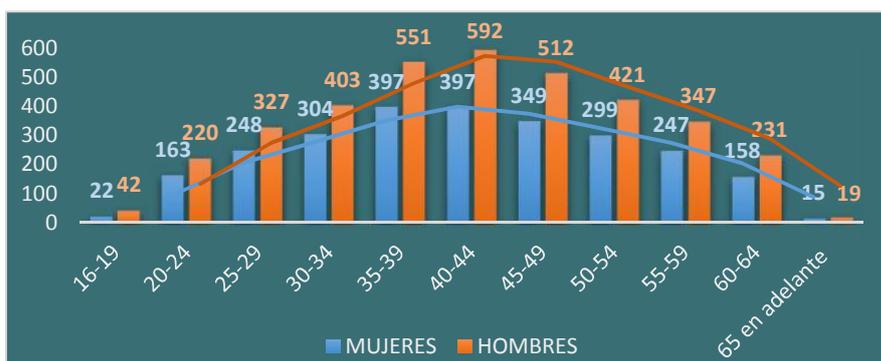
Por otra parte, pese a la conveniencia de analizar la existencia o no de segregación horizontal entre las acciones formativas organizadas o en las que ha colaborado el Ayuntamiento entre 2017 y 2020, valorando tanto la demanda por parte de hombres y mujeres como los criterios seguidos para la selección, no ha sido posible analizar tales datos al no disponer de los mismos.

Por último, también destacamos, la implicación del Ayuntamiento de Mula con la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad, a través de la continua renovación del convenio de colaboración con INTEDIS, no solo para la formación y promoción laboral de este colectivo de personas (a través del mantenimiento de los jardines del municipio), sino también como forma de acabar con el aislamiento social y hacerles partícipes en la vida deportiva, cultural y juvenil del municipio así como darles voz a través de los medios de comunicación locales. En cierto modo, ocurre lo mismo con los colectivos de mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables (inmigrantes, mujeres víctimas de violencia de género, mayores, pertenecientes a minorías étnicas, etc.) para las que no hay suscrito un convenio específico en la actualidad pero si, fruto de los convenios de colaboración suscritos por el Ayuntamiento de Mula con otras entidades (como la ONG Proyecto Abraham) se han llevado a cabo proyectos de empleabilidad como el de “Camina entre telas” (2019), en cuyo itinerario de inserción socio-laboral participaron 15 mujeres; o también se prestó especial atención a la mujer y las personas inmigrantes en acciones como la atención directa e individualizada para potenciar la creación de empresas y autoempleo, a través del convenio suscrito con AMUSAL.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

Si proseguimos con el análisis, en este caso de la **variable edad**, resulta reseñable por otra parte, que, atendiendo a los datos recogidos en 2018 (última actualización registrada en el CREM), según la media de los cuatro trimestres, y como puede apreciarse en el *Gráfico 7*, el mayor número de afiliaciones concurren entre los 35 y los 49 años, para ambos géneros. No obstante, en todos los tramos de edad existe una menor afiliación femenina, siendo especialmente significativos (como puede verse en la *Tabla 8*) los valores comprendidos en los tramos de entre 16-19 años, en el que encontramos una diferencia muy significativa en relación al resto, y 40-44 años, por ser donde mayor diferencia existe por razón de género, seguido de los tramos comprendidos entre los 45-49 años y los 60-64.

Figura 7. Número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo y edad en 2018. Mula



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del CREM.

Tabla 8
Diferencia porcentual entre sexos por edad

16-19	31%
20-24	15%
25-29	14%
30-34	14%
35-39	16%
40-44	20%
45-49	19%
50-54	17%
55-59	17%
60-64	19%
65 en adelante	12%

Por otro lado, en lo que respecta a la evolución del número y **tipo de Contrato Registrado en los centros de trabajo pertenecientes a Mula**, tal y como consta en las *Figuras 8, 9 y 10*, excepto los *Contratos Convertidos Indefinidos*, que se han visto incrementados en menor medida y de forma muy variable ascendiendo y descendiendo en el tiempo, tanto los *Contratos Temporales* como los *Iniciales Indefinidos* han ido en aumento desde 2009 a 2019. Además, en el municipio, en ese periodo de tiempo en torno al 90% de los contratos contraídos ha sido o son de carácter temporal, entre un 3 y un 6% inicialmente indefinidos y entre un 1 y un 3% de los inicialmente temporales son o han sido convertidos en indefinidos.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

Ahora bien, si analizamos la brecha de género existente según tipo de contrato, así como si esa tendencia ascendente en cada uno de ellos ha repercutido al género femenino, como puede apreciarse en las citadas figuras, este incremento ha sido tanto para hombres como para mujeres, pero es evidente que éstas siguen estando por debajo en número de contratos. No obstante, no podemos determinar año a año si esta brecha ha seguido una tendencia creciente o decreciente en ninguno de los tipos de contrato, porque, como puede verse en la tabla 9, ésta asciende y desciende aleatoriamente a lo largo del tiempo, razón por la que nos centraremos en los años 2009 y 2019 como forma de medir la evolución a largo plazo.

Tabla 9

Brecha de género por tipo de contrato y año

	C.T.	C.I.I.	C.C.I.
2009	0,26	0,17	0,27
2010	0,36	-0,04	0,29
2011	0,28	0,41	0,07
2012	0,21	0,29	0,31
2013	0,15	0,35	0,37
2014	0,10	0,13	0,48
2015	0,25	0,12	0,24
2016	0,12	0,02	0,14
2017	0,15	0,16	0,22
2018	0,11	0,00	0,20
2019	0,07	0,13	0,19

Figura 8

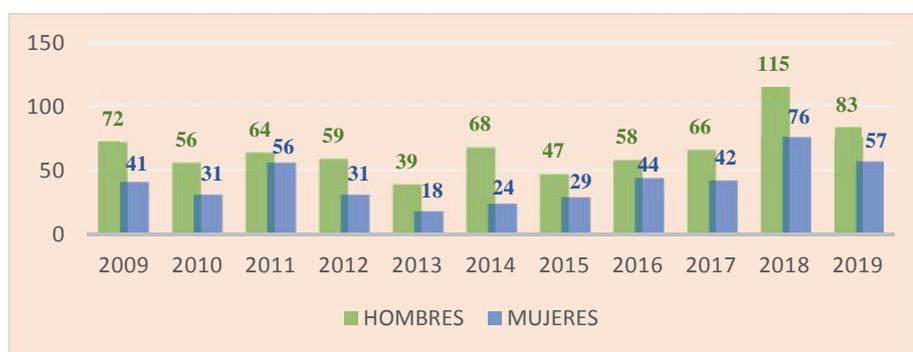
Evolución de los Contratos Iniciales Indefinidos 2009-2019 Mula



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del CREM.

Figura 9

Evolución de los Contratos Convertidos Indefinidos 2009-2019 Mula



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del CREM.

Figura 10
Evolución de los Contratos Inicialmente Temporales 2009-2019 Mula



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del CREM.

Así, con el tiempo, de 2009 a 2019 se ha reducido la temporalidad para los hombres, no para las mujeres, con respecto a los otros tipos de contrato, aunque el *Temporal* sigue siendo mayoritario para ambos y continúan, igualmente predominando los hombres. No obstante, la brecha de género, en cuanto a temporalidad, se ha reducido en 18.78 puntos, pues mientras era de 25.84 puntos en el año 2009, al bajar para los hombres y subir para las mujeres, lo es de 7.06 en 2019 (véase tabla 10).

Por el contrario, y positivamente, el tipo de *Contrato Inicial Indefinido* se ha visto incrementado en 10 años, y pese a haber sido este aumento tanto para hombres como para mujeres, para éstos la subida ha sido de 1.9 puntos mientras que la de ellas de 1.6 puntos (véase tabla 11). Además, aunque en 2009 era el tipo de contrato donde menos brecha de género existía al ser de 16.78 puntos, en 2019 éste ha sido el tipo de contrato que menor variación ha experimentado al reducirse la brecha en 3.43 puntos y quedar en 13.34 puntos porcentuales, siendo ahora el segundo con menor brecha de género por detrás del temporal (véase tabla 10).

Por último, el tipo de *Contrato Convertido Indefinido* no solo era y es en el que mayor brecha de género se presentaba tanto en 2009 (con 27.43 puntos) como en la actualidad (18.57 puntos), a pesar de haber experimentado una reducción en la brecha de 8.86 puntos en esos diez años; además es el tipo de contrato menos registrado, aunque se ha visto reducido desde entonces a la actualidad en mayor medida para los hombres que para las mujeres (véanse las tablas 10 y 11).

Tabla 10

Evolución de la brecha de género por tipo de contrato

	C. Inicial TEMPORAL			C. Inicial INDEFINIDO			C. Convertido INDEFINIDO		
	HOMBRE %	MUJER %	BRECHA (%)	HOMBRE %	MUJER %	BRECHA (%)	HOMBRE %	MUJER %	BRECHA (%)
2009	62,92	37,08	25,84	58,39	41,61	16,78	63,72	36,28	27,43
2019	53,53	46,47	7,06	56,67	43,33	13,34	59,29	40,71	18,57
			18,78			3,43			8,86

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del CREM.

Tabla 11

Evolución de los contratos registrados según tipo y sexo

	C. Inicial TEMPORAL		C. Inicial INDEFINIDO		C. Convertido INDEFINIDO	
	MUJER %	HOMBRE %	MUJER %	HOMBRE %	MUJER %	HOMBRE %
2009	34,9	59,3	1,3	1,9	0,9	1,6
2019	42,7	49,1	2,9	3,8	0,63	0,92

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del CREM.

En definitiva, de todo lo anterior podemos extraer las siguientes conclusiones:

- La presencia masculina, tanto hace diez años como en la actualidad, predomina en todos los tipos de contrato (excepto algunos años en los que aleatoriamente prevalecía la mujer en el *Inicial Indefinido*, que es el que curiosamente menor brecha de género ha presentado).
- Se ha reducido la temporalidad para los hombres en favor de los *Contratos Indefinidos* (iniciales), donde también se ha visto incrementada la presencia femenina, aunque en menor medida.
- En todos los tipos de contrato se ha reducido la brecha de género, que ahora es menor en el *Temporal*, seguido del *Inicial Indefinido* y por último del *Convertido Indefinido*.

Por otra parte, y aun careciendo, a nivel municipal, de datos al respecto, es importante tener cuenta para la posterior propuesta de medidas, la **representación de hombres y mujeres de Mula según tipo de jornada**, o más concretamente los motivos por los que la mujer, a nivel regional, nacional y, por ende, seguramente local, se encuentra sobrerrepresentada en los contratos a tiempo parcial.

Y es que, ésta es un tipo de variable donde, como así recoge el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en el Informe “*Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el siglo XXI*”, mayor brecha de género existe, pues, que el 32.95% de mujeres frente al 14.26% de hombres (Observatorio de las ocupaciones de la Región de Murcia, 2019) y el 25.36% frente al 7.28% tengan una jornada parcial en la Región y a nivel nacional respectivamente, constituye una diferencia significativa por razón de sexo (de 18.69 y 18.08 puntos), circunstancia a tener en cuenta, ya que, como así argumenta el último organismo citado, se trata de un asunto directamente relacionado con el “género” y en definitiva, otro aspecto sobre el que trabajar en el municipio a efectos de mitigar las posibles causas de su incidencia, o por lo menos la más argumentada. (Observatorio de Igualdad y Empleo 2020).

Para ello, hemos de tener en cuenta la estadística recogida por el INE a partir de la EPA sobre el IV trimestre de 2019, donde la mujer representa el mayor número de trabajos a tiempo parcial, con un 74,12% frente a un 25,88% de hombres (48,24 puntos porcentuales de diferencia), encontrando entre los motivos alegados por ambos géneros los siguientes:

- “*No haber podido encontrar trabajo a jornada completa*”, causa más argumentada por ambos, aun representada por un 72,29% de mujeres frente a un 27,71% de hombres.
- “*Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores*”, segunda razón más alegada por la mujer, representada en un 93,97% frente a un 6,03% de hombres (que la justificaban como quinto motivo), y primera con mayor brecha de género.
- “*Otras obligaciones personales o familiares*”, segundo argumento con mayor brecha, al ser invocado por un 9,30% de hombres frente a un 90,70% de mujeres.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

- “No querer trabajo de jornada completa” que, elegida por un 18,35% de hombres (como cuarta opción) frente a un 81,64% de mujeres, justifica un 8,55% de la parcialidad femenina.
- “Seguir cursos de enseñanza o formación”, donde la mujer sigue predominando pero con una diferencia menor respecto a los hombres, al ser elegida por ellas en sexta posición y por ellos en tercera.
- “Enfermedad o incapacidad propia”, que, a pesar de predominar el género femenino, es la menos elegida por ambos junto a la de “no saber el motivo” (Véase Tabla 12).

Como consecuencia de lo expuesto, hemos de concluir para el posterior diseño de medidas, que la mujer encuentra trabajo a tiempo completo en menor medida que el hombre y que ella misma opta por la parcialidad, en muchas ocasiones motivada por obligaciones familiares o el cuidado de niños/as u otras personas dependientes.

Tabla 12

*Motivos por alegados por hombres y mujeres acerca de los contratos a tiempo parcial
IV Trimestre de 2019, EPA.*

	HOMBRES	MUJERES	MUJERES	HOMBRES
			74,12%	25,88%
Seguir cursos de enseñanza o formación	42,51	57,49	5,17	3,82
Enfermedad o incapacidad propia	37,05	62,95	0,88	0,52
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	6,03	93,97	9,79	0,63
Otras obligaciones familiares o personales	9,30	90,70	5,96	0,61
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	27,71	72,29	36,87	14,13
No querer trabajo de jornada completa	18,35	81,65	8,55	1,92

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

Otros motivos de tener jornada parcial	38,29	61,68	6,68	4,15
No sabe el motivo	30,43	69,57	0,22	0,10

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE. EPA, IV Trimestre 2019.

En este sentido, si atendemos al motivo referente a los cuidados y responsabilidades familiares y/o de menores o personas mayores, resulta preciso verificar el tipo de servicios que ofrece el Consistorio al respecto.

Así, en lo que refiere a las personas mayores dependientes, el municipio de Mula cuenta, a través de la Mancomunidad de Servicios Sociales Río Mula -y éstos a su vez a través del Instituto para la Acción Social-, con los siguientes servicios de atención y cuidado a personas dependientes:

- 25 plazas en el Centro de Estancias Diurnas, de titularidad pública, con servicio de comedor y transporte (que abarca pedanías) y horario de servicio de lunes a viernes (salvo festivos), de 9:00 de la mañana a 6:00 de la tarde. Se ha solicitado la ampliación de 5 plazas más, dada la demanda del servicio al existir 14 personas en lista de espera y la extensión del mismo a otros municipios cercanos como Pliego.
- En el municipio está aprobado desde hace años, y continúa en trámites, el proyecto de construcción de una Residencia para Mayores, cuya cobertura será de 60 plazas para residentes y 30 para Centro de Día, lo que equivale a una ratio del 3,38%. Si calculamos el índice de cobertura una vez que la misma estuviese implantada y teniendo en cuenta las 30 plazas del Centro de Estancias Diurnas del epígrafe anterior (en caso de aumentar las 5 plazas solicitadas), ésta sería de un 4,5%, por lo que prácticamente cumpliríamos las directrices establecidas por la ONU, de 5 plazas por cada 100 personas mayores de 65 años.
- Financiada en un 50% por el Ayuntamiento de Mula, la prestación de Teleasistencia ofrece una cobertura de 150 plazas para las que actualmente se paga una cuota de 10 euros y no hay lista de espera.
- Ocurre lo mismo con el Servicio de Ayuda a Domicilio gratuita o de copago dependiendo de la capacidad económica de usuarios/as (que, según el *Catálogo*

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

de Servicios para personas en situación de Dependencia de la Región de Murcia, ofrece en el municipio un total de 219 plazas con un total de 2627 horas al mes por usuario, al que se le presta el servicio de 2 a 3 veces por semana). Además, el Ayuntamiento dispone, por su parte, de dos auxiliares de ayuda a domicilio para poder prestar apoyo a las familias mientras se cursa la solicitud de Dependencia y el Servicio de Ayuda a Domicilio; en este momento se atiende un total de 25 familias, para cuya cobertura se ha ampliado la jornada laboral de las auxiliares y reforzado el servicio en varias ocasiones, mediante la contratación de dos auxiliares más con carácter temporal.

Asimismo, la Ley de Dependencia prevé también la:

- Prestación económica vinculada al servicio para contribuir en situaciones de insuficiencia del mismo a la financiación del servicio que se determine.
- Prestación económica por cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales.

Igualmente, hay que tener en cuenta la existencia en Mula de un Centro de Día y una vivienda colectiva para personas con discapacidad, financiado por la Confederación Plena Inclusión de la Región de Murcia.

También conviene destacar que, en lo que respecta a los recursos para la atención, cuidado y/o educación de los/as menores:

- Pese a la conveniencia de conocer la ratio de cobertura existente en el municipio para una población de 672 menores entre 0 y 3 años, no se disponía en el Consistorio de un registro acerca del número plazas ofertadas y demandadas entre todas las Guarderías o Centros de Atención a la Infancia públicas y privadas. No obstante, sí podemos hacer mención a las 60 plazas ofertadas por la Escuela Pública Infantil dependiente de la Consejería de Educación, así como las 37 existentes en el Centro Municipal de Atención a la Infancia.
- A pesar del elevado índice de menores de 0 a 4 años (al no disponer de datos para el tramo de 0 a 3 años disgregados por entidades) en algunas pedanías como Fuente Librilla, El Niño de Mula y Yéchar, donde residen 21, 31 y 12 niños/as respectivamente, no hay servicios para la conciliación.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

- Para la población de 3 a 12 años (1672 niños/as), existen 4 CEIP en Mula (todos con aulas matinales y vespertinas) y 1 en las pedanías de La Puebla, Fuente Librilla, Yéchar y Casas Nuevas, así como 2 Institutos de Educación Secundaria, más 2 centros escolares concertados que ofrecen ESO para los menores de 12 a 18 años (1244).

Además, el Ayuntamiento de Mula, a través de Cultura de Calle, Gestión Sociocultural (con la que existe convenio para la gestión del Espacio M) viene impulsando y colaborando con numerosas actividades y proyectos que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, es el caso de:

- Los proyectos de la “Escuela de Navidad” y “Escuela Municipal de Verano”, ésta última ofertada en Mula con un máximo de 100 plazas los meses de Julio y Agosto, extensible además a pedanías en el mes de Agosto (aunque no todos los días).
- Los Talleres y Ludotecas en pedanías (durante los fines de semana -un fin de semana por pedanía-).
- Los Talleres puntuales para menores y jóvenes, cuya oferta se amplía especialmente en vacaciones de verano o navidad.
- El Programa de actividades extraescolares municipales desarrollado en 2018 y 2019, con precios asequibles.

Existe asimismo una amplia oferta deportiva en horario de tardes, a través de las Escuelas deportivas municipales y las extraescolares de los propios Centros Educativos, organizadas por las AMPAS.

Finalmente, en los últimos años, se viene ofreciendo un recuso para el cuidado puntual de los/las menores cuyos padres y madres trabajan o reciben formación para el empleo (siendo éste el requisito imprescindible para la inscripción); dicho proyecto, subvencionado por la CARM y el Fondo Social Europeo, reservó 23 plazas en el Centro Municipal de Atención a la Infancia, de Octubre a Diciembre en 2019, para la realización de actividades extraescolares durante dos horas y media al día. Si bien, aunque dicha subvención otorga un margen de maniobra a cada municipio para que adapte el horario a las necesidades laborales de la zona, hay ciertas demandas que, por

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

los propios requisitos que impone la CCAA para la implantación del servicio, no quedan cubiertas. Es el caso, por ejemplo, del cuidado puntual a hijos/as menores de las mujeres víctimas de violencia de género que carecen de redes de apoyo para la custodia de los mismos mientras éstas son atendidas por los servicios especializados, así como de los hijos/as a cuyos padres se les ofrezca la posibilidad de recibir formación para el empleo fuera de esos meses en los que se ofrece el servicio o éste no se ajusta a los horarios en que verdaderamente se necesita.

Por ello, dada la buena cobertura que tiene el municipio en materia de conciliación, resulta preciso mantener los servicios de cuidado permanente (o ampliarlos si la demanda así lo requiere en un futuro) y reforzar aspectos donde figuran carencias, como son los casos anteriormente ejemplificados donde se requiere de un cuidado puntual y se carece de redes familiares o sociales de apoyo al respecto.

2.2.5 Participación social

Por último, en lo que refiere a la participación de las mujeres en la sociedad y la vida pública, pese a la conveniencia de evaluar la participación y las necesidades del colectivo femenino en los estudios o encuestas que se realizan en el municipio de Mula, en la mayoría de los analizados por estar disponibles en la red, no se segrega la información por sexo, a excepción de la encuesta realizada para el Plan Municipal de Infraestructuras 2018/2019, en el que se aprecia un 58,85% de participación masculina frente a un 41,15% de participación femenina, y solo se tiene en cuenta la variable sexo a los meros efectos de participación al no segregarse e interpretarse los resultados como tal. En otras, como la realizada por la Concejalía de Juventud, no se recogen, y por tanto tampoco se segregan, los resultados por sexo.

Por su parte, puede apreciarse paridad en las tres Juntas Vecinales existentes en tres de las pedanías de Mula y no solo, cuantitativamente, en cuanto a composición de miembros, sino también jerárquicamente hablando, al ser presidenta una mujer, vicepresidenta dos mujeres y secretaria dos mujeres y ostentar las vocalías dos hombres en una, una mujer y un hombre en otra y dos mujeres en otra.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

De igual forma, en lo que respecta a las tres pedanías que cuentan con Alcalde o Alcaldesa Pedáneo/a, en dos de ellas se presentaron dos candidaturas hombre-mujer y fueron los primeros los más votados, mientras en otra fue mujer.

No se puede afirmar lo mismo en relación al grado de equilibrio-desequilibrio existente entre hombres y mujeres en la representación sindical del Ayuntamiento de Mula, a la que ya se hizo referencia en apartados anteriores. Por contra, en el Grupo de Voluntariado Social existente en la ciudad, participan un 83.3% de mujeres frente a un 16.7% de hombres.

Igualmente, es bastante amplia la red asociativa existente en el municipio, a la par que extensa la oferta de actividades que realizan y el marco de edad que abarcan las mismas; y pese a la conveniencia de conocer exactamente el número y tipo de asociaciones existente en Mula y pedanías así como el número de componentes (por sexo) que las integran (inclusive los miembros de la junta directiva y cargo que representan) no existe un registro al efecto, para cuya obtención se incorporan tales indicadores en las medidas propuestas, con la finalidad de determinar la situación de ambos géneros en lo que participación social en el tejido asociativo se refiere.

No obstante, puede apreciarse a grandes rasgos la existencia de varias asociaciones juveniles y un Consejo Local de Juventud (presidido por una mujer), varias asociaciones de baile (integradas en su mayoría por mujeres), culturales (mixtas), etc., destacando en este caso las cinco Asociaciones de Mujeres constituidas en el municipio (una de ellas perteneciente a la pedanía de Fuente Librilla), así como el Centro y Consejo Municipal de la Mujer como órgano que, además de contribuir al desarrollo integral de las mujeres y a su integración participativa en el entorno social mediante la promoción de actividades socioculturales, ocupacionales, artísticas y recreativas, sirve de instrumento al colectivo femenino para canalizar hacia la Administración las aspiraciones, inquietudes, necesidades y problemas en el ámbito municipal.

III. ACTUACIONES POR ÁREAS Y OBJETIVOS

Administración Local a nivel interno

Como es evidente, para fomentar actitudes igualitarias, tanto en la ciudadanía como en el tejido empresarial, hay que predicar con el ejemplo. Por tal razón, es imprescindible proyectar desde el Ayuntamiento una imagen comprometida con la igualdad de género como institución y como empresa, para lo que se precisa establecer nuevas estrategias y fomentar el cumplimiento de algunas de las ya existentes en el I PIO (y cuyo grado de ejecución, a pesar de su conveniencia, aún deja mucho que desear) en aras de incorporar la perspectiva de género en aquellos asuntos internos que no contemplan su impacto o en los que sigue existiendo desequilibrios por razón de género.

Esta área ya se incluía en el Plan anterior (línea H), aunque se han realizado algunas modificaciones al respecto:

- Su denominación, puesto que la transversalidad (término mencionado para darle nombre en el I PIO), es un principio por cuyo cumplimiento se está velando en la elaboración de la totalidad del Plan, como demuestra el desglose del mismo por áreas temáticas pertenecientes a las diferentes Concejalías.
- Incorporación de nuevas medidas en aras de garantizar la formación en igualdad del personal público municipal como medio para integrar ese enfoque de género tan necesario en el desempeño de sus funciones, así como para incrementar el grado de integración del mismo en subvenciones, convenios, contrataciones o disposiciones realizadas por el Ayuntamiento. Y es que, resulta indispensable

adoptar medidas que incrementen las posibilidades de contar con un funcionariado y un personal técnico y político debidamente formado, así como aprovechar las guías (p.ej. sobre uso no sexista del lenguaje) y cursos de formación en perspectiva de género ofrecidos por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, la FMRM y/o la FEMP (que ha llegado a organizar cursos para introducir el enfoque de género en los presupuestos municipales, destacando asimismo la existencia de guías metodológicas y foros de aprendizaje e intercambio de buenas prácticas al respecto).

- Eliminación de algunas medidas y matización de otras ya existentes, concretamente las referentes al uso sexista del lenguaje, en las que se han especificado/ejemplificado algunos de los documentos y nomenclaturas administrativas donde deben realizarse cambios con la finalidad de facilitar y con ello fomentar su cumplimiento. Al igual que con los datos estadísticos disgregados por sexo, cuya medida se recoge como general en la presente línea y se distribuyen indicadores específicos en el resto para su cumplimiento.
- Acogida de medidas ya contempladas o relacionadas con las mencionadas en otras líneas estratégicas del I PIO, como es concretamente el caso de las referentes a conciliación a la que el I PIO hace referencia en su línea D; o la medida 45, que hace referencia al Plan de Igualdad del Excmo. Ayuntamiento de Mula como empresa, en la Línea F. Todo ello con el propósito de concentrar en uno de los objetivos específicos de esta área todas las medidas que garanticen y mejoren la conciliación y la igualdad de oportunidades en la contratación, formación y promoción del personal dentro de la Administración Local, no solo para proyectar una imagen socialmente comprometida con la igualdad como empresa con respecto a sus trabajadores, sino también para cumplir con el imperativo legal establecido, además de en la LO 3/2007, de 22 de Marzo, (ya mencionada anteriormente), en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público por el que *“las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”*, así como *“deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio*

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo'' (disposición adicional octava).

En definitiva, se trata de medidas que complementan a las recogidas en las siguientes líneas y sin cuya observancia no sería posible el pleno cumplimiento de aquellas.

Por último, tras reconsiderar la distribución de medidas y objetivos que se realizó en el anterior Plan, quedan en el presente de la siguiente forma:

Objetivo General: *Incorporar la perspectiva de género en el Ayuntamiento de Mula a nivel interno y proyectar una imagen comprometida con la igualdad como institución y como empresa.*

Objetivos específicos:

- 1. Garantizar la conciliación y la igualdad de oportunidades en la contratación, formación y promoción de la plantilla del AYUNTAMIENTO DE MULA y proyectar una imagen comprometida con la igualdad COMO EMPRESA.*
- 2. Proyectar una imagen comprometida con la igualdad COMO INSTITUCIÓN.*
- 3. Promover la FORMACIÓN en igualdad del personal público municipal.*

ACTUACIONES:

1. Garantizar la conciliación y la igualdad de oportunidades en la contratación, formación y promoción de la plantilla del AYUNTAMIENTO DE MULA y proyectar una imagen comprometida con la igualdad COMO EMPRESA.

1.1. Disgregar por sexo, a partir de la entrada en vigor del presente Plan y en base a los indicadores de evaluación que a continuación se adjuntan y que ya han sido remitidos a la Concejalía de Personal, todos los datos referentes a la plantilla del Ayuntamiento de Mula como empresa.

Indicadores de evaluación

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

- N°. de hombres y mujeres, disgregados por sexo, que componen la plantilla del Ayuntamiento de Mula.
- N°. de hombres y mujeres, disgregados por sexo, que pertenecen a cada categoría o grupo profesional.
- N°. de hombres y mujeres, disgregados por sexo, por tipo de ocupación o puesto de trabajo.
- N°. de hombres y mujeres, disgregados por sexo, por tipo de contrato y modalidad de jornada laboral.
- N°. de hombres y mujeres, disgregados por sexo y antigüedad.
- Retribuciones y complementos percibidos por hombres y por mujeres, disgregados por sexo y atendiendo a las variables anteriores; es decir, por categorías y puestos de trabajo.
- N°. de hombres y mujeres, disgregados por sexo, que solicitan permisos, excedencias y licencias por tipo de permiso, excedencia y licencia.
- N°. de hombres y mujeres que componen los tribunales de selección, disgregados por sexo y tribunal.
- N°. de hombres y mujeres que ostentan la representación sindical.

Organismos implicados: Concejalía de Personal (RRHH) y Representación Sindical.

1.2. Atendiendo a los datos estadísticos anteriores, realizar Informe de Impacto de Género, que justifique, con carácter previo a las convocatorias públicas de empleo y/o promoción y demás regulaciones o actuaciones que de alguna manera influyan en la modificación o perpetuación de los desequilibrios/equilibrios de género existentes en el AYUNTAMIENTO COMO EMPRESA, la necesidad de realizar modificaciones o adoptar medidas de discriminación positiva como las que se indican en los siguientes puntos.

Indicadores de evaluación

- N. ° de informes realizados.

Organismos implicados: Concejalía de Personal (RRHH) y Representación Sindical.

1.3. Combatir, en su caso, la segregación vertical u horizontal en los puestos de la Administración promoviendo, en los procesos de selección y/o promoción interna, la incorporación del género infrarrepresentado en la categoría o grupo profesional de que se trate.

- Establecer como criterio de desempate la pertenencia al género subrepresentado, como medida de discriminación positiva hasta que se consiga la representación equilibrada de ambos sexos en la correspondiente categoría o grupo profesional.

Indicadores de evaluación

- N. ° de procesos de selección/convocatorias en las que se incluye ésta u otras medidas relacionadas.
- Evolución del n° de hombres y mujeres presentes en cada categoría y/o grupo profesional.

Organismos implicados: Concejalía de Personal (RRHH) y Representación Sindical.

1.4. Incorporar la perspectiva de género en las convocatorias de empleo y promoción interna, así como en la Relación de Puestos de Trabajo, mediante la utilización de un lenguaje inclusivo.

Indicadores de evaluación

- N. ° de convocatorias en las que se hace un uso sexista del lenguaje.
- N. ° de convocatorias en las que se hace un uso inclusivo del mismo.
- Lenguaje inclusivo/neutral en la RPT.

Organismos implicados: Concejalía de Personal (RRHH) y Representación Sindical.

1.5. Promover la igualdad salarial entre empleados/as pertenecientes a las mismas categorías o grupos profesionales.

Indicadores de evaluación

- N. ° y Tipo de medidas acordadas y ejecutadas.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

- Datos estadísticos de retribuciones y complementos percibidos por hombres y mujeres según categoría y grupo profesional (donde se incluya justificación, en su caso, de la existencia de diferencias salariales por motivos ajenos al sexo de las personas trabajadoras).

Organismos implicados: Representación Sindical y Concejalía de Personal (RRHH).

1.6. Incorporar al Convenio Colectivo del Ayuntamiento:

- El derecho de permiso retribuido para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida.
- El derecho a la flexibilidad horaria por cuidado de familiar, de persona o hijos/as con discapacidad, por conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para familias monoparentales y para la incorporación progresiva al puesto de trabajo tras la finalización de tratamiento de radioterapia o quimioterapia u otros tratamientos de especial gravedad. *P.ej. acumular medias jornadas en días completos.*
- El derecho a solicitar el teletrabajo en aquellos puestos que lo permitan, como alternativa a la reducción del horario laboral y la consiguiente reducción salarial, si ello fuera procedente.
- Incorporar al régimen disciplinario el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral y diseñar un protocolo de prevención e intervención al respecto.

Indicadores de evaluación

- N.º de nuevos derechos/medidas incorporadas al Convenio.
- Protocolo de prevención e intervención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- N.º y tipo de acciones emprendidas para la prevención en base al Protocolo.

Organismos implicados: Representación Sindical, Concejalía de Personal (RRHH) y Departamento de Criminología de Policía Local.

1.7. Difundir entre los/as empleados/as del Ayuntamiento los permisos, excedencias y licencias que se contemplan en el Convenio y que tienen a su disposición para conciliar su vida laboral, familiar y personal. Incluir en la difusión la importancia de la corresponsabilidad familiar, para fomentar la solicitud de los permisos parentales y reducciones de jornada entre los hombres.

Indicadores de evaluación

- N.º y tipo de acciones de difusión realizadas (*sirva de ejemplo la Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la AGE*).
- N.º de permisos, excedencias y licencias solicitadas por sexo.

Organismos implicados: Representación Sindical y Concejalía de personal (RRHH).

1.8. Promover la participación de las mujeres en la Representación Sindical a fin de fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la misma.

Indicadores de evaluación

- Relación de Representantes Sindicales desagregados por sexo.

Organismos implicados: Representación Sindical y Concejalía de Personal (RRHH).

1.9. Garantizar la representación equilibrada por razón de género, entre los miembros Titulares y Suplentes de TODOS los Tribunales de Selección.

Indicadores de evaluación

- Relación de Tribunales desagregados por sexo.

Organismos implicados: Representación Sindical y Concejalía de Personal (RRHH).

1.10. Priorizar en las licitaciones para la contratación de empresas privadas a aquellas empresas que dispongan de planes de igualdad o medidas para facilitar la conciliación y promover la igualdad de género (*p.ej. comprometidas con la contratación de un determinado porcentaje de mujeres en general o pertenecientes a colectivos especialmente vulnerables*).

Indicadores de evaluación

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

- N.º de Pliegos de contratación en los que se introduce este criterio para la adjudicación de contratos o para la concesión de puntos.
- N.º de empresas contratadas que disponen de planes de igualdad o medidas para facilitar la conciliación y promover la igualdad de género.

Organismos implicados: Concejalía de Contratación.

2. Proyectar una imagen del AYUNTAMIENTO DE MULA comprometida con la Igualdad COMO INSTITUCIÓN.

2.1. Presentación pública del “II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de Mula” y difusión de la puesta en marcha de las medidas conforme se vayan llevando a cabo con motivo del mismo.

Indicadores de evaluación

- Acción/es realizada/s para la presentación y la difusión del Plan.
- N.º. de medidas cuya puesta en marcha se ha difundido y tipo de acción realizada para la difusión.

Organismos implicados: Concejalía de Igualdad y resto de Concejalías.

2.2. Crear en la página web del Ayuntamiento la sección “Igualdad y Violencia de género” para poder difundir, a través de ella, los documentos y campañas que en el presente plan se indican. Incluir en la misma un Buzón de Sugerencias y difundir su existencia a través de redes sociales y medios de comunicación locales animando a la participación ciudadana para el diseño de futuras medidas.

Indicadores de evaluación

- Sección de Igualdad y Violencia de Género en la página web del Ayto.
- N.º. de sugerencias recogidas y contenido de las mismas.
- N.º. de documentos y campañas recogidas en la sección.
- N.º. de visitas a la sección.
- Acciones emprendidas para la difusión.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

Organismos implicados: Concejalías de Igualdad y Tecnologías de la Información y la Comunicación.

2.3. Ejecutar la medida A.1.2. del I PIO mediante la realización de concurso y entrega de premio al ICONO que mejor refleje el compromiso del Ayuntamiento de Mula con la igualdad. Incorporar dicho icono en los documentos elaborados por el Ayuntamiento (a través de sus Concejalías) en los que se haya tenido en cuenta el principio de igualdad en cumplimiento del II PIO.

Indicadores de evaluación

- N°. de participantes en el concurso.
- Icono ganador.
- N°. de documentos en los que se incorpora.

Organismos implicados: Concejalía de Igualdad y resto de Concejalías del Excmo. Ayuntamiento de Mula.

2.4. Considerar la implantación de la figura del/de la Agente de Igualdad en el Ayuntamiento de Mula, para coordinar y realizar el seguimiento de sendos planes (II PIO y I Plan Municipal de Prevención de la Violencia de Género) y garantizar con ello la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos y actuaciones municipales. (*p.ej. participe en los procesos de selección para contrataciones municipales y en el Consejo Escolar Municipal*)

Indicadores de evaluación

- Implantación de la figura.
- Memoria de actuación.

Organismos implicados: Concejalías de Igualdad y Personal.

2.5. Disgregar por sexo todos los registros estadísticos y datos del Ayuntamiento de Mula.

Indicadores de evaluación

- Relación, por Concejalías, de las variables disgregadas por sexo, en su ámbito, a partir de la entrada en vigor del presente plan.

Organismos implicados: Todas las Concejalías del Ayuntamiento.

2.6. Revisión y adecuación del lenguaje en todos los ámbitos de actuación municipal (disposiciones normativas, reglamentos, expedientes, comunicados, resoluciones, página web, convocatorias de empleo y procesos selectivos, subvenciones y convenios, instancias o plantillas de administración etc.) y hacer un uso inclusivo del mismo en los próximos documentos así como en próximas campañas publicitarias y programaciones de festejos.

Indicadores de evaluación

- N°. de documentos y secciones de la página web revisados y adecuados.

Organismos implicados: Todas las Concejalías y personal funcionario y/o laboral del Ayuntamiento.

2.7. Realizar, desde cada área de actuación municipal y en base a las conclusiones extraídas a partir de la disgregación de datos por sexo, informes de impacto de género con carácter previo al desarrollo de regulaciones o actuaciones que de alguna manera influyan en el acceso y/o control de los recursos o servicios, correspondientes a cada Concejalía, y en la modificación o perpetuación de los roles y los estereotipos de género y por tanto en los desequilibrios/equilibrios de género, para en base a ellos diseñar, adoptar o disminuir/eliminar medidas de discriminación positiva acordes a la situación real.

(Ej. Informe de impacto de género previo a los presupuestos -donde se prevea como primer paso el coste de implementar el II PIO-, al desarrollo de programas de empleo o de la programación anual de cultura y deportes, etc.)

Indicadores de evaluación

- N.º de informes realizados.
- Resultados de los informes y medidas adoptadas o modificadas.

Organismos implicados: Todas las Concejalías del Ayuntamiento.

3. Promover la FORMACION EN IGUALDAD DEL PERSONAL PÚBLICO MUNICIPAL.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

3.1. Incluir en los temarios de los procesos selectivos materias de igualdad, violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo.

Indicadores de evaluación

- N.º de procesos selectivos en los que se incorpora un tema dirigido a igualdad y violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo.

Organismos implicados: Concejalía de Presidencia y Secretaría General

3.2. Incluir en los periodos de prácticas posteriores sensibilización y formación en igualdad y violencia de género.

Indicadores de evaluación

- N.º de funcionarios/as en prácticas para cuya formación ha sido incorporado un módulo de igualdad.

Organismos implicados: Concejalía de Personal y Concejalía de Igualdad.

3.3. Incluir como mérito a valorar para la concesión de puntos en concurso, la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad y violencia de género.

Indicadores de evaluación

- N.º de concursos en los que se incorpora este criterio para la concesión de puntos.
- N.º candidatos a los que se les han sido otorgados puntos por reunir esta condición.

Organismos implicados: Concejalía de Presidencia y Secretaría General.

3.4. Organizar y/o participar en las acciones formativas y/o foros de aprendizaje y transferencia de buenas prácticas dirigidas a los/las responsables políticos/as, personal técnico y funcionariado del Ayuntamiento para promover y facilitar la incorporación el enfoque de género en sus desempeños profesionales.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

- Jornadas de sensibilización con motivo del Plan, para conseguir la implicación de personal político y técnico y funcionariado del Ayuntamiento en su ejecución.
- Formación para introducir el enfoque de género en los presupuestos.
- Formación para la elaboración de informes de impacto de género.
- Formación y sensibilización para la utilización del lenguaje no sexista.

Indicadores de evaluación

- N. ° de cursos de formación organizados o en los que se ha participado.
- N. ° de personas que recibieron formación por sexo y departamento o servicio.

Organismos implicados: Concejalías de Personal e Igualdad. Resto de Concejalías y personal funcionario y/o laboral del Ayuntamiento.

3.5. Adquisición y distribución en todos los departamentos y servicios municipales de guías metodológicas para la elaboración de informes de impacto de género, incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos municipales y uso no sexista del lenguaje.

Indicadores de evaluación

- N. ° de guías distribuidas según contenido de las mismas y departamento.

Organismos implicados: Concejalía de Personal y Concejalía de Igualdad.

Urbanismo

Por su parte, también es preciso conservar en el presente PIO el área de urbanismo, ya contemplada en el I PIO (línea G), concretamente por la importancia del diseño y la señalización de la ciudad para promover el acceso de la mujer a la vía pública, en igualdad de condiciones respecto al hombre, así como para sensibilizar a la ciudadanía mediante la ruptura de los roles tradicionales de género y la puesta en valor del género femenino, o por el contrario, para seguir perpetuando los roles y estereotipos de género.

Y es que, dada la especial vulnerabilidad de las mujeres y su menor percepción de autodefensa, a veces suelen existir en las ciudades entornos o espacios percibidos, especialmente por ellas a diferencia de los hombres, como especialmente peligrosos, viéndose limitada en consecuencia su libre circulación, al desistir, fruto de esa sensación de inseguridad, a hacer uso del espacio público a partir de determinadas horas, depender de alguien para hacerlo o esquivar ciertos puntos. Miedo no en vano ya que, como así confirma la teoría criminológica ambientalista del entorno físico (Brantingham y Brantingham, 1991), hay determinados lugares que son idóneos para la producción de delitos (ya sea por la falta de iluminación, por la existencia de recovecos, por estar alejados o aislados, etc.), lo que unido, de acuerdo con la teoría de la oportunidad (Cohen y Felson, 1979), a la concurrencia de un victimario predispuesto y una víctima propicia, es la combinación perfecta para que se produzca el delito, por lo que resulta conveniente que uno de los objetivos generales del II PIO sea incorporar la perspectiva de género en las políticas urbanísticas a fin de tener en cuenta este aspecto en los nuevos diseños y modificar la arquitectura de los ya existentes e idóneos para la comisión del delito. Todo ello con los objetivos específicos de garantizar la igualdad de oportunidades para el acceso al medio urbano a hombres y mujeres aumentando la sensación de seguridad de éstas, así como, sensibilizar a la ciudadanía y visibilizar y dar valor a la mujer a través de la señalización urbana.

Objetivo General. *Incorporar la perspectiva de género en el diseño/desarrollo urbanístico del municipio de Mula.*

Objetivos específicos:

1. Garantizar la sensación de seguridad de hombres y mujeres en el medio urbano para que ambos puedan hacer uso del mismo en igualdad de condiciones.
2. Minusvalorar los roles y estereotipos de género y sensibilizar a la ciudadanía visibilizando y dando valor a la mujer en el espacio público través de la señalización.

ACTUACIONES:

1. Garantizar la sensación de seguridad de hombres y mujeres en el medio urbano para que ambos puedan hacer uso del mismo en igualdad de condiciones.

1.1. Realizar, desde la perspectiva de género, un estudio urbanístico del municipio y trasladar a la Concejalía de Urbanismo y Obras Públicas informe con propuesta de modificación y *Crime Mapping* de género, donde se señalen los puntos identificados como inseguros por las mujeres en encuesta previa de participación, así como los determinados más propicios para su comisión; para ello resultaría imprescindible la colaboración del Departamento de Criminología de la Policía Local a la hora de un estudio geográfico del delito (que servirá a su vez para establecer las medidas de vigilancia adecuadas en tanto se acondiciona la zona). Eliminar los *Hot Spots* que puedan condicionar o poner en peligro la libre y autónoma circulación de las mujeres por el municipio.

Indicadores de evaluación

- Informe de estudio geográfico del delito e inseguridad ciudadana y propuesta de modificación.
- N. ° de Modificaciones efectuadas.

Organismos implicados: Concejalía de Urbanismo y Obras Públicas y Concejalía de Seguridad Ciudadana.

1.2. Incluir entre los requisitos para la concesión de licencias para la edificación, que el diseño de la misma se realice con perspectiva de género evitando Hot Spots. Establecer, asimismo, este requisito como criterio para la concesión de puntos en las licitaciones públicas, para la contratación de servicios de

construcción y/o equipación ya sea de zonas verdes o cualquier otro tipo. Ej. adecuada iluminación, edificio sin rincones, vallado de solares.

Indicadores de evaluación

- Inclusión de la cláusula.

Organismos implicados: Concejalía de Urbanismo y Obras Públicas.

2. Minusvalorar los roles y estereotipos de género y sensibilizar a la ciudadanía visibilizando y dando valor a la mujer en el espacio público través de la señalización.

2.1. Sustitución progresiva de señalización sexista por igualitaria.

Indicadores de evaluación

- N.º de señales sexistas.
- N.º de señales modificadas.

Organismos implicados: Concejalía de Urbanismo y Obras Públicas.

2.2. Establecer señalética fomentando la igualdad y el compromiso contra la violencia de género a la entrada del municipio y en lugares estratégicos y/o emblemáticos.

Indicadores de evaluación

- Señal por la igualdad y contra la violencia de género

Organismos implicados: Concejalía de Urbanismo y Obras Públicas.

2.3. Rotulación de varios pasos de peatones estratégicos con eslóganes alusivos a la igualdad y contra la violencia de género, e implicación de la ciudadanía en la campaña a través de redes sociales mediante la creación de un hashtag, para que, en base al mismo, aporten ideas sobre las posibles frases a rotular. (Sirva de ejemplo la campaña de Fuenlabrada #yodigosi, #yodigono).

Indicadores de evaluación

- N.º. de ciudadanos/as que participan.
- N.º. de pasos de peatones rotulados.

Organismos implicados: Concejalía de Urbanismo y Obras Públicas.

2.4. Incremento de la presencia de la mujer en el callejero municipal y en la denominación de los edificios públicos.

Indicadores de evaluación

- Estadística de nombres de calles disgregada por sexo.
- N.º de calles, avenidas, plazas, esculturas, edificios, etc. que reciben nombre de mujer en los 4 años de vigencia del Plan.

Organismos implicados: Concejalías de Urbanismo y Obras Públicas, Cultura y Deporte.

2.5. Contemplar la concesión de licencia municipal para la instalación de anuncios y/o publicidad en la vía pública, solo para aquellas empresas que no hagan una utilización sexista de ésta y transmitan una imagen igualitaria y no estereotipada de mujeres y hombres.

Indicadores de evaluación

- Inclusión de la cláusula en el Plan de Ordenación Urbana.

Organismos implicados: Concejalía de Urbanismo y Obras Públicas.

Salud, calidad de vida y deporte

Área de actuación relacionada, en parte, con la línea estratégica ‘E’ del I PIO, de la que ha sido extraída, a su vez, la parte referente a Violencia de Género, al dotársele en el actual de una línea estratégica propia, y en la que se ha recogido la parte referida a Deporte, a la que el I PIO no hacía alusión en ninguna de sus líneas.

Y es que, Salud y Deporte son dos áreas de trabajo directamente relacionadas entre sí y, además, necesarias en todo Plan de Igualdad pues, como así demuestran varios estudios, las mujeres tienen mayor esperanza pero menor calidad de vida que los hombres, quizás por la influencia del sexo (enfermedades como el cáncer de cuello de útero, de mama, o problemas de salud relacionados con el embarazo y el parto) y del género (acaban manifestando problemas de salud físicos y psíquicos -donde podemos incluir los trastornos de alimentación-, fruto de las exigencias sociales y la mayor sobrecarga de trabajo al tener que compaginar su vida laboral y familiar sin apenas tiempo para su esparcimiento personal) sobre ellas.

Por consiguiente, es necesario promover desde las Concejalías de Sanidad, Calidad de Vida, Mujer e Igualdad un conjunto de acciones encaminadas a:

- Contribuir a la detección precoz y gestión adecuada de las enfermedades y/o problemas de salud que se producen en ellas por su condición de mujer (malestares propios del ciclo biológico reproductivo o del embarazo, cáncer de mama o de cérvix, etc.).
- Sensibilizar a toda la ciudadanía del municipio, a la hora de prevenir los efectos que producen en el colectivo femenino la incidencia de los roles de género (problemas de alimentación, síndrome de la persona cuidadora, ansiedad, depresión, etc.)

En atención a lo cual, deberá tener especial consideración el deporte pues, a pesar de ser una de las actividades que contribuyen al esparcimiento personal, de los numerosos beneficios que reporta a la salud y del notable incremento del número de mujeres que lo practican, sigue existiendo falta de hábito en un elevado porcentaje de mujeres para realizar actividades deportivas, en comparación a los hombres, derivado probablemente de la mayor limitación en la disponibilidad del tiempo y la mayor acumulación de cansancio, ocasionada en muchas ocasiones por la mayor dedicación de éstas a la crianza y las tareas domésticas.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

Por este motivo, habría que incrementar esfuerzos y adoptar nuevas medidas para fomentar, desde la Concejalía de Deportes, la incorporación de la mujer a este ámbito, ya no solo como practicante sino también como profesional y como directiva; para lo cual se considera necesario:

- Incentivar a los clubes y asociaciones que van a formar parte de las escuelas deportivas municipales, valorando positivamente a las que integren la perspectiva de género en su funcionamiento, mediante la concesión de puntos en el baremo para la obtención de subvenciones.
- Modificar estrategias para la difusión de las actividades.
- Establecer nuevos horarios para fomentar la afluencia de mujeres.

Objetivo General. *Contrarrestar la incidencia del género en la salud física y psíquica de la mujer incorporando la perspectiva de género en el ámbito de la salud y el deporte.*

Objetivos específicos:

1. *Sensibilizar a la ciudadanía sobre la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres y mitigar tales efectos promoviendo hábitos de vida saludables.*
2. *Prevenir la aparición y promover una gestión adecuada de aquellas enfermedades y problemas de salud/malestares que se producen en la mujer por el hecho de serlo.*
3. *Fomentar la práctica deportiva en la mujer y la presencia de ésta en el deporte como profesional y como directiva.*

ACTUACIONES:

1. *Sensibilizar a la ciudadanía sobre la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres y mitigar tales efectos promoviendo hábitos de vida saludables.*

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

1.1. Conmemorar el ‘‘Día Internacional de acción por la Salud de la Mujer’’, 28 de Mayo, realizando una campaña informativa y de sensibilización que aborde la influencia negativa que ejercen los roles y mandatos de género en la salud de las mujeres y fomente la adopción de hábitos de vida saludables, así como promocionar la oferta deportiva y el resto de actividades de esparcimiento o para la salud de la mujer organizadas en el municipio.

Indicadores de evaluación

- Acciones emprendidas para la difusión.

Organismos implicados: Concejalías de Pedanías, Sanidad, Calidad de Vida, Mujer e Igualdad.

1.2. Desarrollar, y difundir periódicamente, un programa de actividades relativas a SALUD Y GÉNERO (con la colaboración del Centro de Salud), que abarque:

- Talleres para favorecer el bienestar y cuidado de las personas cuidadoras.
- Talleres de salud emocional y gestión eficaz de las emociones, autoestima y cuidado personal donde se pongan en práctica técnicas de relajación y se fomente la autoestima, el desarrollo personal y los estilos de vida saludables.
- Talleres para la prevención de trastornos de alimentación, en los que se trabaje autoestima, alimentación y nutrición, (en todos los centros educativos del municipio y en todos los cursos de ESO), al ser principalmente las adolescentes pertenecientes a este grupo de edad el colectivo más vulnerable por la mayor preocupación hacia la imagen corporal y el peso, fruto de la presión sociocultural sobre el cuerpo femenino que deriva en la tendencia a arreglar sus cuerpos para los demás, aun a costa del propio bienestar.
- Talleres de educación afectivo-sexual y reproductiva para el mismo colectivo anterior, en los que se trabaje sexualidad responsable, métodos anticonceptivos, enfermedades de transmisión sexual y embarazos no deseados, y se difundan los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

Indicadores de evaluación

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

- N.º de actividades organizadas en Mula y en pedanías.
- N.º de alumnos/as, por centro, que reciben la información.
- Acciones emprendidas para la difusión
- N.º de mujeres que reciben la información en Mula y en pedanías.

Organismos implicados: Centro de Salud, Concejalías de Pedanías, Educación, Sanidad, Calidad de Vida, Mujer e Igualdad.

1.3. Aprovechar la participación del Representante del Centro de Salud en la Mesa Local de Coordinación contra la Violencia de Género para, a la vez que se insta a la formación de los facultativos en materia de violencia de género, se fomente su formación en igualdad/desigualdad de género a fin de que aquellos cuenten con la formación suficiente para transmitir y sensibilizar, en el ejercicio de su trabajo diario, a los/las ciudadanos/as usuarios/as de los servicios sanitarios acerca de la influencia de los roles y mandatos de género en la salud de hombres y mujeres.

Indicadores de evaluación

- Actas de la Mesa Local de Coordinación en la que se trata el tema.

Organismos implicados: Concejalía de Calidad de Vida, Mujer e Igualdad.

2. Prevenir la aparición y promover una gestión adecuada de aquellas enfermedades y problemas de salud/malestares que se producen en la mujer por el hecho de serlo.

2.1. Desarrollar programas de actividades que abarquen:

- Talleres para el entendimiento y la autogestión de los cambios y las sensaciones que se producen en las distintas etapas del ciclo biológico reproductivo (ciclo menstrual-menopausia y arquetipos).
- Talleres de información para la prevención y la detección precoz del cáncer de mama y el cáncer de cuello uterino.

Indicadores de evaluación

- N.º de actividades organizadas en el municipio (ciudad y pedanías).
- Acciones emprendidas para la difusión

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

- N.º de mujeres que reciben la información en la ciudad y en las pedanías.

Organismos implicados: Centro de Salud, Junta Local contra el Cáncer de mama, Concejalías de Pedanías, Sanidad y Calidad de Vida, Mujer e Igualdad.

2.2. Promover, en colaboración con el Centro de Salud, la ampliación del Taller para la preparación al parto con actividades encaminadas a la recuperación post-parto y fortalecimiento del suelo pélvico, y orientarlos también a los padres para que tomen parte en el cuidado de los hijos/as y de la madre.

Indicadores de evaluación

- Ampliación del Taller a preparación al parto y puerperio.
- N.º de mujeres y hombres que reciben la información

Organismos implicados: Centro de Salud, Concejalías de Sanidad y Calidad de Vida, Mujer e Igualdad.

3. Fomentar la práctica deportiva en la mujer y la presencia de ésta en el deporte como profesional y como directiva.

3.1 Considerar la posibilidad de incluir en la “*Normativa Reguladora de la Convocatoria para la concesión de subvenciones por el Excmo. Ayuntamiento de Mula en el ámbito de los programas de educación física y deportes*” como criterios para la concesión de puntos:

- La representación equilibrada de hombres y mujeres entre los cargos directivos del Club/Asociación que solicita la subvención.
- La representación equilibrada de hombres y mujeres entre el personal de la entidad deportiva (entrenador/a, profesor/a de E.F., monitor/a deportivo/a).
- Que las actividades u asociaciones deportivas objeto de subvención incluyan categorías femeninas y masculinas o mixtas.
- La utilización de una publicidad inclusiva y no sexista en redes sociales, páginas, eventos, etc.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

- La formación en igualdad de los profesionales del deporte (monitores/as, profesorado, entrenadores/as) pertenecientes a los clubes, asociaciones, centros escolares, etc. objetos de subvención.

Indicadores de evaluación

- N. ° de criterios incorporados al baremo para la concesión de puntos.

Organismos implicados: Concejalía de Deportes.

3.2. Promover la paridad entre el personal deportivo contratado por el Ayuntamiento.

Indicadores de evaluación

- Acción/es emprendida/s para promover la paridad.
- N. ° de monitores y monitoras deportivos/as contratados por el Ayuntamiento de Mula.

Organismos implicados: Concejalías de Deportes, Presidencia, Personal (RRHH) y Secretaría General.

3.3. Continuar visibilizando la trayectoria profesional y los éxitos de las mujeres del municipio que son referentes en el mundo del deporte.

Indicadores de evaluación

- Número de actos de reconocimiento
- Número de mujeres homenajeadas y visibilizadas

Organismos implicados: Concejalía de Deportes y Concejalía de Igualdad.

3.4. Transmisión de mensajes igualitarios a través del contenido e imágenes de las campañas publicitarias sobre eventos, actividades y escuelas deportivas, especialmente en aquellas disciplinas deportivas en las que hay menor presencia femenina (*ej. Incorporando imágenes tanto de hombres como de mujeres en toda la publicidad deportiva*).

Indicadores de evaluación

- Incorporación de la perspectiva de género en las campañas

publicitarias referentes a deporte.

- Número de carteles y/o folletos publicitarios.
- Número de hombres y mujeres presentes en los mismos.

Organismos implicados: Concejalía de Deportes.

3.5. Revisar documentos, convenios, normativas, reglamentos y convocatorias de empleo relativos al deporte y modificar aquellos en los que se haga una utilización sexista del lenguaje.

Indicadores de evaluación

- Número de documentos revisados
- Número de documentos modificados

Organismos implicados: Concejalía de Deportes.

3.6. Segregar por sexo todas las variables o información recogida en la Concejalía de deportes, sirva de ejemplo:

- Número de inscripciones en las escuelas deportivas y en el resto de actividades deportivas puntualmente organizadas por o con la colaboración del Ayuntamiento.
- Personal técnico contratado y/o subvencionado por el Ayuntamiento para escuelas y actividades deportivas municipales.
- Cargos directivos de las asociaciones y/o clubes deportivos objeto de subvención.
- Categorías por edad y especialidades o disciplinas deportivas.
- Usos y frecuencias de las instalaciones deportivas.
- Número de practicantes de deportes individuales que solicitan y se les concede la subvención en el ámbito del Programa para la educación física y deportes.

Indicadores de evaluación

- N.º de datos segregados por sexo
- Evolución del grado de participación del género femenino en el ámbito deportivo durante los cuatro años de vigencia del Plan.

Organismos implicados: Concejalía de Deportes.

3.7. Fomentar la práctica deportiva de los/las más jóvenes y de las mujeres a través de campañas de difusión continuas y estratégicas (*Ej. charla “deporte y oferta deportiva” en centros escolares al inicio del curso; cartelería en centros de salud, peluquerías, panaderías, pedanías; megafonía, etc.*)

Indicadores de evaluación

- Número de acciones emprendidas para la difusión

Organismos implicados: Concejalía de Deportes.

3.8. Facilitar el acceso de la mujer a las actividades físicas ofertadas para ellas por el Ayuntamiento, haciendo extensivo el servicio a las pedanías y uno o dos de los turnos (según demanda) a la tarde, compatibilizando horarios con el resto de actividades deportivas para facilitar la conciliación de las que tienen hijos.

Indicadores de evaluación

- Número de plazas ofertadas (por la mañana y por la tarde)
- Número de plazas demandadas (por la mañana y por la tarde)
- Prestación del servicio en pedanías.

Organismos implicados: Concejalía de Deportes y Pedanías.

Educación y Cultura

La verdadera prevención se encuentra en la educación, por lo tanto, si hay un área imprescindible y prioritaria en todo Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades y contra la Violencia de Género, es ésta.

En este sentido, si el objetivo general del actual PIO es tratar de erradicar la violencia que se produce sobre la mujer por el hecho de serlo, es necesario complementar al resto de áreas o líneas de actuación, (en las que se contrarresta a corto plazo la situación desigual de la que parten las mujeres hoy día con respecto a los hombres, motivada por la cultura patriarcal en la que muchas fueron educadas y la permanencia de ciertos micromachismos que les siguen impidiendo esparcirse e independizarse, ya no solo en el plano económico sino también en el plano personal) con la incorporación de la perspectiva de género y el respeto a la diversidad en la educación que reciben los/las menores, tanto en el centro educativo como en las familias, desde el inicio de su proceso de socialización como futuros ciudadanos.

Por otra parte, es preciso seguir manteniendo en esta línea estratégica el área de Cultura, e incorporar, asimismo, el enfoque de género en este ámbito, ya que, además de ser clave para el desarrollo artístico y/o esparcimiento personal, a través de su contenido se puede sensibilizar y aumentar en la sociedad la capacidad de juicio crítico necesaria para el replanteamiento de las actuales normas y valores sociales que no hacen más que estereotipar a hombres y mujeres e impedir el desarrollo de éstas, al tiempo que sirve para poner en valor la aportación de la mujer a la historia en general, así como a la ciencia, el arte, la cultura o la literatura.

Además, la cultura es otro sector importante desde el que mostrar el compromiso que el Ayuntamiento de Mula tiene con la igualdad de género pues, gran parte de los turistas que visitan el municipio vienen atraídos por la extensa programación cultural y turística con la que cuenta el mismo.

Así, si atendemos a los objetivos y medidas previstas en la presente línea, ante su falta de cumplimiento, a continuación se reiteran algunas de las medidas previstas en el I PIO, esta vez consensuadas y puntualizadas o desarrolladas con el Concejal responsable de ambas áreas como forma de garantizar su ejecución.

Objetivo General. *Incorporar la perspectiva de género en el ámbito educativo y cultural.*

Objetivos específicos:

EDUCACIÓN

- 1. Promover la coeducación y sensibilización del alumnado contra la violencia de género y el respeto a la diversidad mediante el desarrollo actividades complementarias en el ámbito educativo.*
- 2. Sensibilizar y ofrecer recursos a padres y madres para fomentar la coeducación de niños y niñas en el ámbito familiar.*
- 3. Promover entre los centros escolares el impulso de medidas educativas que fomenten la igualdad real entre hombres y mujeres.*

CULTURA

- 4. Incorporar/incrementar la perspectiva de género en la Biblioteca Municipal, como principal fuente de cultura, así como en la programación cultural del municipio para visibilizar y poner en valor, a través de la cultura, la aportación de la mujer a la historia y a los ámbitos científico, artístico, literario o cultural, y sensibilizar a la ciudadanía en general y al colectivo femenino en particular para que se replanteen las actuales normas y valores sociales que no hacen más que estereotiparlas e impedir su desarrollo personal.*

ACTUACIONES:

- 1. Promover la coeducación y sensibilización del alumnado contra la violencia de género y el respeto a la diversidad mediante el desarrollo actividades complementarias en el ámbito educativo.*

1.1. Desarrollo de Programación anual de Coeducación y Sensibilización, en base a la que se impartan, en todos los cursos de todos los colegios e Institutos de Educación Secundaria del municipio, Talleres/Charlas sobre igualdad y prevención de la violencia de género, en las que se lleven a cabo diversos juegos

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

de roles y actividades adaptadas a los distintos niveles educativos, desde Infantil a Bachillerato, sobre temáticas en las que es necesario incidir para abordar la igualdad de género (juguetes, juegos, colores, ropa, imagen, emociones, actividades deportivas, profesiones, corresponsabilidades doméstica y familiar, resolución pacífica de conflictos, sexualidad, derechos sexuales y reproductivos, relaciones afectivas saludables y abusivas para la detección precoz de la violencia de género, etc.).

Indicadores de evaluación:

- Número de talleres ofertados anualmente.
- Número de colegios que lo solicitaron anualmente.
- Número de cursos a los que, anualmente, se impartió cada taller por cada colegio.
- Número de alumnos/as que, anualmente y segregados por sexo, participaron en cada taller.

Organismos implicados: Concejalías de Pedanías, Educación, Seguridad Ciudadana e Igualdad.

1.2. Diseñar encuestas u otros procedimientos de evaluación acerca del grado de integración de la perspectiva de género que tenía y tiene el alumnado (adaptados a cada grupo de edad) antes y después de los talleres.

Indicadores de evaluación:

- Grado de efectividad de cada charla/taller.

Organismos implicados: Concejalías de Educación, Seguridad Ciudadana e Igualdad.

1.3. Implicar al alumnado en su propia sensibilización mediante la organización de concursos para todos los niveles educativos.

(Sirva de ejemplo la organización de Concurso de cortometrajes para Secundaria y Bachiller y elección de la persona ganadora en Jornada de Cine contra la violencia de género, así como la organización de Concurso de dibujo para el alumnado de infantil y primer y segundo ciclo de primaria).

Indicadores de evaluación:

- Número de actividades/concursos organizados.

- Número de colegios y de alumnos/as que participaron.

Organismos implicados: Concejalías de Pedanías, Educación, Cultura e Igualdad.

1.4. Fomentar la participación de los colegios en las Marchas/Concentraciones del 25N y 8M, en las que utilicen pancartas elaboradas por alumnos y alumnas con frases o textos igualitarios y contra la Violencia de Género.

Indicadores de evaluación:

- Número de colegios y número de alumnos/as que participaron anualmente.

Organismos implicados: Concejalías de Pedanías, Educación e Igualdad.

1.5. Organizar la visita de profesionales pertenecientes a distintos ámbitos, donde se visibilice a mujeres que ocupan puestos de trabajo masculinizados para así propiciar la eliminación de estereotipos de género que dificultan la libre elección de estudios y profesiones.

Indicadores de evaluación:

- Número de cursos y centros en los que se realiza.

Organismos implicados: Concejalías de Pedanías, Educación e Igualdad.

1.6. Organización de jornadas deportivas, con premio a las categorías femenina y masculina, para fomentar la igualdad en el deporte.

Indicadores de evaluación:

- Número de centros que participan
- Número de niñas y de niños que participan.

Organismos implicados: Concejalías de Pedanías, Educación y Deportes.

2. *Sensibilizar y ofrecer recursos a padres y madres para fomentar la coeducación de niños y niñas en el ámbito familiar.*

2.1. Adquirir y difundir (incluso en la página web del Ayuntamiento) guías para padres y madres donde se aporten estrategias para educar en igualdad.

Indicadores de evaluación:

- Adquisición y difusión.
- Número y tipo de actividades para la difusión.
- Número de visitas en la web.

Organismos implicados: Concejalías de Tecnologías de la Información y la Comunicación, Educación e Igualdad.

2.2. Organizar Charlas/Jornadas de información y sensibilización para padres y madres sobre aprendizaje vicario en niños/as y consecuencias de educar en desigualdad, donde se les conciencie de que no hay colores, actitudes, juegos, labores, actividades o deportes de niños o niñas, para que así lo transmitan a sus hijos/as y no influyan de forma sexista en ellos en la elección de sus de sus juguetes, prendas de vestir, actividades deportivas o de cualquier otra clase.

Indicadores de evaluación:

- Número de centros y padres/madres que participaron.

Organismos implicados: Concejalías de Educación, Igualdad y Seguridad Ciudadana.

3. Promover entre los centros escolares el impulso de medidas educativas que fomenten la igualdad real entre hombres y mujeres.

3.1. Integración de la/el Agente de Igualdad en el Consejo Escolar Municipal, como forma de incorporar la perspectiva de género al mismo y con ello a la organización y programación de los centros educativos.

Indicadores de evaluación:

- N°. de reuniones del Consejo Escolar Municipal en las que interviene el/la Agente de Igualdad.

Organismos implicados: Concejalías de Educación e Igualdad.

CULTURA

4. *Incorporar/incrementar la perspectiva de género en la Biblioteca Municipal, como principal fuente de cultura, así como en la programación cultural del Municipio para visibilizar y poner en valor, a través de la cultura, la aportación de la mujer a la historia y a los ámbitos científico, artístico, literario o cultural, y sensibilizar a la ciudadanía en general y al colectivo femenino en particular para que se replanteen las actuales normas y valores sociales que no hacen más que estereotiparlas e impedir su desarrollo personal.*

4.1. Fomentar entre las Asociaciones culturales la introducción de la perspectiva de género en sus actividades. (*Ej. Asociaciones de teatro*)

Indicadores de evaluación:

- Número de asociaciones sensibilizadas.
- Número de actividades organizadas en general y número de actividades que incorporaban la perspectiva de género.

Organismos implicados: Concejalía de Cultura.

4.2. Revisión de fondos destinados al público infantil para detectar libros de contenido sexista y fomentar su lectura conjunta a través de cuentacuentos, con objeto de avivar la visión crítica en los/las niños/as de la mano de textos alternativos.

Indicadores de evaluación:

- Número de ejemplares con contenido sexista.
- Número de ejemplares con contenidos sexistas leídos y analizados en grupo.

Organismos implicados: Concejalía de Cultura y Biblioteca Municipal.

4.3. Incorporar una sección sobre género que contenga material sobre lenguaje inclusivo, violencia e igualdad de género, coeducación y corresponsabilidad, así como nuevos fondos bibliográficos, documentales y audiovisuales que doten de valor el trabajo realizado tradicionalmente por las mujeres y favorezcan la visualización de la aportación femenina a la historia, a la ciencia, al arte, y a la cultura y la literatura, con especial mención a las mujeres de la Región.

Indicadores de evaluación:

- Sección de género.
- Número de ejemplares sobre utilización no sexista del lenguaje.
- Número de ejemplares de coeducación
- Número de ejemplares de corresponsabilidad
- Número de fondos para la puesta en valor del trabajo realizado por la mujer y su aportación a la historia, la ciencia, etc.

Organismos implicados: Concejalía de Cultura y Biblioteca Municipal.

4.4. Promover especialmente la difusión, conocimiento y lectura de obras que fomenten la igualdad y la diversidad de género, o fomentar la visión crítica ante ciertas lecturas de contenido sexista en el próximo Club de Lectura Municipal, cuya creación ya ha sido emprendida por la Concejalía de Cultura a través de la Biblioteca Municipal, así como alternar, de forma equilibrada, libros escritos por hombres y por mujeres.

Indicadores de evaluación:

- Número de obras leídas y debatidas durante el periodo de vigencia del Plan, disgregadas por sexo del autor/a.
- Número de obras que fomentaban la igualdad de género.
- Número de mujeres y hombres que participaron en el Club de lectura.

Organismos implicados: Concejalía de Cultura y Biblioteca Municipal.

4.5. Elaboración de un mapa de autores y autoras que permita evaluar el grado de equilibrio existente en la presencia de obras de autoras respecto a las de autores, con la finalidad de incorporar nuevos libros escritos por mujeres si se detectase una descompensación en cuando a los mismos; dicho mapa nos permitirá analizar además, y solventar en su caso, el desequilibrio existente según la disciplina que se trate.

Indicadores de evaluación:

- Número de libros de hombres y mujeres por disciplinas o secciones en 2020.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

- Evolución del número de libros de hombres y mujeres por disciplinas o secciones por año, hasta 2024.

Organismos implicados: Concejalía de Cultura y Biblioteca Municipal.

4.6. Procurar la equiparación de mujeres y hombres, entre los ponentes, artistas o autores en aquellas exposiciones, conferencias, representaciones teatrales o cinematográficas, espectáculos, concursos, certámenes literarios, etc. organizados por el Ayuntamiento o en los que éste colabore.

* Especialmente en las que se muestren las obras y producciones pertenecientes a sectores masculinizados (ej. música rap o videojuegos).

* En el caso de los concursos de pintura o escritura estableciendo ‘*premio al autor*’ y ‘*premio a la autora*’.

Indicadores de evaluación:

- Número de representaciones teatrales y/o cinematográficas, por año y sexo del autor/a o director/a.
- Número de exposiciones organizadas o en las que colabora el Ayuntamiento (escultura, pintura, fotografía, etc.), por año y sexo del/de la artista.
- Número de conferencias o charlas coloquio organizadas o en las que colabora el Ayuntamiento, por año y sexo del/de la ponente.
- Presentaciones de libros, novelas, poemarios, y/o certámenes literarios organizados o en los que colabora el Ayuntamiento, por año y sexo de los/as autores/as.
- Número de participantes y número de premiados, por sexo, en el Premio Nacional de cuentos.
- Número de participantes y número de premiados, por sexo, en el Concurso de pintura al aire libre.

Organismos implicados: Concejalía de Cultura.

4.7. Atendiendo a la posible demanda, organización de talleres de creación literaria (a largo plazo y si el Club de Lectura tiene buena acogida) de artes plásticas o visuales, de música, u otro tipo de actividades de ocio o culturales que

cuenten con las necesidades o preferencias de la mujer -en caso, de que aquellas los demanden- para facilitar su acceso a la cultura o el arte como creadoras o como consumidoras.

Indicadores de evaluación:

- Número de talleres culturales organizados para mujeres o mixtos por grupos de edad.
- Número de participantes.

Organismos implicados: Concejalía de Cultura.

4.8. Estudio y difusión de biografías sobre las mujeres relevantes en nuestra localidad por su aportación a la historia y la cultura en general y del municipio en particular.

Indicadores de evaluación:

- Número de biografías difundidas.

Organismos implicados: Concejalía de Cultura y Archivero municipal.

Formación, empleo y conciliación de la vida laboral familiar y personal

Tal y como se indica en el I PIO, sin independencia económica no hay autonomía y por tanto igualdad de condiciones para hombres y mujeres, por lo que, atendiendo a los resultados extraídos del estudio de género realizado en materia de empleo, desde el Ayuntamiento de Mula es necesario seguir desarrollando medidas en aras de mitigar la brecha de género existente en este ámbito y remover los obstáculos que impiden o dificultan la inserción laboral de las mujeres, teniendo especialmente en consideración las que residen en las pedanías, inmigrantes, pertenecientes a minorías étnicas y las comprendidas entre los 40 y 45 años. En este sentido, es preciso promover la desmasculinización de ciertos sectores de actividad y poner en valor sectores feminizados (como forma de erradicar no solo la segregación horizontal sino también la diferencia en cuanto a condiciones laborales, peores para éstos últimos), así como, incrementar recursos para la formación, fomentar la contratación a través de la empresa privada y fomentar el emprendimiento femenino (incluyendo este objetivo como novedad respecto al I PIO).

De todos es sabido que la mayor carga familiar y doméstica la soportan las mujeres, así como también que la mayoría de mujeres no disponen de tiempo para desarrollarse ni personal ni profesionalmente, no acceden a la cultura o al deporte, tampoco al empleo, y si lo hacen en muchas ocasiones son precarios y no promocionan, -especialmente aquellas con hijos/as u otras personas necesitadas de cuidados a su cargo-, soportando además peores estados de salud (fruto de la sobrecarga familiar, doméstica y/o laboral que imposibilitan la adopción de unos hábitos de vida saludables). Por ello, la conciliación es sin duda, un área complementaria a cada una de las anteriores pues, al estar directamente relacionada con la posibilidad de esparcimiento y desarrollo personal, formación y realización profesional, su defecto implica falta de tiempo para el disfrute y consecución de metas, de manera que si no complementamos las medidas anteriores con otras que permitan compaginar tales actividades, la programación de aquellas será en vano. Para ello es necesario incidir en tres factores:

- El desarrollo o potenciación de prestaciones y ayudas municipales para la conciliación.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

- La sensibilización a toda la población sobre la necesidad e importancia de conciliar y corresponsabilizar mediante el reparto equitativo de tareas, al ser éste uno de los aspectos en los que menos se ha evolucionado pues, a pesar de la incorporación de la mujer al mercado laboral, ésta sigue dedicando más tiempo que el hombre a las tareas del hogar y el cuidado de hijos/as u otras personas dependientes.
- La sensibilización de las empresas para que faciliten a sus empleados/as la posibilidad de conciliar la vida laboral con la personal sin tener que renunciar a sus puestos.

En definitiva, se tratan de tres objetivos para cuyo cumplimiento se proponen medidas, ya previstas, en su mayoría, en el anterior PIO, aunque no del todo aplicadas.

FORMACIÓN Y EMPLEO

Objetivo General. *Reducir la brecha de género existente en materia de empleo dentro del Municipio de Mula.*

Objetivos específicos:

1. *Contribuir a la inserción laboral de las mujeres en general incidiendo especialmente en aquellas pertenecientes a colectivos en los que más disparidad existe por razón de género.*
2. *Fomentar el emprendimiento femenino.*
3. *Contribuir a la reducción de la brecha salarial y a la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres en el ámbito laboral en general, y en aquellos sectores tradicionalmente feminizados y por ello socialmente devaluados en particular.*
4. *Favorecer la contratación a través de la empresa privada.*

ACTUACIONES:

1. Contribuir a la inserción laboral de las mujeres en general incidiendo especialmente en aquellas pertenecientes a colectivos en los que más disparidad existe por razón de género.

1.1. Solicitar la ejecución en el municipio de alguno de los próximos programas de inserción socio-laboral que ponga en marcha el Instituto para la Igualdad de Oportunidades, con la financiación del Fondo Social Europeo, dirigido a mujeres con dificultades especiales para su inserción socio-laboral (mujeres con diversidad funcional, mujeres pertenecientes al ámbito rural y/o pedanías, víctimas de violencia de género, mayores de 45 años sin titulación, pertenecientes a minorías étnicas, etc.)

Indicadores de evaluación:

- N°. solicitudes de programas convocados por el Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades.
- Solicitud estimada.
- N° de mujeres que participan.

Organismos implicados: Concejalías de Empleo, Mujer e Igualdad.

1.2. Dado el nulo coste para el Consistorio de Programas como el anterior, considerar la posibilidad de establecer incentivos económicos (formación becada) para fomentar la participación de estas mujeres con baja empleabilidad y/o en situación de vulnerabilidad social: ayudas económicas por día de asistencia y ayudas para transporte (en el caso de las mujeres de las pedanías).

Indicadores de evaluación:

- Número de mujeres, residentes en pedanías, a las que se les concede ayuda para el transporte.
- Incentivo económico por día de asistencia.
- Número de mujeres que participan y circunstancia por la que se le consideraba especialmente vulnerable.

Organismos implicados: Concejalías de Empleo, Mujer e Igualdad.

1.4. Incluir a los/las orientadores/as laborales en el Módulo de Formación sobre Igualdad de Género organizado para el personal municipal, para que realicen una orientación laboral igualitaria y no sexista.

Indicadores de evaluación:

- Orientadores/as laborales formados en igualdad e inserción laboral con perspectiva de género

Organismos implicados: Concejalía de Empleo y Agentes de Desarrollo Local y Centro Local de Empleo.

1.5. Promover la inserción laboral de las mujeres en sectores masculinizados y viceversa, mediante:

- La puesta en valor de profesiones feminizadas y visibilización de mujeres en sectores masculinizados.
- El fomento de la paridad en la selección de los participantes en los Programas de Formación para el Empleo, así como en la selección de personal dentro del Programa de Empleo Público Local u otros procesos selectivos convocados por el Ayuntamiento para la contratación de personal laboral tanto en sectores feminizados como masculinizados.
(*Podría establecerse medidas de discriminación positiva en éste último mediante la concesión de puntos por ser mujer o estar en riesgo de exclusión social).
- La inserción de un Módulo de Igualdad en la formación ocupacional especialmente masculinizada o feminizada.

Indicadores de evaluación:

- Acciones emprendidas para la puesta en valor de profesiones feminizadas y visibilización de mujeres en sectores masculinizados.
- N. ° de programas de formación para el empleo, por especialidad del programa, y número de participantes disgregado por sexo.
- Medidas de acción positiva incorporadas en pro del género femenino –infrarrepresentado- en los procesos selectivos convocados por el Ayuntamiento para la contratación de personal laboral.
- Formaciones en las que se ha incorporado el módulo de igualdad.

Organismos implicados: Secretaría General, Concejalía de Empleo y Agentes de Desarrollo Local y Centro Local de Empleo.

1.6. Desarrollar cursos de formación acordes a las necesidades de los colectivos especialmente vulnerables y a las demandas expresadas por las empresas que integran el tejido empresarial de la zona, por ejemplo:

- Cursos de español para mujeres inmigrantes.
- Formación para lograr un mayor y mejor uso de las nuevas tecnologías (además de promover su inserción laboral combatiendo la baja cualificación tecnológica dada la digitalización de los trabajos, sirve para aumentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral al permitir la agilización de las gestiones personales mediante su tramitación telemática).

Indicadores de evaluación:

- N° y tipo de talleres/cursos de formación organizados.
- N° de participantes por sexo.

Organismos implicados: Concejalía de Empleo y Agentes de Desarrollo Local y Centro Local de Empleo.

2. Fomentar el emprendimiento femenino

2.1. Difusión del PAEM en la página web -junto al PAE- y en redes sociales, como recurso de asesoramiento empresarial para mujeres que tengan una idea y/o proyecto de negocio, o con un plan de modernización y ampliación de una empresa ya creada; así como de las ayudas a la financiación (microcréditos sin avales) y para la conciliación previstas para las autónomas y ejemplos de buenas prácticas y experiencias de éxito ofrecidos por el Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades.

Indicadores de evaluación:

- Incorporación de los tres indicadores (PAEM, ayudas para la financiación o la conciliación, y ejemplos de buenas prácticas) a la página web en la sección de Desarrollo Local.
- N°. de visitas a la web.

Organismos implicados: Concejalías de Empleo (Agencia de desarrollo Local) y Tecnologías de la Información y la Comunicación.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

2.2. Ofrecerles en el asesoramiento la posibilidad de incluir en la bolsa de demandantes de formación la organización de “*acciones formativas dirigidas a mujeres, sobre emprendimiento femenino y habilidades de liderazgo, gestión y planificación de empresas*”; y desarrollar la misma.

Indicadores de evaluación:

- Número de mujeres asesoradas.
- Número de mujeres inscritas para la formación.
- Desarrollo de la formación.

Organismos implicados: Concejalía de Empleo (Agencia de Desarrollo Local).

2.3. Valorar la posibilidad de establecer/incrementar las ayudas a mujeres emprendedoras, al menos durante los primeros meses, para facilitar el inicio y continuidad de la actividad empresarial, mediante:

- La concesión de Subvenciones/bonificaciones (ej. reducción de impuestos o tasas municipales).
- La firma de Convenios con entidades bancarias para la concesión de microcréditos a emprendedoras para proyectos empresariales.
- La Cesión de espacios públicos de forma gratuita.

Indicadores de evaluación:

- Número de mujeres que han ejecutado su idea de negocio.
- Número de mujeres que solicitan la cesión de espacio o local público.
- Número de mujeres a las que se les concede ayuda económica o bonificación o se le cede temporalmente espacio o local público.

Organismos implicados: Concejalía de Empleo (Agencia de Desarrollo Local).

3. Contribuir a la reducción de la brecha salarial y a la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres en el ámbito laboral en general y en aquellos sectores tradicionalmente feminizados y por ello socialmente devaluados en particular.

3.1. Considerar la posibilidad de priorizar en la licitación para la contratación de empresas (especialmente las referentes al Servicio de Limpieza de Edificios Públicos, así como el Servicio del Agua -ambos muy devaluados

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

económicamente y feminizado/masculinizado respectivamente-), a aquellas que dispongan de políticas de igualdad internas y ofrezcan mejores condiciones a sus empleados/as; o establecer acuerdos específicos con la empresa en cuestión en pro de lo anterior como requisito para la selección en concurso o subasta pública.

Indicadores de evaluación:

- Acción adoptada.
- Condiciones laborales de los/as empleados/as del Servicio Agua y de limpieza de edificios públicos en comparación con el personal operario de mantenimiento o personal de limpieza viaria.

Organismos implicados: Secretaría General y Concejalías de Contratación y Empleo.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

Objetivo General. *Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.*

Objetivos específicos:

1. *Sensibilizar al tejido empresarial del municipio* (a colación con el sub-epígrafe anterior para fomentar la inserción laboral de la mujer e incentivar la adopción de medidas en favor de la conciliación).
2. *Desarrollar, potenciar y/o adecuar los recursos y actividades municipales.*
3. *Sensibilizar a la población sobre la importancia de conciliar y los recursos disponibles en el municipio para ello.*

ACTUACIONES:

1. Sensibilizar al tejido empresarial del municipio.

1.1 Remitir telemáticamente al mayor número de empresas posible, guías o folletos divulgativos sobre prácticas empresariales en materia de conciliación e igualdad donde se informe asimismo de:

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

- La necesidad de crear planes de igualdad internos o medidas de acción positiva para eliminar posibles discriminaciones, prever el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, equiparar salarios y ocupaciones, adoptar iguales condiciones de acceso al empleo evitando sesgos de género en la percepción de empleos como trabajos tradicionalmente feminizados o masculinizados y posibilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- El Distintivo de Igualdad otorgado por las administraciones central y regional como reconocimiento para aquellas empresas comprometidas con la igualdad, que generen empleo de calidad para mujeres previa elaboración de su plan de igualdad interno.
- Las bonificaciones y beneficios establecidos (como la priorización en contrataciones públicas) para la contratación de mujeres pertenecientes a colectivos más vulnerables (mujeres con discapacidad, mayores de 52 años, víctimas de VG, familias monoparentales, etc.).
- La convocatoria anual del Premio Municipal/Distintivo Municipal a la Empresa más igualitaria.
- La posibilidad de establecer acuerdos con empresas para el desarrollo de acciones positivas que faciliten la incorporación de las mujeres al mercado laboral, como la realización de prácticas en empresas con posibilidad de contratación en la misma.

Indicadores de evaluación:

- N°. de empresas contactadas para la difusión.

Organismos implicados: Agencia de Desarrollo Local.

1.2 Desarrollo de unas “*Jornadas de Información Sindical con perspectiva de género*” en la que se sensibilice e informe a los representantes sindicales de las empresas locales de la necesidad de incluir en la negociación colectiva medidas para la conciliación y la igualdad de oportunidades en la organización interna de sus empresas.

Indicadores de evaluación:

- N°. de asistentes.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

Organismos implicados: Concejalías de Empleo (Agencia de Desarrollo Local), Mujer e Igualdad.

1.3. Convocatoria anual de premios a las empresas locales que implementen políticas de buenas prácticas laborales para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Y/o reconocimiento público de aquellas empresas que, comprometidas con la igualdad, incorporen dicho principio en la contratación e implantación de medidas para sus trabajadores referentes a promoción y compatibilización de la vida personal, laboral y familiar.

Indicadores de evaluación:

- N°. de empresas participantes.
- N°. de premios/reconocimientos otorgados.

Organismos implicados: Tejido empresarial del municipio y Concejalía de Empleo.

1.4. Establecer acuerdos con empresas para el desarrollo de acciones positivas que faciliten la incorporación de las mujeres al mercado laboral, como la realización de prácticas con posibilidad de contratación.

Indicadores de evaluación:

- N°. de empresas con las que se firma acuerdo
- N°. de mujeres contratadas o que realizan sus prácticas.

Organismos implicados: Tejido empresarial del municipio y Excmo. Ayuntamiento de Mula.

2. Desarrollar, potenciar y/o adecuar recursos y actividades municipales.

2.1. Optimizar el tiempo de la ciudadanía mediante la simplificación de trámites y gestiones administrativas municipales, incorporando la opción telemática para su tramitación, previo estudio y selección de aquellos casos para los que sea posible hacerlo.

Indicadores de evaluación:

- N°. de trámites para los que se ha incorporado la opción telemática.

- N°. de gestiones realizadas de forma presencial y N°. de gestiones realizadas de forma online en cada uno de esos trámites a los que se ha incorporado la opción telemática.

Organismos implicados: Administración Ayuntamiento de Mula.

2.2. Impulsar, en la medida de lo posible, la programación cultural, deportiva, formativa, de ocio y tiempo libre, de forma coordinada desde diferentes concejalías, atendiendo a las disponibilidades horarias de las personas y adaptando horarios entre ellas para evitar duplicidades en el caso de las programación destinada a adultos y coordinar ésta con la destinada a la infancia para facilitar el acceso a unas conciliando a través de las otras. (Ej. Medida 3.8 referente a deportes). Incluir en la difusión de las actividades que incluyen actividad infantil para la conciliación (en aquellos casos que disponga de ella).

Indicadores de evaluación:

- N°. de actividades para personas adultas que incluían actividad simultanea para conciliar, por tipo de actividad (deportiva, cultural, formativa, etc.).
- N°. de actividades que han sido difundidas en conjunto con la actividad infantil reflejando la posibilidad de conciliar a través de ella.
- Número de asistentes por actividad y sexo.
- N°. de actividades de diferentes concejalías solapadas y número de asistentes a estas actividades por sexo.

Organismos implicados: Concejalías del Ayuntamiento de Mula, Cultura de Calle Gestión Sociocultural y Agente de Igualdad (en su caso).

2.3. Ampliación de horario del ESPACIO M y desarrollo del mismo como estancia de cuidado puntual para aquellas actividades concretas en las que se estime oportuno ofrecer servicio para la conciliación; sirva como ejemplo la posibilidad de contar con el apoyo de asociaciones consolidadas como Cultura de Calle, Gestión Sociocultural...

Indicadores de evaluación:

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

- Días y horarios de apertura.
- N° de actividades organizadas para personas adultas en cuya difusión se ha hecho mención a la posibilidad de hacer uso de la estancia de cuidado puntual del Espacio M.
- Media de usuarios/as que han hecho uso del Servicio.

Organismos implicados: Concejalía de juventud.

2.4. Fomentar, a través de los Talleres de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género impartidos a las Asociaciones Juveniles y de Mujeres del Municipio, la puesta en marcha de un Banco del Tiempo, mediante la creación de un Grupo de Voluntariado para realizar las labores de acompañamiento y/o cuidado individual o grupal de los hijos/as menores u otras personas dependientes de Mula y pedanías, donde se integre incluso a las Asociaciones del Municipio (EJ. Asociación Cultural –los padres que lo necesiten de forma puntual pueden dejar a sus hijos/as en las mismas, si coinciden con sus horarios de actividad. Lo que además sirve como medida de captación a tales asociaciones).

Indicadores de evaluación:

- N° de Voluntarios/as
- N° de servicios realizados

Organismos implicados: Concejalía de juventud.

2.5. Realizar estudio de la cobertura que ofrecen los Servicios de atención y cuidado a la infancia de titularidad pública y privada existentes en el municipio, previa recolección del número de plazas ofertadas y demandadas en los mismos y atendiendo a la demanda, si fuese necesario, ampliarla mediante:

- La solicitud de otra Escuela Pública Infantil a la Consejería de Educación.
- La concesión de bonificaciones a todos los CAI de titularidad privada para promover la ampliación de plazas en los mismos.

Indicadores de evaluación:

- N° de plazas ampliadas en guarderías (y demanda) por la Consejería.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

- N°. de bonificaciones otorgadas para la ampliación de plazas en centros privados (oferta y demanda).

Organismos implicados: Concejalías de Educación, Familia e Infancia y Política Social.

2.6. Previo estudio de viabilidad y demanda, fomentar la creación/extensión de CAI en las pedanías donde el número de niños de 0 a 3 años es significativo (igualmente mediante la concesión de bonificaciones).

Indicadores de evaluación:

- Pedanías en las que se ha implantado CAI. Oferta y demanda.

Organismos implicados: Concejalías de Educación, Familia e Infancia y Política Social.

2.7. Atendiendo a la demanda sobre los mismos, ampliar la cobertura de los Servicios de Atención y Cuidado de Personas Mayores Dependientes y/o Personas con Discapacidad:

- Impulsar la construcción de la Residencia de Ancianos, con plazas para residentes y Centro de Día.
- En caso necesario, solicitar al IMAS la ampliación de la cobertura y las ayudas o prestaciones para la asistencia a domicilio, así como para el Servicio de Teleasistencia (o aumentar la financiación en este último servicio), así como, ampliar el Servicio de Ayuda Previa a la concesión de la Ayuda a Domicilio mediante la contratación de más auxiliares.

Indicadores de evaluación:

- N°. de solicitudes para ampliación de plazas.
- N° de plazas ampliadas para Ayuda a domicilio (demanda).
- N°. de plazas ampliadas para el Servicio de teleasistencia (demanda).

Organismos implicados: Concejalía de Mayores y Política Social.

3. Sensibilizar a la población sobre la importancia de conciliar y los recursos disponibles en el municipio para ello.

3.1. Campaña anual donde, remitiendo a las guías contenidas en la -medida 3.2.-, se conciencie a la ciudadanía sobre la incidencia de las personas dependientes y su necesidad de cuidados en la vida personal y profesional de las personas y se promuevan cambios fomentando la corresponsabilidad así como la utilización de los recursos existentes en el municipio para la conciliación.

Indicadores de evaluación:

- Realización de la campaña.
- Acciones emprendidas para la difusión.
- Remisiones a las guías del epígrafe siguiente.

Organismos implicados: Concejalía de Familia y Política Social.

3.2. Difundir en la web del Ayuntamiento (Sección de Igualdad y Violencia de género) los siguientes documentos:

- Una guía con los recursos existentes en el municipio para facilitar la conciliación, con horario de apertura y cierre y procedimiento para acceder a ellos.
- Un decálogo de recomendaciones para la corresponsabilidad en el hogar.
- Un tríptico informativo que contenga los derechos para la conciliación reconocidos por Ley a los trabajadores/as.

Indicadores de evaluación:

- Publicación de los documentos en la web.
- Número de visitas.

Organismos implicados: Concejalías de Tecnologías de la Información y la Comunicación, Familia y Política Social.

3.3 Incluir en los Talleres para padres, previstos en el Área de Educación, un epígrafe donde se incida en la necesidad de trabajar la corresponsabilidad doméstica en la educación de sus hijos y se aporten estrategias para adoptar modelos alternativos de convivencia.

Indicadores de evaluación:

- N°. de padres/madres asistentes.

Organismos implicados: Concejalías de Educación, Mujer e Igualdad.

Participación Social

Es sin duda su participación en la sociedad y en el cambio un instrumento imprescindible no solo para empoderar a la mujer sino también para alcanzar la igualdad plena entre hombres y mujeres. Y qué mejor forma de hacerla partícipe del cambio que fomentando su implicación:

- En el sufragio universal (haciéndoles ver cómo a través de este derecho se les otorga un instrumento para elegir el camino que quieren como mujeres, derecho que durante mucho tiempo se les privó, a diferencia de los hombres).
- En la vida política, para dotar a ésta de un marco representativo de mujeres que apuesten por la inclusión del principio de igualdad en todas las políticas.
- En encuestas y estudios municipales, donde se tenga en cuenta la tendencia de sus respuestas para la evaluación de sus necesidades en el ámbito de que se trate.
- En asociaciones sindicales como forma de velar por los derechos de las mujeres trabajadoras.
- En las Juntas Vecinales, para incorporar la debida perspectiva de género en ellas y colaborar con el Ayuntamiento en la detección de necesidades y carencias en materia de género en todas las pedanías.
- Promoviendo la creación de redes de apoyo y el conocimiento del idioma entre las mujeres inmigrantes y la integración del colectivo femenino en general, y en riesgo de exclusión en particular, en las distintas asociaciones de mujeres o mixtas existentes en el municipio o en las de nueva creación (como forma de darles voz a través de ellas) y mediante la propuesta de nuevas actividades a las Asociaciones de Mujeres, además de las que ya se vienen realizando, como forma de darles a conocer otras actividades al margen de lo tradicional y empoderarlas a través de aquellas.

Por ello, hemos de seguir manteniendo esta línea dentro del II PIO, y ejecutar las medidas que a continuación se adjuntan para dar cumplimiento a los objetivos siguientes:

Objetivo General. *Fomentar la participación de las mujeres en la sociedad y en el cambio.*

Objetivos específicos:

1. *Fomentar su inserción en el tejido asociativo del municipio y empoderarlas a través del mismo.*
2. *Promover su participación en la toma de decisiones.*

ACTUACIONES:

1. Fomentar su inserción en el tejido asociativo del municipio y empoderarlas a través del mismo.

1.1. Realizar una Campaña divulgativa de las Asociaciones existentes en el municipio, en la que se informe de sus temáticas, actividades y funciones así como de la utilidad de las mismas para el esparcimiento personal, haciendo hincapié en las Asociaciones de Mujeres, y se anime a asociarse a las mismas o a crear otras nuevas para promover sus inquietudes y/o canalizar sus demandas a través de ellas (informando de los medios que ofrezca el Ayuntamiento, en su caso, para fomentar su creación).

Indicadores de evaluación:

- Campaña.
- Comparativa entre el aumento de socios/as de cada asociación por año, con la entrega de documentación para renovación de convenio.
- Número de nuevas asociaciones creadas y número de socios/as por sexo, en el caso de que sean mixtas.

Organismos implicados: Concejalías de Asociacionismo, Juventud, Cultura, Deportes y Pedanías.

1.2. Incluir en el marco de aquellas Ferias de Exposiciones u otras actividades similares que se realicen en el municipio, stand para las asociaciones locales de mujeres, así como para asociaciones regionales, estatales o internacionales significativas (*Ej. Asociación de hombres por la igualdad de género, asociación de gitanas feministas por la diversidad, asociación de mujeres que un día fueron víctimas de violencia de género y lograron salir, etc.*).

Indicadores de evaluación:

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

- Número de personas que asisten a la Feria como visitantes disgregados por sexo.
- Número de asociaciones foráneas que participan.
- Número de asociaciones locales que participan.

Organismos implicados: Concejalías de Asociacionismo, Mujer e Igualdad.

1.3. Proyectar un módulo de igualdad en los Talleres Informativos para la prevención y detección de la Violencia de Género -previstos para las Asociaciones de Mujeres- a fin de concienciarles del impacto del género en sus vidas y su salud y fomentar con ello su implicación en el cambio, mediante:

- la incorporación de la perspectiva de género en su vida cotidiana y en sus actuaciones y actividades.
- y la demanda (a través del Consejo Municipal de la Mujer) y participación en la programación de actividades a desarrollar por la Concejalía de Calidad de Vida (línea estratégica nº 3).

Indicadores de evaluación:

- Número de Asociaciones y de mujeres que participan
- Número de reuniones por año y actas de sesiones del Consejo Municipal de la Mujer.

Organismos implicados: Concejalía de Seguridad Ciudadana, Calidad de Vida, Mujer e Igualdad.

1.4. Proponer a las Asociaciones de Mujeres cursos y actividades innovadoras para alternar, si así lo quieren, con las actividades que hasta ahora vienen realizando y perpetúan los sesgos de género:

- Taller de Informática para mujeres mayores.
- Curso de lecto-escritura para aquellas que no sepan hacerlo.
- o cualquier otro que una vez sensibilizadas demanden.

Indicadores de evaluación:

- Nuevas actividades y número de mujeres que participan

Organismos implicados: Asociaciones de Mujeres y Concejalía de Igualdad.

1.5. Potenciar el asociacionismo de mujeres en las pedanías, utilizando el Centro Social y haciendo extensivas las actividades organizadas en el municipio a las mismas.

Indicadores de evaluación:

- Número de actividades para mujeres o mixtas desarrolladas en las pedanías.
- Número de participantes por sexo.
- Número de Asociaciones creadas en las pedanías.

Organismos implicados: Concejalías de Pedanías, Mujer e Igualdad.

1.6. Promover el asociacionismo en las mujeres inmigrantes, a través de los Talleres Informativos de Igualdad y Violencia de género a impartir entre las usuarias de los talleres de español que se vienen realizando y para los que existe lista de espera, proponiendo la constitución de una Asociación como instrumento para canalizar sus demandas y desarrollar otros programas/talleres específicos. (Sirva de ejemplo el Taller de duelo migratorio).

Indicadores de evaluación:

- Asociación de Mujeres Inmigrantes.
- Número de actividades organizadas para este colectivo.
- Número de mujeres que participan.

Organismos implicados: Concejalías de Política Social, Mujer e Igualdad.

2. Promover su participación en la toma de decisiones

2.1 Organizar nuevas Jornadas de “Mujer y Empleo” orientadas ésta vez a informar a las mujeres trabajadoras de sus derechos en las empresas e incitarles a afiliarse y a formar parte de la representación sindical en defensa de los mismos.

Realizar una Campaña anual que abarque lo anterior y proyecte la imagen del Ayuntamiento como ejemplo de paridad entre sus representantes sindicales (en caso de que lo consiga).

Indicadores de evaluación:

- Campaña
- Número de visitas en la sección de noticias de la web
- Número de reacciones en redes sociales.
- Número de mujeres asistentes a las Jornadas

Organismos implicados: Concejalía de Mujer e Igualdad.

2.2. Incorporar la variable sexo en las próximas encuestas y estudios a realizar en todos los ámbitos de actuación municipal y evaluar los resultados desde la perspectiva de género.

Indicadores de evaluación:

- Número de encuestas y estudios realizados por año y Concejalía
- Número de encuestas y estudios realizados en los que se incorpora la variable sexo.
- Número de encuestas y estudios realizados en los que se evalúan los resultados atendiendo a la variable sexo.

Organismos implicados: Todas las Concejalías del Ayuntamiento de Mula.

2.3. Animar a las mujeres del municipio de Mula a aprovechar la oportunidad de **participar en los planes, estudios o encuestas** que se realicen, mostrándoles la poca participación existente hasta el momento y la necesidad de tener en cuenta la tendencia de sus respuestas, para la evaluación de sus necesidades, en el ámbito de que se trate como forma de incorporar el principio de igualdad en el mismo.

Indicadores de evaluación:

- Número total de encuestas y estudios realizados por año y número en los que se incorpora la variable sexo.
- Evolución del número de personas, disgregado por sexo, que participan en encuestas y estudios en los que se incorpora ésta variable.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de

- Número de encuestas y/o estudios en los que se ha lanzado este mensaje implicativo.
- Número de encuestas y/o estudios en los que se interpretado los resultados por sexo.

Organismos implicados: Concejalía de Pedanías, Mujer e Igualdad.

2.4. Incorporar como nuevo indicador a cumplimentar en la memoria justificativa que se requiere al tejido asociativo, previamente a la renovación de convenio y/o subvención, el número de socios/as por sexo y el número de hombres y mujeres que componen la junta directiva por cargo, para realizar un registro de asociaciones con tales datos.

Indicadores de evaluación:

- Segregación horizontal o no entre las Asociaciones municipales por temáticas.
- Número de Asociaciones en cuyo fuero interno existe segregación vertical.

Organismos implicados: Concejalías de Asociacionismo, Juventud, Deportes y Cultura.

2.5. Animar a las mujeres, desde los distintos grupos políticos, a **ejercer su derecho de sufragio universal**, y fomentar la afiliación femenina a los distintos partidos, así como la presentación de candidaturas de mujeres para cargos electos.

Indicadores de evaluación:

- Número de mujeres y hombres que ejercen su derecho al voto.
- Número de mujeres y hombres afiliadas/os a los partidos políticos del municipio.

Organismos implicados: Grupos Políticos.

Violencia de Género

Por último, y puesto que es la manifestación más brutal de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, no podíamos dejar de crear una línea estratégica propia dedicada a la Violencia de Género dada la gravedad de la misma y su incidencia en el municipio.

Si bien en la medida 42 del anterior PIO figuraba el fomento del Plan Municipal de Prevención de la Violencia de Género, con sus correspondientes indicadores de evaluación, lo cierto es que ni tan siquiera se llegó a elaborar dicho Plan. Por ello, y dada la trascendencia de la lacra de la violencia de género, se ha creído conveniente elaborar e implantar un Plan específico de Prevención que en paralelo al Plan de Igualdad, potencie las medidas de detección, comprobación y seguimiento de las víctimas, así como las de prevención en su caso.

Se hace también necesario implicar a la Concejalía de Seguridad Ciudadana a través de su Cuerpo de Policía Local, recurso anteriormente no previsto pero que ha demostrado en innumerables ocasiones su implicación en esta terrible lucha con el auxilio a las víctimas y la detención de sus autores, amén de las charlas y consejos que imparten a jóvenes y estudiantes.

Se justifica la elaboración de dicho Plan de Prevención, tanto por la magnitud del estudio a realizar, donde se prevén políticas de prevención e intervención acordes a las especiales circunstancias de este asunto, así como a la próxima incorporación del Cuerpo de la Policía Local al Protocolo VIOGEN del Ministerio del Interior, lo que conlleva nueva asunción de responsabilidades en cuanto a la tramitación y gestión de los procedimientos de violencia de género.

Objetivo General. *Erradicar la Violencia de Género como manifestación más brutal de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.*

Objetivos específicos:

- 1.1. *Prevenir la aparición de la violencia de género.*
- 1.2. *Reducir el número de casos de violencia de género ya existentes.*
- 1.3. *Evitar el retorno de las víctimas a la misma o ulteriores relaciones violentas.*

ACTUACIONES:

1. Implantar el I Plan Municipal de Prevención de la Violencia de Género de forma simultánea al II PIO, así como evaluarlo y actualizarlo cuando finalice su periodo de vigencia.

Indicadores de evaluación

- Informe de Evaluación del I Plan Municipal de Prevención de la Violencia de Género.

Organismos implicados: Concejalías de Mujer e Igualdad y Seguridad Ciudadana, a través del CAVI y Policía Local, con la colaboración transversal del resto de Concejalías.

IV. IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El presente Plan se implementará tras su aprobación por la Junta de Gobierno Local. A partir de entonces, cada Concejalía ejecutará las medidas que correspondan a su ámbito de actuación, a poder ser, dentro del primer año a su entrada en vigor, aquellas para cuya obtención de datos no sea necesario el transcurso del mismo, teniendo no obstante de plazo hasta la finalización de su vigencia en 2024. Posteriormente, se realizará una evaluación final, de la que se emitirá informe, en el que se detallará:

- La situación de partida analizada, durante el primer año, en base a los indicadores distribuidos en cada Concejalía.
- Las medidas que, propuestas en el anterior epígrafe, ha sido necesario adoptar, la obviedad de otras por no ser necesaria su ejecución y la práctica de otras que no estuvieran previstas en el presente.
- La evolución de la situación de hombres y mujeres en el ámbito de que se trate, atendiendo a los indicadores de evaluación establecidos.

Mientras tanto, durante el periodo de validez del mismo, se llevará a cabo un seguimiento anual en el que se fiscalice su ejecución.

V. AGRADECIMIENTOS

Por último, agradecer la colaboración de aquellos miembros del Equipo de Gobierno y personal técnico del Ayuntamiento de Mula, que, en todo momento predispuestos, hicieron entrega, a través de sus respectivas Concejalías, de toda la información que les fue solicitada, así como por la implicación mostrada en la interacción con ellas y ellos para determinar las medidas de actuación que en el presente Plan se recogen, haciendo hincapié sobre todo en la Concejalía de Mujer e Igualdad, a través de su concejala Pilar Gil y el Centro de Atención Especializada a Mujeres Víctimas de Violencia de Género; y en la Concejalía de Seguridad Ciudadana, a través de su edil Diego Boluda, y el Cuerpo de la Policía Local de Mula, representado por el Comisario-Jefe Fidel Bedia.

Asimismo, se agradece al Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, en colaboración con la Consejería de Mujer, Igualdad, LGTBI, Familias y Política Social, la financiación del II Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de Mula, y con ello colateralmente, del I Plan Municipal de Prevención de la Violencia de Género.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ayuntamiento de Mula y Augustin Consulting Group. (2009). I Plan para la Igualdad de Oportunidades en el Municipio de Mula.

Azara Escrivá, S. y Gil Vila, M.V. (2017). *Set para introducir la perspectiva de género en el proceso urbano*. Servicio de Planificación Económica y Regeneración Urbana. Dirección General de Vivienda, Rehabilitación y Regeneración Urbana. Generalitat Valenciana Conselleria de vivienda, obras públicas y vertebración del territorio.

http://politicaterritorial.gva.es/documents/168489756/0/SET_cas_link.pdf/0cf2c19d-e679-4c10-810a-fea0dd4fb484

Biencinto López, N. (2009). *Manual práctico para una señalización urbana igualitaria*. Ministerio de igualdad del Gobierno de España. Federación Española de Municipios y Provincias [http://femp.femp.es/files/566-187-archivo/Manual práctico para una señalización igualitaria.pdf](http://femp.femp.es/files/566-187-archivo/Manual_práctico_para_una_señalización_igualitaria.pdf)

Brantingham, P. y Brantingham, P. (1991). *Environmental Criminology*. Prospect Heights: Waveland Press.

Cohen, L. E. & Felson, M. (1979). «Social Change and Crime Rate Trends: A Routine Activity Approach». *American Sociological Review*, 44, 588-608.

Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración, Región de Murcia. Catálogo Avanzando de Servicios para personas en situación de Dependencia en la Región de Murcia. 427-437 <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/murcia-catalogodependencia-01.pdf>

Decreto nº 314 314/2019 de 26 de diciembre, por el que se aprueban las normas especiales reguladoras de la concesión directa de subvenciones destinadas a los ayuntamientos de la Región de Murcia para implantar y/o actualizar planes o programas municipales de igualdad como prevención de la violencia de género, en

base al Real Decreto-Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del pacto de estado contra la violencia de género.
[https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=160631&IDTIPO=60&RASTRO=c891\\$m5806,5808,53521](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=160631&IDTIPO=60&RASTRO=c891$m5806,5808,53521)

Instituto Nacional de Estadística. Estadística del Padrón Continuo por años.

Instituto Nacional de Estadística. I Trimestre de 2020. Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad.
<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247#!tabs-tabla>

Instituto Nacional de Estadística. IV Trimestre de 2019. Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad
<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4181#!tabs-tabla>

Goñalons Pons, P. (2018). La brecha de género y la devaluación del trabajo feminizado. eldiario.es https://www.eldiario.es/piedrasdepapel/brecha-genero-devaluacion-trabajo-feminizado_6_756684345.html

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. BOE (*Boletín oficial del Estado*), núm. 313, de 29/12/2004. [BOE-A-2004-21760](#)

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. BOE (*Boletín Oficial del Estado*) núm. 106, de 4/5/2006. [BOE-A-2006-7899](#)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE (*Boletín oficial del Estado*), núm. 71, de 23 de marzo de 2007, páginas 12611 a 12645. [BOE-A-2007-6115](#)

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. BOE (*Boletín Oficial del Estado*), núm. 176, de 22 de julio de 2008, páginas 31919 a 31930. [BOE-A-2008-12529](#)

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. «BOE» núm. 89, de 13/04/2007. [BOE-A-2007-7788](#)

Ministerio de Cultura y Deporte. (2018). Estadística de la Edición Española de Libros

con ISBN. <http://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:25965595-9814-459f-83d4-7252ed431e8e/estadisticas-libro.pdf>

Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social. (2019). Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el Siglo XXI. http://www.mitramiss.gob.es/es/destacados/HOME/documentos/Informe_mujeres_febrero_2019.pdf

Observatorio de Igualdad y empleo (1 de febrero de 2020). Trabajos a tiempo parcial en España. Noticias del Observatorio de la Igualdad y el Empleo <http://www.observatorioigualdadyempleo.es/trabajos-a-tiempo-parcial-en-espana/>

Observatorio de las Ocupaciones de la Región de Murcia. (2019). Informe del Mercado de Trabajo de la Región de Murcia, datos 2018. [www.sepe.es > dctm > informes:09019ae3819f3148](http://www.sepe.es/dctm/informes:09019ae3819f3148)

Portal Estadístico de la Región de Murcia (CREM). Datos Municipales Mula por años y entidades. http://econet.carm.es/web/crem/inicio/-/crem/sicrem/PU_MulaCifras/sec0.html

Portal Estadístico de la Región de Murcia. Nota de prensa sobre el Paro Registrado por Entidades. I Trimestre 2020 <http://econet.carm.es/web/crem/inicio/-/crem/sicrem/PU6037/nota.pdf>

Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género. [BOE-A-2018-11135](http://www.boe.es/BOE-A-2018-11135)

Rodríguez, C. (19 de Marzo de 2019). El rechazo a la violencia de género será visible en toda la ciudad. [fuenlabradanoticias.com https://fuenlabradanoticias.com/art/92079/el-rechazo-a-la-violencia-de-genero-sera-visible-en-toda-la-ciudad](https://fuenlabradanoticias.com/art/92079/el-rechazo-a-la-violencia-de-genero-sera-visible-en-toda-la-ciudad)