DIPUTACIÓN DE ALBACETE

igualdad
Unidad de Igualdad

DIAGNÓSTICO DEL PLAN ESTRATÉGICO PROVINCIAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO DE LA DIPUTACIÓN DE ALBACETE

2017 (avance de resultados)

Elaborado por:

QUINCE GRADOS

En colaboración con:

CONSIDERA
PROJECT LAB

QuinceGrados en 1972 Laboratorio de Estrategias, SRL.
C/ José Zorrilla, 12 02002. Albacete
http://www.quincegrados.com
E-mail: hablemos@quincegrados.com

Tabla de contenido

1 INTRODUCCIÓN 3
2 ANÁLISIS DE CONTEXTO 5
2.1 Población 5
2.2 Situaciones de convivencia 11
2.3 Nivel de estudios 14
3 ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL 17
3.1 Actividad laboral de mujeres y hombres en la provincia 17
3.2 Segregación laboral 20
3.2.1 Segregación horizontal 20
3.2.2 Segregación vertical 26
3.3 Factores condicionantes para lograr un mercado de trabajo con las mismas oportunidades para mujeres y hombres 29
4 PROCESOS DE EXCLUSIÓN SOCIAL Y FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA 37
5 PERCEPCIÓN SOCIAL SOBRE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO 39
5.1 Conocimiento y sensibilidad respecto a la igualdad de género 41
5.2 Actitudes y decisiones para la vida personal, familiar y laboral 43
5.3 Análisis de la persistencia de estereotipos y roles de género 47
6 EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS 50
6.1 Estructuras organizativas con competencias en igualdad de género 51
6.2 Representación política 55
6.3 Gestión del personal y recursos humanos de los Ayuntamientos 56
6.4 Políticas locales y perspectiva de género 60
7 CONCLUSIONES 63
7.1 Ejes de actuación del futuro Plan Estratégico Provincial por la Igualdad 68
8 ANEXOS 72
8.1 ANEXO 1: CLASIFICACIÓN DE MUNICIPIOS SEGÚN TIPOLOGÍA 72
8.2 ANEXO 2: PERSONAS, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES QUE HAN PARTICIPADO DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD 77
8.3 ANEXO 3: VALOR DE LOS INDICADORES POR MUNICIPIOS 79
8.4 ANEXO 4: ENCUESTA 88
8.5 ANEXO 5: CUESTIONARIO AYUNTAMIENTOS 91
8.6 ANEXO 6 BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES CONSULTADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO 96

1 INTRODUCCIÓN

La necesidad de avanzar en políticas y estrategias de igualdad de género se sustenta por la persistencia de las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, y el mantenimiento de prejuicios y estereotipos que actúan como barreras visibles e invisibles para construir una sociedad más equilibrada en la que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades.

Frente a la innegable constatación de que a lo largo de la historia las mujeres han contribuido de manera especial a la construcción y desarrollo del sistema económico, político y social, las mujeres se han visto históricamente invisibilizadas por la mayor presencia y relevancia de los hombres en los centros de decisión y poder.

Así, y a pesar de los avances en participación de las mujeres, son contundentes los datos que reflejan la desigualdad entre mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad, las barreras que limitan el desarrollo profesional, relacionadas principalmente con los estereotipos de género, así como la menor posibilidad de ejercer liderazgo ya que este se configura a través de criterios informales-relacionales de reconocimiento en el que las mujeres siempre pierden.

Si estudiamos en particular la situación de la mujer rural, esta es aún más precaria, ya que ocupa los puestos más bajos en todos los indicadores socioeconómicos, y no se ha logrado el objetivo de reducir significativamente la desigualdad con los hombres. En este sentido, en *ningún ámbito son las disparidades y los obstáculos más importantes para las mujeres y las niñas que en las áreas rurales. (*Michelle Bachelet, Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres)

Por ello, pese al reconocimiento del derecho fundamental de las mujeres y los hombres de participar en la vida política, y al desarrollo normativo existente sobre igualdad de género, sigue siendo necesario poner en marcha actuaciones para erradicar las situaciones de desigualdad existente y reducir la brecha entre la igualdad legal y la efectiva.

La Diputación de Albacete, como Administración pública, debe responder a los mandatos de igualdad entre mujeres y hombres de nuestro marco jurídico y, además, como ayuntamiento de ayuntamientos, tiene el objetivo de apoyar y asesorar a los municipios de la provincia mediante la puesta en práctica de estrategias y actuaciones encaminadas a corregir las desigualdades que todavía persisten entre mujeres y hombres.

> Amartya Sen (Premio Nobel de Economía): “A lo mejor nada sea tan importante hoy en la economía política como el hecho que se reconozca en forma debida la participación y el liderazgo de las mujeres en el territorio político, económico y social”.

En este sentido, el Diagnóstico Provincial de Igualdad de Género se concibe con un instrumento con el que analizar y visibilizar las brechas existentes entre mujeres y hombres de la provincia de Albacete en torno a los siguientes temas clave:

- Discriminaciones horizontales y verticales en el ámbito laboral.
- Feminización de los procesos de exclusión social.
- Estereotipos de género que persisten en nuestra sociedad.
- La aplicación del enfoque de género en la política local.

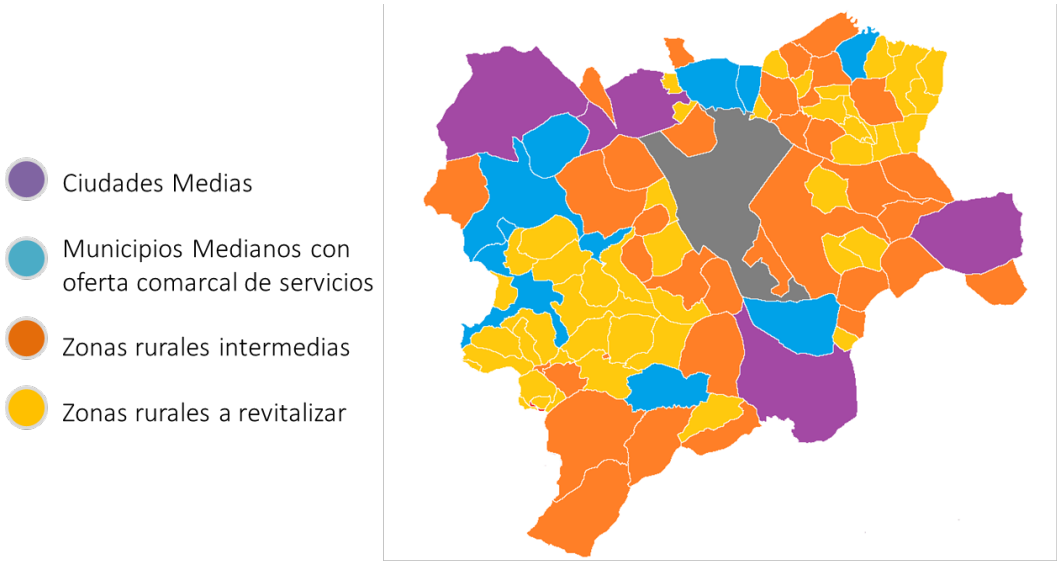
Para su elaboración se han aplicado técnicas de carácter cuantitativo y cualitativo, que han supuesto el uso de fuentes primarias y secundarias de información, a través de la

realización de entrevistas a personas informantes clave, encuestas a la población, y análisis documental de estudios, estadísticas, y datos de la Diputación Provincial.
Para facilitar su compresión y cómo las distintas situaciones de desigualdad de género se materializan en los diferentes contextos territoriales de la provincia, el análisis se ha estructurado por tipología de municipios, agrupando así los datos a nivel local según las siguientes categorías:

- Capital y ciudades medias
- Municipios medianos con oferta comercial de servicios
- Zonas rurales intermedias
- Zonas rurales a revitalizar.

Esta clasificación, que se ha realizado en base a los criterios demográficos (tamaño de la población), geográficos (distancia a la capital) y funcionales (oferta de servicios básicos), ha permitido analizar y presentar la información municipal de forma desagregada y obtener conclusiones vinculadas al grado de ruralidad de los municipios de la provincia[1].

Figura 1 Clasificación municipal de la información del Diagnóstico de Igualdad de Género en la provincia de Albacete



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, el informe de diagnóstico concluye con una serie de recomendaciones o líneas estratégicas que han de marcar la hoja de ruta para elaborar el Plan Estratégico Provincial de Igualdad de Género, con el que la Diputación Provincial de Albacete quiere contribuir a dotar de recursos a todos los municipios de la provincia para transversalizar los principios de la igualdad de género en toda la provincia.

[1] Nota: En el anexo 1 se incluye la relación de municipios por categoría, y la descripción de sus características comunes.

2 ANÁLISIS DE CONTEXTO

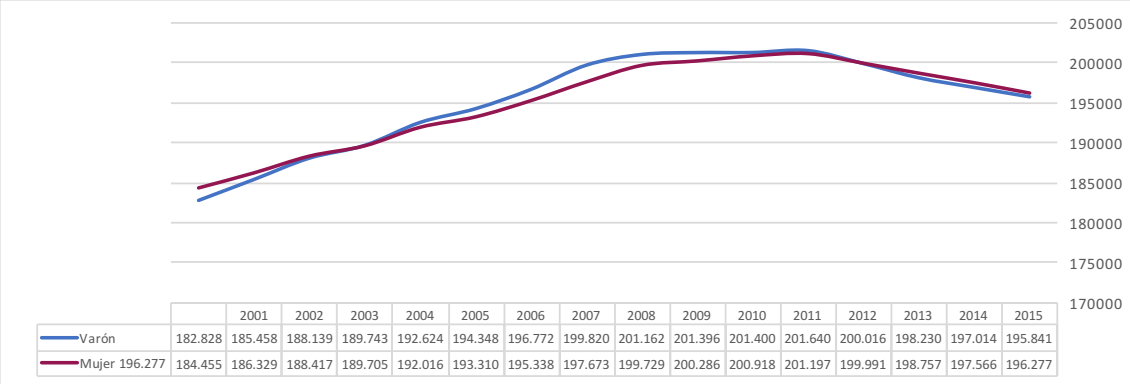
El primer paso para elaborar el diagnóstico de igualdad en la provincia de Albacete es estudiar las variables poblacionales que determinan las características del capital humano con el que cuenta la zona, como recurso clave sobre el que se asienta el desarrollo de un territorio, y factor determinante para implementar estrategias tendentes a un desarrollo equilibrado, justo y sostenible.

2.1 Población

La provincia de Albacete, según el padrón del año 2015, tiene una población de 197.566 mujeres y 197.014 hombres, lo que supone una distribución equilibrada entre mujeres (50,1%) y hombres (49,9%).

Tras una etapa de crecimiento poblacional durante la primera década del siglo XXI, en la actualidad la provincia de Albacete, al igual que ocurre a nivel regional y nacional, atraviesa una fase de pérdida de población, que tomando como referencia el periodo 2011-2015 ha sido del -1,7% en el caso de las mujeres, y del -2,2% en el caso de los hombres.

Figura 2. Evolución de la población por sexo en la provincia de Albacete, 2001-2015

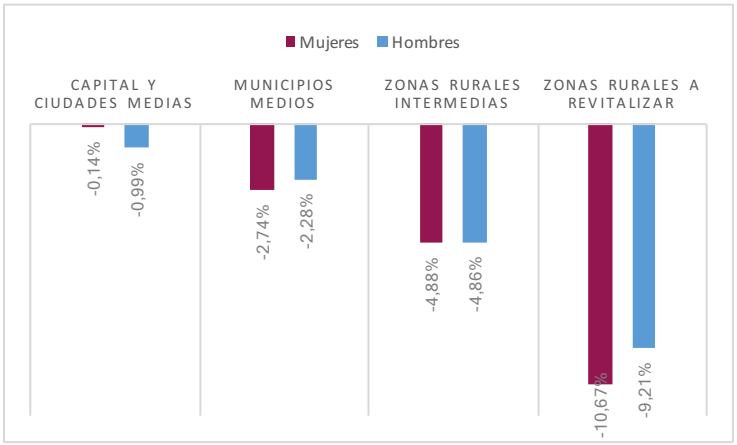


	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Varón	182.828	185.458	188.139	189.743	192.624	194.348	196.772	199.820	201.162	201.396	201.400	201.640	200.016	198.230	197.014	195.841
Mujer 196.277	184.455	186.329	188.417	189.705	192.016	193.310	195.338	197.673	199.729	200.286	200.918	201.197	199.991	198.757	197.566	196.277

Fuente: Padrones municipales (IES CLM).

Por tipología de municipios, en estos últimos cinco años la disminución relativa de población se ha concentrado en las zonas rurales de la provincia, donde, además, la pérdida de población femenina es superior a la masculina.

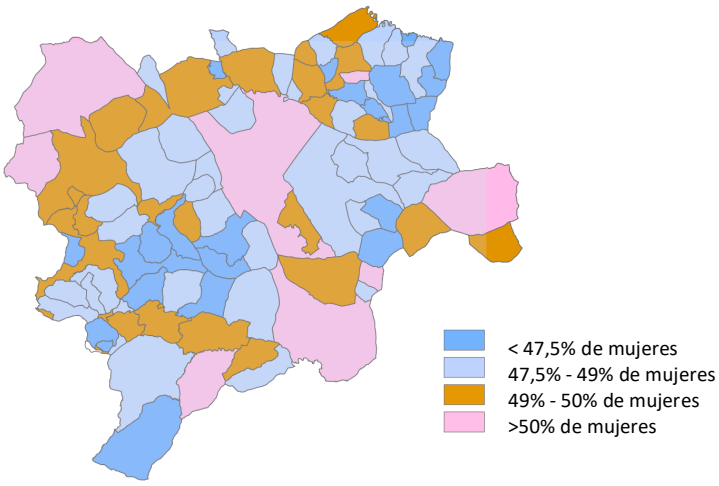
Figura 3. Variación de la población por sexo y tipología de municipio correspondiente al periodo 2011-2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de los padrones municipales (IES CLM).

En cuanto a la composición por sexo de la población, en las ciudades de mayor tamaño (y algunos otros municipios) la población femenina se encuentra por encima del 50%, frente a los municipios de carácter más rural que presentan un mayor porcentaje de población masculina.

Figura 4. Porcentaje de mujeres respecto al total de población en los municipios de la provincia de Albacete.



Fuente: Elaboración propia a partir del Padrón Municipal (2015).

Además, tomando como referencia los datos a principios de siglo, se comprueba el aumento de la menor presencia de mujeres frente a los hombres en los entornos más rurales de la provincia, siendo en las zonas rurales a revitalizar donde más se ha incrementado el diferencial.

Figura 5. Distribución por sexo de la población de la provincia de Albacete (año 2015 y 2001).

	2001			2015		
	% Mujeres	% Hombres	Diferencial	% Mujeres	% Hombres	Diferencial
Provincia	50,2%	49,8%	0,4%	50,1%	49,9%	0,2%
Capital y Ciudades Medias	50,8%	49,2%	1,5%	70,7%	49,3%	1,5%
Municipios medios	49,6%	50,4%	-0,7%	49,0%	51,0%	-1,9%
Zonas rurales intermedias	49,2%	50,8%	-1,6%	48,6%	51,4%	-2,7%
Zonas rurales a revitalizar	48,6%	51,4%	-2,8%	47,5%	52,5%	-4,9%

Fuente: Elaboración propia a partir del Padrón Municipal (2015).

La situación diferencial entre mujeres y hombres en zonas rurales se agrava al analizar los datos de variaciones residenciales, ya que, en 2015, los saldos negativos en este tipo de municipios fueron superiores en el caso de las mujeres, lo que, unido a una menor población femenina, se traduce en pérdidas de población relativas superiores.

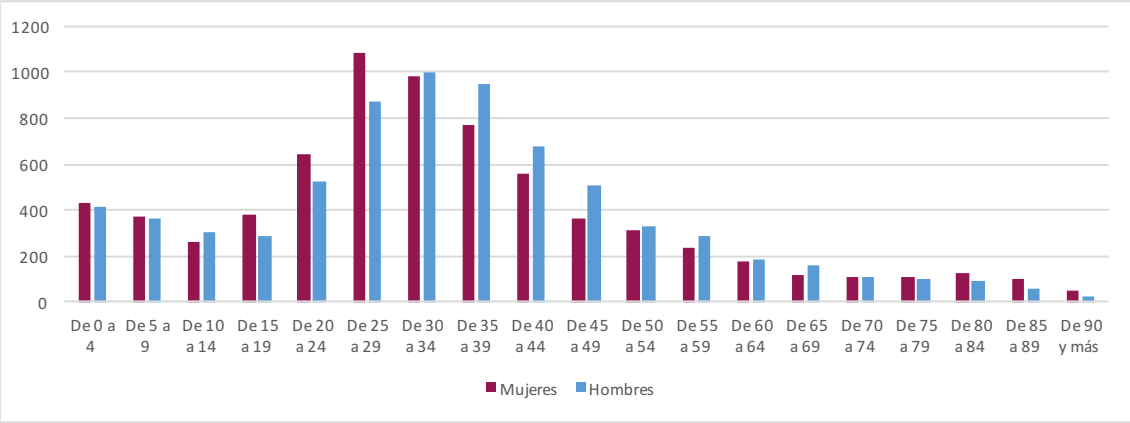
Figura 6. Saldo neto de variaciones residenciales por tipología de municipios.

	Mujeres (provincia de Albacete)	Hombres (provincia de Albacete)	Mujeres (Otras provincias de España)	Hombres (Otras provincias de España	Mujeres (Otros países)	Hombres (Otros Países)	Saldo neto Mujeres total	Saldo neto hombres total	Tasa de variación femenina	Tasa de variación masculina
Capital y Ciudades Medias	414	279	-575	-447	119	69	-42	-99	-0,03%	-0,07%
Municipios medios	-123	-88	-89	-92	45	23	-167	-157	-0,65%	-0,59%
Zonas rurales intermedias	-163	-126	-142	-124	56	8	-249	-242	-0,97%	-0,89%
Zonas rurales a revitalizar	-128	-65	-62	-50	12	0	-178	-115	-1,90%	-1,11%

Fuente: Elaboración propia a partir del Padrón Municipal (2015).

Los cambios de residencia suelen estar relacionados principalmente con el acceso al mercado laboral, o con la realización de estudios, por lo que los movimientos se concentran en la población con edad entre los 20 a los 40 años.

Figura 7. Variaciones residenciales con origen en la provincia de Albacete, según sexo y edad, año 2015.



Fuente: Elaboración propia a partir del Padrón Municipal (2015).

A pesar que en los tramos de más juventud (19-25 años), las mujeres cambian en mayor proporción de residencia para continuar los estudios o incorporarse al mercado laboral, el freno se encuentra a partir de los 30 años, como consecuencia de los roles tradicionalmente adjudicados a las mujeres de cuidado del hogar y familia. En este sentido, algunas de las personas entrevistadas han manifestado: ***"el rol que desempeña la mujer en el entorno familiar, supone una barrera para muchas mujeres en el caso de tener que cambiar de residencia si surge una oportunidad laboral, mientras que el hombre lo tiene más fácil".***

No obstante, y a pesar de las mayores limitaciones a las que se enfrentan las mujeres por motivos familiares, o más bien, por el rol que éstas ejercen en las estructuras familiares, lo cierto es que las variaciones residenciales de las mujeres en zonas rurales a día de hoy es mayor, y está provocando que, en determinadas cohortes de edad, y en determinados municipios, la población se esté masculinizando

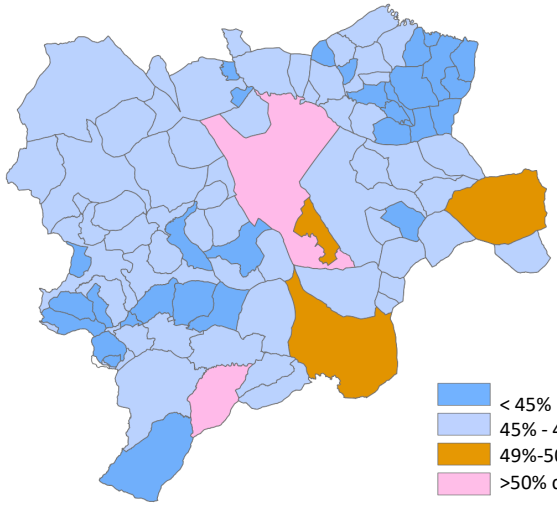
Por ello, la brecha de género es especialmente significativa en las zonas rurales a revitalizar en el caso de la población en edad activa (entre los 15 y 64 años), pues el diferencial entre mujeres y hombres se sitúa en valores superiores a los diez puntos.

Figura 8. Brechas de género de la población en edad potencialmente activa 2015

	Población de 15 a 64 años		Distribución por sexo		Diferencial
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres	(%M-%H)
Provincia	65,0%	68,3%	48,8%	51,2%	-2,4%
Capital y Ciudades Medias	66,9%	69,6%	49,7%	50,3%	-0,5%
Municipios medios	62,8%	67,2%	47,4%	52,6%	-5,3%
Zonas rurales intermedias	60,6%	65,3%	46,8%	53,2%	-6,5%
Zonas rurales a revitalizar	54,4%	61,8%	44,4%	55,6%	-11,2%

Fuente: Elaboración propia a partir del Padrón Municipal (2015).

Figura 9. Porcentaje de mujeres con edades comprendidas entre los 15 y 64 años sobre el total de población de esa misma edad, datos correspondientes a 2015.



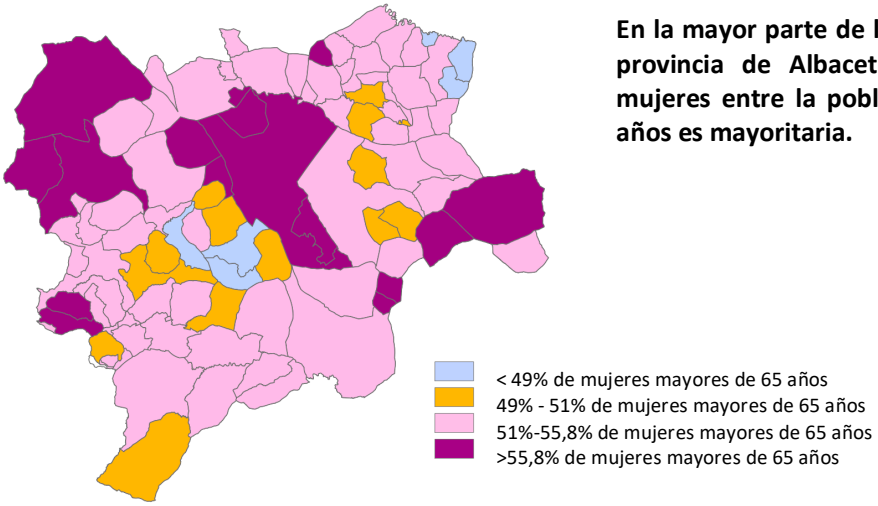
Estas diferencias de población entre hombres y mujeres en edad activa, supone una debilidad más de las zonas rurales, ya que dificulta el relevo generacional y acelera los fenómenos de despoblación que sufren gran parte de los municipios, y en especial los de menos de 1.000 habitantes.

Fuente: Elaboración propia a partir del Padrón Municipal (2015).

Por otro lado, teniendo en cuenta que los cambios residenciales femeninos están más asociados a la población joven, y que la edad media de esperanza de vida es superior en mujeres que hombres (85,6 años para mujeres y 80,1 para hombres[2]), se comprueba una mayor proporción de la población femenina mayor de 65 años en todos los tipos de municipios de la provincia.

[2] Datos nacionales correspondientes a 2014.

Figura 10. Porcentaje de mujeres mayores de 65 años sobre el total de población de esa misma edad. 2015.



En la mayor parte de los municipios de la provincia de Albacete la presencia de mujeres entre la población mayor de 65 años es mayoritaria.

Fuente: Elaboración propia a partir del Padrón Municipal (2015).

Esta distribución poblacional tiene como resultado unas tasas provinciales de envejecimiento[3] femenino (21%), por encima de las masculinas (16%).

Figura 11. Brechas de género de la población mayor de 65 años 2015

	Tasa de envejecimiento (de 65 años y más años)		Distribución por sexo		Brecha de género
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres	(%M-%H)
Provincia	21%	16%	55,8%	44,2%	11,6%
Capital y Ciudades Medias	18%	14%	57,2%	42,8%	14,5%
Municipios medios	23%	18%	54,6%	45,4%	9,2%
Zonas rurales intermedias	28%	23%	53,7%	46,3%	7,4%
Zonas rurales a revitalizar	37%	30%	52,7%	47,3%	5,4%

Fuente: Elaboración propia a partir del Padrón Municipal (2015).

De forma general, el envejecimiento de la población es uno de los fenómenos demográficos más característicos de la sociedad actual, cuyo origen está en el aumento de la esperanza de vida y en el descenso de la natalidad. En el caso del medio rural, el fenómeno de envejecimiento se acentúa debido al éxodo rural-urbano.
En municipios de Albacete calificados como zonas rurales a revitalizar, las tasas de envejecimiento llegan a alcanzar en el caso de la población femenina valores del 37%, debido, en parte, al desequilibrio de la población femenina de edades inferiores.
Esta estructura demográfica a nivel provincial muestra una pirámide poblacional regresiva, con la base más estrecha que la zona central y un porcentaje de personas mayores significativo, típica de áreas desarrolladas, con tasas de natalidad y mortalidad

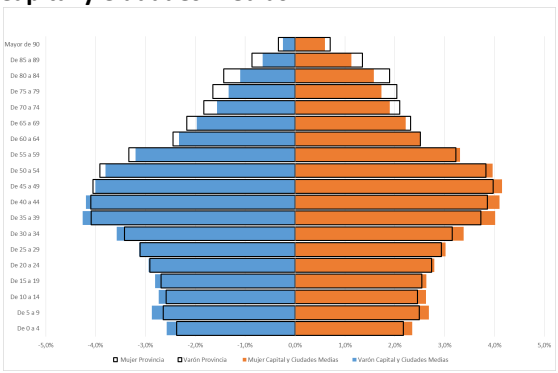
[3] Tasa de envejecimiento: ratio entre población mayor de 65 años y la población total.

bajas y un crecimiento natural muy bajo o con tasas decrecientes. El grupo poblacional más numeroso es aquel que se corresponde con las cohortes de entre 35 y 49 años de edad, tanto en hombres como en mujeres.

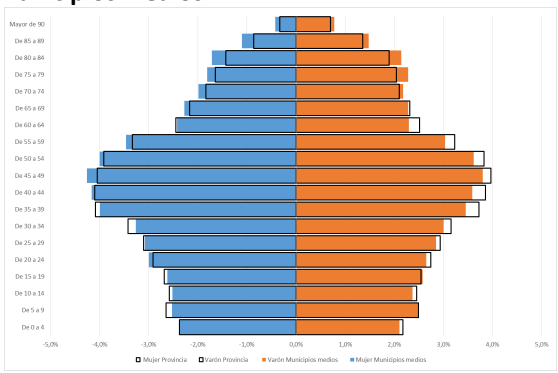
En los municipios englobados en el grupo de zonas rurales, intermedia y especialmente las zonas a revitalizar, nos encontramos con una pirámide de población completamente invertida, con una población que tiende progresivamente al envejecimiento y la masculinización.

Figura 12. Pirámide de población por tipología de municipios

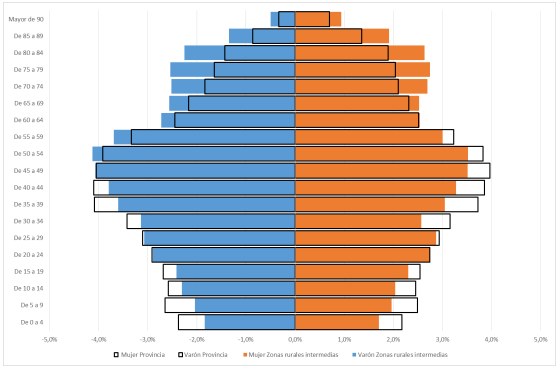
Capital y Ciudades Medias



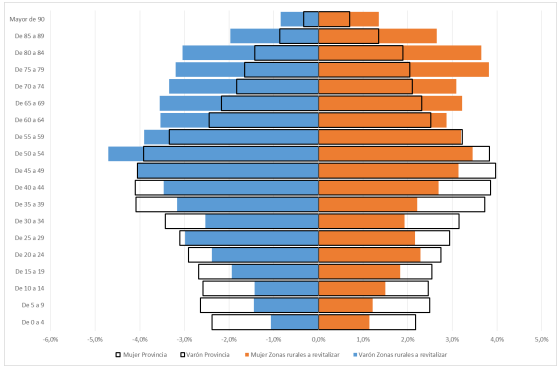
Municipios medios



Zonas rurales intermedias



Zonas rurales a revitalizar



Fuente: Elaboración propia a partir del Padrón Municipal (2015).

El envejecimiento y la despoblación femenina de las zonas rurales de la provincia de Albacete plantea serios problemas con fuertes implicaciones sociales y económicas, en lo que se conoce como "atonía del medio rural"[4].

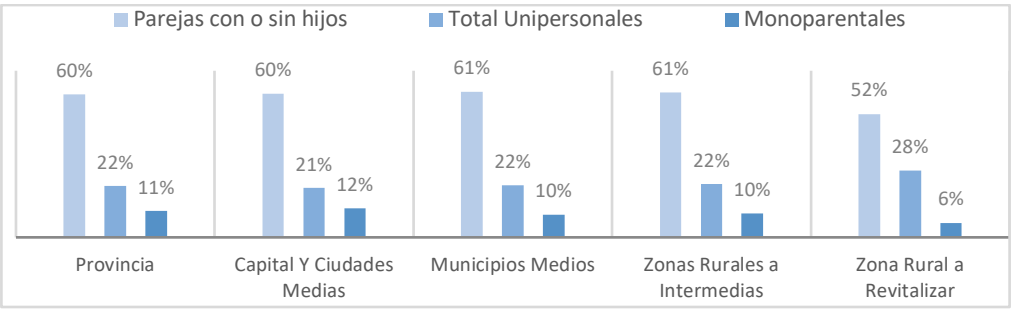
Si la pérdida de población continúa produciéndose de la misma forma e intensidad, sobre todos en los núcleos más pequeños, es obvio que *se producirán fuertes reducciones de los servicios comerciales y administrativos, la progresiva supresión del transporte público, el cierre de las escuelas, etc., y, en última instancia, su desaparición.* Margarita Rico González, y Jesús María Gómez García, 2004: Mujeres y Despoblación en el medio rural de Castilla y León, Universidad de Valladolid.

[4] Efectos perniciosos que aparecen en las zonas rurales que vienen sufriendo desde hace tiempo el problema del abandono de sus habitantes.

2.2 Situaciones de convivencia

De acuerdo a los datos del Censo de Población y Viviendas de 2011, la provincia de Albacete está compuesta por 149.373 hogares, siendo mayoritarios (el 60% del total), los formados por parejas con o sin hijos. El número de hogares unipersonales asciende a 32.259, lo que supone que viven solas un total de 16.894 mujeres y 15.365 hombres.
Esta situación se da en todas las tipologías de municipios, incluso en las zonas rurales a revitalizar, aunque con un porcentaje menor (52%), ya que en estos municipios la presencia de hogares unipersonales es mayor.

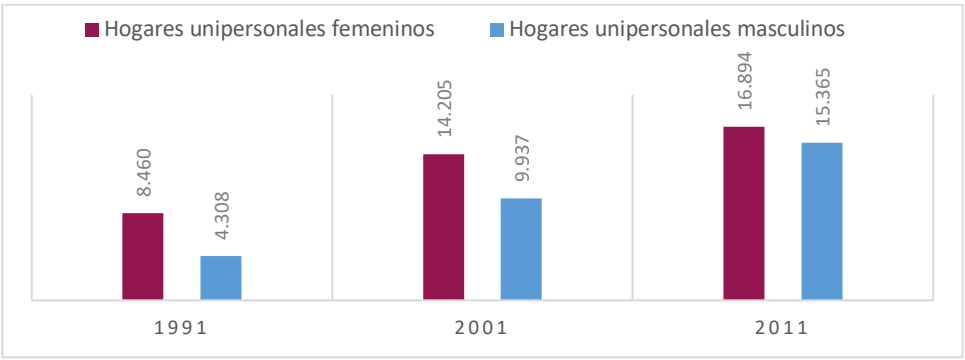
Figura 13 Distribución por tipología de hogares en la provincia.



Fuente: Censo de Población y Viviendas de 2011 (INE).

Comparando estos datos con los que registran Censos anteriores, se comprueba que el número de hogares unipersonales femeninos prácticamente se ha duplicado respecto a 1991, y en el caso de los hogares unipersonales masculinos, el incremento ha sido muy aún más significativo (256%).

Figura 14. Evolución del número de hogares unipersonales por sexo en la provincia de Albacete.

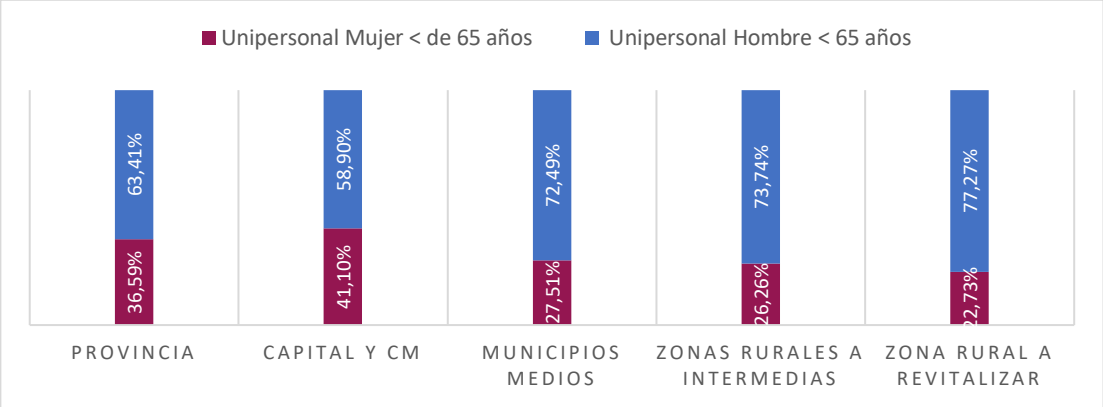


Fuente: Censos de Población y Viviendas de 2011, 2001 y 1991, INE.

La evolución del comportamiento de esta variable es de gran importancia, en la medida en que permite prever un incremento en las necesidades de prestación de servicios básicos y las situaciones de dependencia, al mismo tiempo que indica cambios en los patrones tradicionales de vida, los cuales tienen una gran influencia en los roles de género.
Si tenemos en cuenta los hogares unipersonales conformados por personas menores de 65 años, que suponen el 54% de los hogares unipersonales de la provincia, en su mayor parte son hombres (63%), los que optan por este tipo de convivencia, frente al 36% de las mujeres.

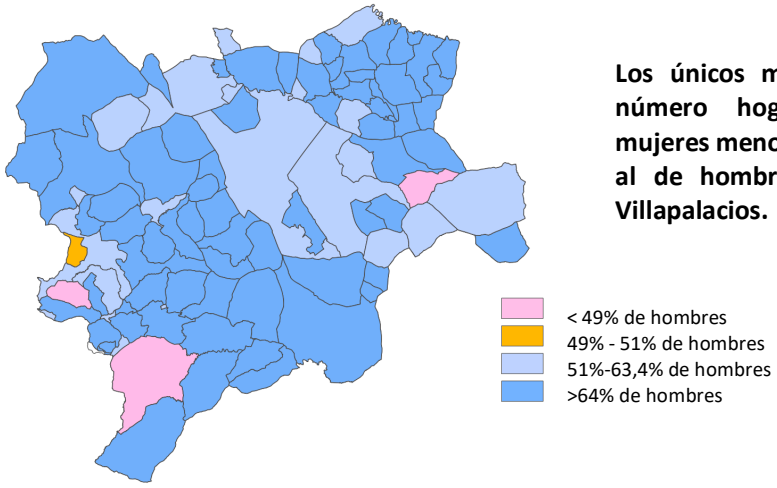
Este porcentaje varía según la tipología de municipios, de forma que, en las zonas rurales, debido principalmente a la mayor presencia de hombres entre la población activa, el porcentaje de hogares unipersonales de personas menores de 65 años conformados por hombres alcanza el 77,3%.

Figura 15. Hogares unipersonales por sexo y tipología de municipios en la provincia de Albacete de personas menores de 65 años (2011)



Fuente: Censo de Población y Viviendas de 2011.

Figura 16. Porcentaje de hombres menores de 65 años en hogares unipersonales, respecto al total de hogares unipersonales de personas menores de 65 años.

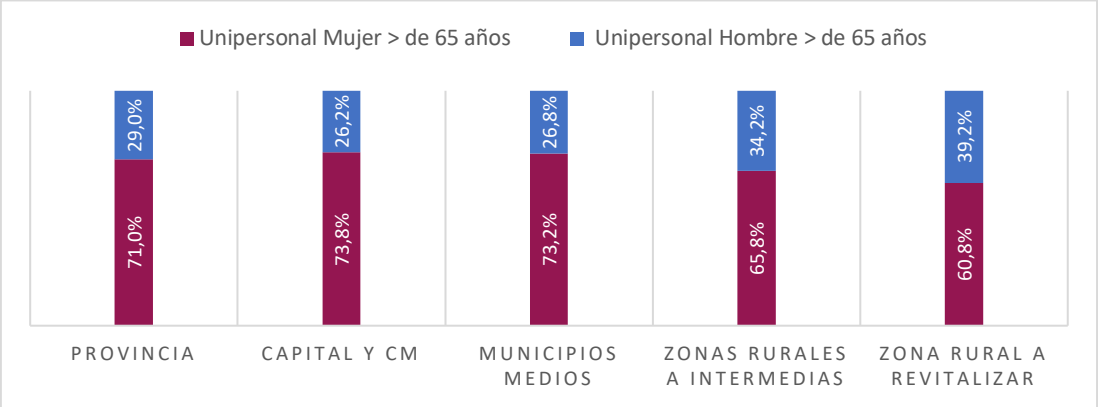


Los únicos municipios en los que el número hogares unipersonales de mujeres menores de 65 años es superior al de hombres son Bonete, Yeste y Villapalacios.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y Viviendas de 2011.

En lo que se refiere a la distribución de los hogares unipersonales de mayores de 65 años, la tendencia se invierte completamente pues el número de mujeres mayores de 65 años que viven solas representan el 71% en este tipo de hogares.

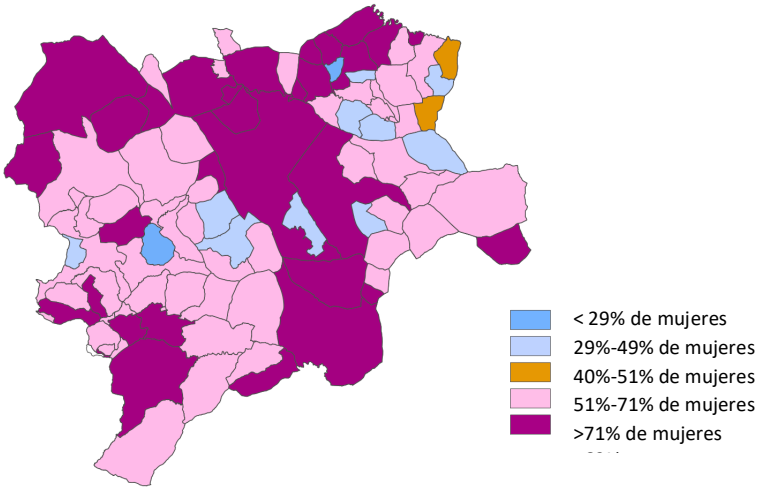
Figura 17. Hogares unipersonales por sexo y tipología de municipios en la provincia de Albacete de personas mayores de 65 años.



Fuente: Censo de Población y Viviendas de 2011

La mayor diferencia entre mujeres y hombres en cuanto a esta situación familiar se produce en las ciudades y municipios de tamaño medio, mientras que, en las zonas más rurales, la proporción de hombres y mujeres mayores de 65 años que viven solos está más equilibrada.

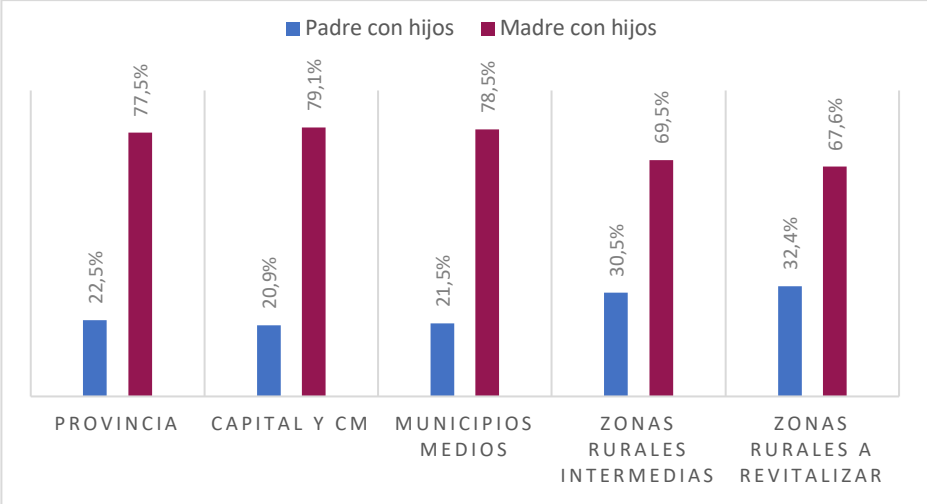
Figura 18. Porcentaje de hogares unipersonales de mujeres mayores de 65 años respecto al total de hogares unipersonales de personas con la misma edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y Viviendas de 2011.

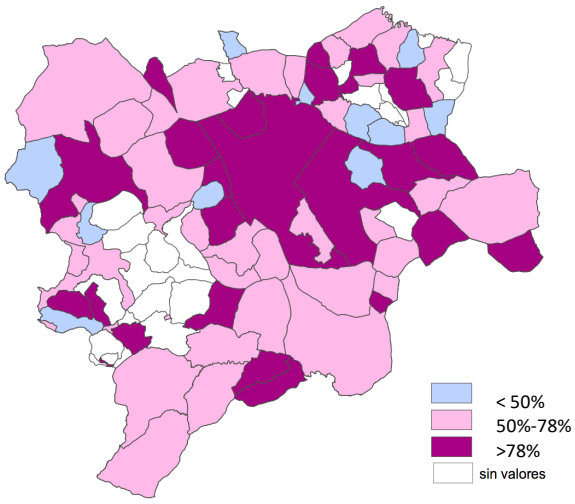
Otro aspecto relevante de las situaciones de convivencia es la composición de los núcleos familiares monoparentales, es decir, aquellos conformados por una madre o un padre con hijos, donde se observan importantes diferencias entre mujeres y hombres.
En 2011 en la provincia de Albacete estaban censadas 16.545 familias monoparentales, un 11% del total de los hogares, de las cuales 12.830, un 78% del total, están conformadas por mujeres, y el restante 22% por hombres.
Por tipología de municipios, las mayores diferencias se dan en las ciudades y municipios medios, donde se concentran el 84% de este tipo de familias.

Figura 19. Hogares monoparentales por sexo y tipología de municipio en la provincia de Albacete (2011).



Fuente: Censo de Población y Viviendas de 2011

Figura 20. Porcentaje de hogares monoparentales conformados por una mujer



A nivel local, en los municipios para los que hay datos disponibles, se comprueba una ratio de hogares monoparantales conformados por mujeres superior a la media provincial (78%). Si bien es cierto, que en determinados municipios donde el número de habitantes es muy pequeño se producen algunas excepciones. No obstante, en estos casos siempre hay que tener en cuenta que, en municipios de muy poca población, una unidad arriba o bajo, puede suponer diferencias en términos relativos muy importantes.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y Viviendas de 2011.

2.3 Nivel de estudios

Otra variable determinante del contexto social para el diseño de políticas de igualdad de género es el nivel educativo promedio de la población.

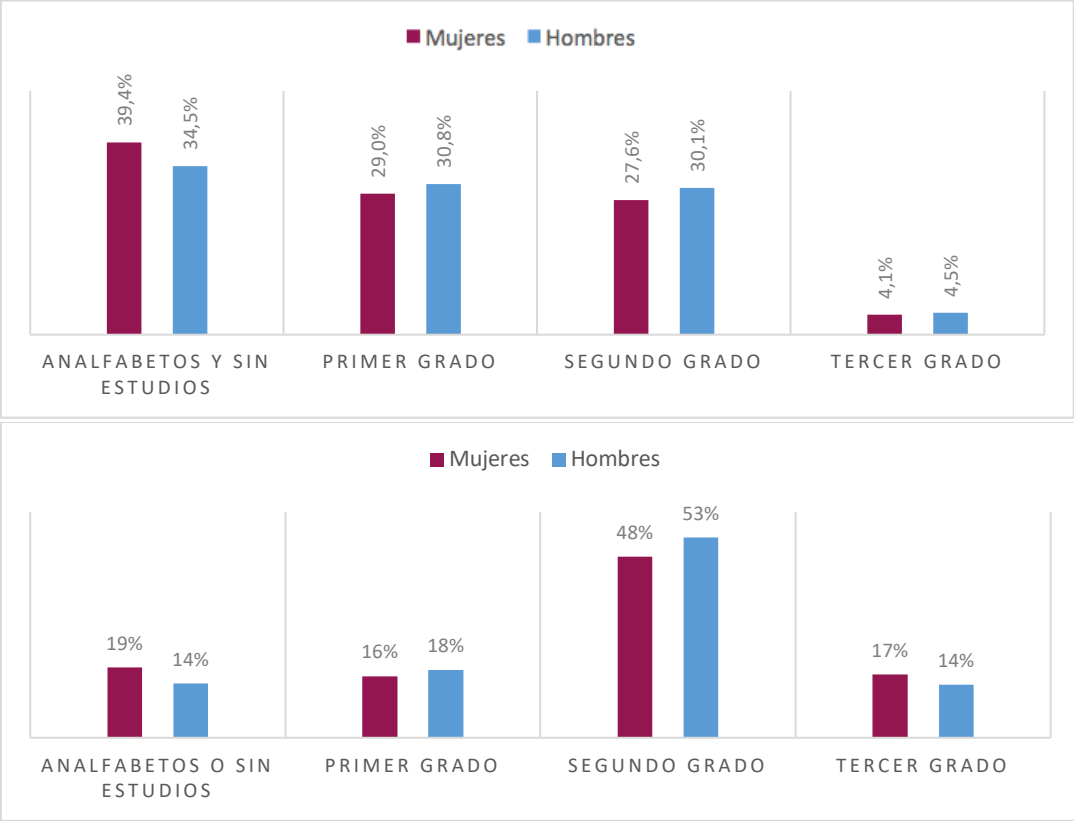
En relación a la situación de la provincia 20 años atrás, podemos afirmar que el nivel educativo ha aumentado significativamente, tanto para los hombres como para las mujeres, si bien persisten brechas significativas en los niveles inferiores.

Así, en la provincia de Albacete el mayor porcentaje de personas, tanto de mujeres como de varones, tiene estudios de segundo grado, aunque los hombres en mayor medida que las mujeres.

También se evidencian el menor nivel educativo de las mujeres, especialmente en lo que se refiere a personas analfabetas o sin estudios, que, sin duda, es el reflejo de las mayores dificultades que han tenido las mujeres de a la hora de acceder al sistema educativo.

Por otro lado, la progresiva eliminación de barreras a la hora de acceder al sistema educativo sí está dando lugar a que haya una mayor proporción de mujeres con estudios de tercer grado: el 54% de la población de la provincia con estudios universitarios o superiores son mujeres.

Figura 21. Distribución de la población de la provincia de Albacete según sexo y nivel de estudios. 1991 y 2011.

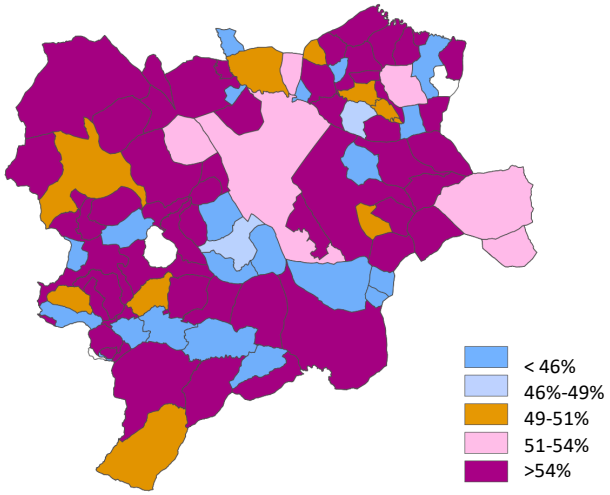


Analfabetos: personas que no saben leer o escribir en ningún idioma.
Sin estudios: personas que saben leer y escribir, pero fueron menos de 5 años a la escuela.
Primer grado: personas que fueron a la escuela cinco años o más sin completar EGB, ESO o Bachillerato Elemental.
Segundo grado: personas que han terminado ESO, EGB, Bachillerato, FP o equivalente.
Tercer grado: personas que ha terminado una Diplomatura, Arquitectura o Ingeniería Técnicas, 3 cursos de una Licenciatura, Ingeniería o Arquitectura, una Licenciatura, una Ingeniería o el doctorado

Fuente: Censo de Población y Viviendas de 1991 y 2011.

A nivel local este cambio de tendencia se observa de forma generalizada, por lo que residir en municipios pequeños no parece una variable determinante del nivel educativo, dado una dotación básica de servicios de educación primaria y secundaria, así como la posibilidad de desplazamiento para poder cursar estudios superiores.

Figura 22. Porcentaje de mujeres con estudios de tercer grado sobre la población con estudios de tercer grado



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y Viviendas de 2011.

Estos cambios en el nivel educativo de mujeres y hombres tienen un efecto directo en el acceso más igualitario al mercado de trabajo, aspecto que se analiza en las páginas siguientes.

La igualdad de oportunidades frente al desarrollo profesional de mujeres y hombres es un aspecto esencial para garantizar la independencia personal y una sociedad con igualdad de oportunidades. Si bien, y adelantándonos a algunas de las conclusiones, la persistencia de estereotipos sociales que atribuyen roles diferenciados a hombres y mujeres en, por ejemplo, la selección de las áreas de conocimiento, la posibilidad de continuar los estudio, la asignación de cargas familiares, etc., y los grandes problemas de desarrollo a los que se enfrentan las zonas rurales a consecuencia del éxodo rural-urbano, son dos de las principales limitaciones a salvar para garantizar la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres de la provincia.

3 ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

La distinta posición de las mujeres y los hombres en el empleo, marcadas por las relaciones de género que han supuesto la incorporación tardía de las mujeres a distintos sectores y niveles laborales, se caracteriza por la menor tasa de actividad femenina, el mayor desempleo, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad, política, social, cultural y económica, la discriminación salarial, los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar o el acoso laboral por razones de género.

En este aparatado se revisan los principales indicadores del mercado laboral que informan sobre la situación de las mujeres y hombres en la provincia de Albacete.

3.1 Actividad laboral de mujeres y hombres en la provincia

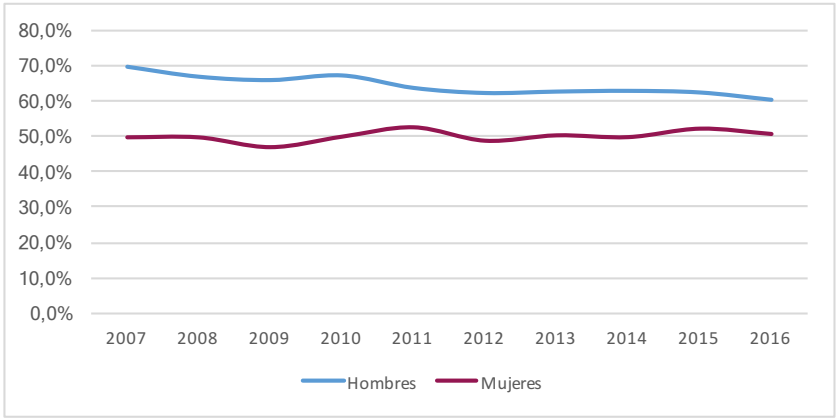
En la provincia de Albacete, de acuerdo a los datos de la EPA para 2016, hay un total de 84.200 mujeres activas y 98.000 hombres activos, que supone una tasa de actividad[5] del 50,6% para las mujeres y del 60,3% para los hombres.

La evolución de la tasa de actividad femenina y masculina ha sido muy diferente en los últimos 10 años.

En el caso de la población masculina la tasa de actividad en 2007, antes de la crisis, era del 69,5%, valor que ha ido descendiendo en más de nueve puntos fundamentalmente por la caída del empleo en sectores masculinizados, el de la construcción, que ha retrasado la edad de finalización de los estudios de muchos jóvenes que durante los años de la burbuja inmobiliaria abandonaban sus estudios (pasando a ser activos) para incorporarse a este sector de actividad.

Otro factor que ha provocado este descenso ha sido el aumento de población en edad de trabajar por a los flujos migratorios positivos entre los años 2007-2012, pero sin posibilidad real de incorporarse al mercado laboral.

Figura 23. Evolución de la tasa de actividad de la provincia según sexo durante el periodo 2007-2016.



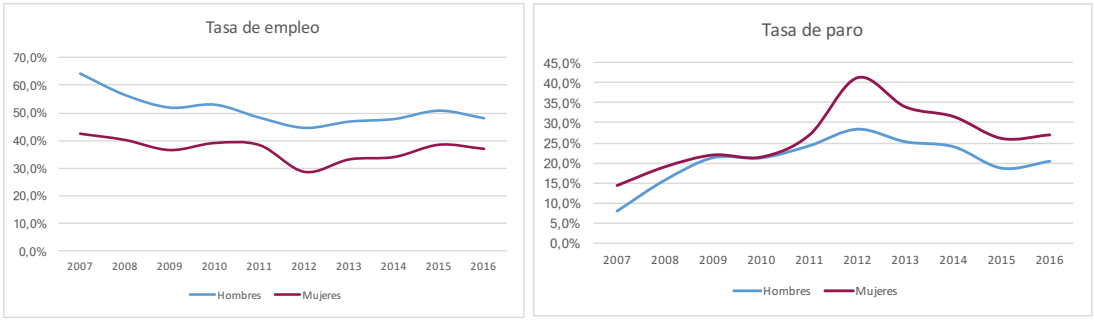
Fuente: EPA.

La tasa de actividad femenina, por el contrario, se ha mantenido casi constante en estos diez años, lo que refleja, por un lado, el estancamiento en el progreso de la situación de las mujeres, ya que desde el año 1991 la tasa de actividad femenina ha evolucionado del

[5] Según la EPA, una persona activa es la que está ocupada o parada, y la tasa de actividad es el cociente entre la población activa y la población en edad de trabajar o mayor de 16 años.

26,08% de 1991 al 52,5% de 2011 y, por otro lado, que el acercamiento entre las tasas de mujeres y hombres no se ha dado por la mejora de la situación de las mujeres, sino por el empeoramiento de la situación de los hombres que ha provocado el aumento de su tasa de inactivad.
Esta situación se refrenda con otros indicadores del mercado laboral, como las tasas de empleo y paro, a través de las cuales también se visibilizan las brechas de género existentes en el ámbito de la actividad laboral.

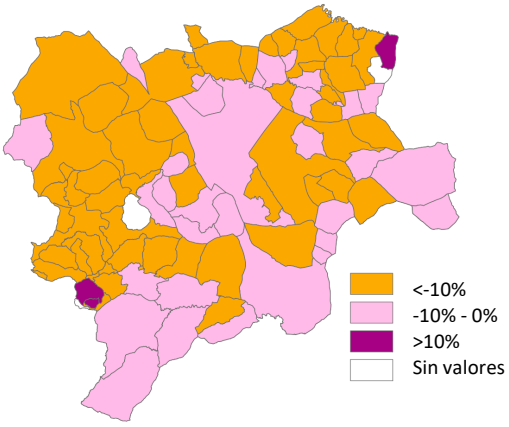
Figura 24. Evolución de las tasas de empleo y paro en la provincia de Albacete según sexo durante el periodo 2007-2016.



Fuente: EPA

Mientras que los hombres logran mayores tasas de empleo, en torno al 48% en 2016, las mujeres para esa misma fecha no han logran superar la barrera del 40% de empleadas. Sin embargo, el desempleo afecta de forma más grave a las mujeres, de forma que la brecha de más de 10 puntos se ha mantenido desde 2012, estando la tasa de paro femenino en un 27%, frente al 20% de los hombres.
Por municipio, y tomando como referencia los porcentajes de población activa, ocupada y desempleada del Censo de Población y Viviendas de 2011, se observa como las brechas de género en actividad, ocupación y desempleo son mayores en las zonas más rurales, sobrepasando en algunos casos una diferencia de 20 puntos[6].

Figura 25. Brecha de género en la tasa de actividad para los municipios de la provincia de Albacete

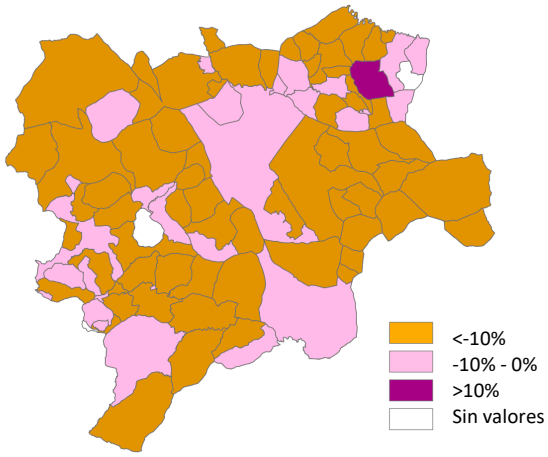


Tan sólo dos municipios de la provincia presentan datos de actividad de mujeres superiores al de hombres (Balsa de Ves y Villaverde del Guadalimar), que se pueden considera casos aislados.
La gran mayoría de municipios, y especialmente los de carácter más rural, presentan brechas de género en la tasa de actividad superiores a los 10 puntos, siento el máximo de 49,8 puntos en Villatoya.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y Viviendas de 2011.

[6] Los valores cada municipio se incluyen en el anexo: datos municipales.

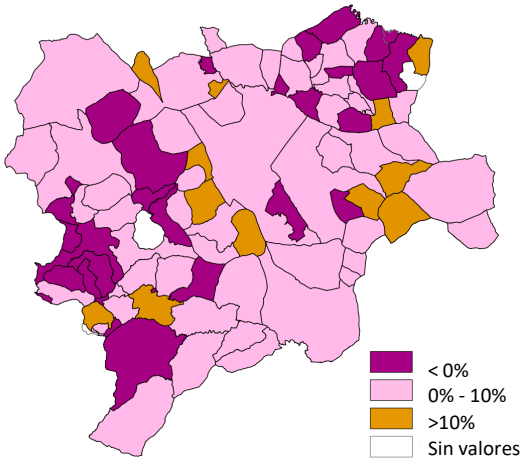
Figura 26. Brecha de género en la tasa de ocupación para los municipios de la provincia de Albacete



Tan sólo el municipio de Alcalá de Júcar presenta una tasa de ocupación femenina superior a la masculina, hecho aislado que guarda una estrecha relación con la actividad turística del municipio.
En el resto de municipios de la provincia la tasa de ocupación de los hombres es superior a la de las mujeres, además, con un diferencial de más de 10 puntos.
Especialmente relevante es el caso de La Herrera y Pozuelo con más de 36 puntos de diferencia.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y Viviendas de 2011.

Figura 27. Brecha de género en la tasa de paro para los municipios de la provincia de Albacete



En el caso de las tasas de paro municipales, los valores que presentan la brecha de género son en la mayor parte de los casos positivos, lo que nos está indicando que la tasa de paro femenina es mayor a la masculina.
Si bien en ciertos municipios, principalmente de las comarcas de Alcaráz y la Manchuela, el paro femenino es inferior al de población masculina, no se puede obviar que presentan tasas de actividad femenina muy inferiores a la media provincia.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y Viviendas de 2011.

Los factores que explican esta desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral son, fundamentalmente, la ausencia de corresponsabilidad en el ámbito familiar, y la persistencia de barreras y estereotipos de género, que continúan frenando la participación igualitaria de las mujeres respecto a los hombres en el mercado laboral.
En las ciudades, donde las labores de cuidado familiar o del hogar se externalizan más, las brechas de género para determinados indicadores de ámbito económico son más reducidas, pero en las zonas rurales, este tipo de responsabilidades aún recaen más las mujeres de la familia: ***se mantiene el concepto de la "buena mujer", y no se considera adecuado que la mujer no cuide o no se responsabilice del hogar.***
Además, y aunque el nivel formativo de las mujeres desempleadas que demandan un empleo es superior al de los hombres, como veremos más adelante, esto no se traduce en niveles de contratación superiores, y en el caso de las zonas rurales, las oportunidades laborales para mujeres en puestos cualificados son mucho menores.

Todo esto desemboca en una ***pérdida de autoestima y una mayor dependencia económica, lo que supone un hándicap para la mujer a la hora de ganar posición en espacios de poder***, afectando, por tanto, a la persistencia de las situaciones de desigualdad en otros ámbitos más allá del laboral o familiar.
Con todo esto, es importante analizar los problemas de desigualdad de género entendiendo bien el contexto en el que se producen y analizándolos de una perspectiva transversal. Por todo ello, en las siguientes páginas, donde se presentan de manera más detallada indicadores de carácter laboral y económico desagregados por género, se tratará de poner de relieve como las situaciones de desigualdad que evidencian están intrínsecamente relacionadas con el contexto socioeconómico existente en las zonas rurales.

3.2 Segregación laboral

La segregación laboral por motivos de género analiza la distribución desigual entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, que se manifiesta en un acceso diferencial a las diferentes ramas y categorías profesionales. En este sentido, se diferencias dos formas de segregación:

- **Segregación horizontal:** cuando se establecen diferentes dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones. Así, se observa la predominancia de las mujeres hacia ciertos sectores tradicionales feminizados, mientras se observa la dificultad de las mujeres para acceder a otras profesiones consideradas como masculinas.
- **Segregación es la vertical:** se refiere a los problemas para el desarrollo profesional, y que se manifiesta en la menor presencia femenina es puestos de dirección.

3.2.1 Segregación horizontal

En la provincia de Albacete en 2015 se registran 40.415 mujeres afiliadas a la seguridad social, que se concentran en el sector servicios (86%). Por su parte, los varones, 49.868 hombres afiliados a la seguridad social, aunque de forma mayoritaria están adscritos al dicho sector (55%), se distribuyen de manera más homogénea en el resto de sectores de actividad.

Figura 28. Empleo por sexo y sectores económicos en la provincia de Albacete 2015.

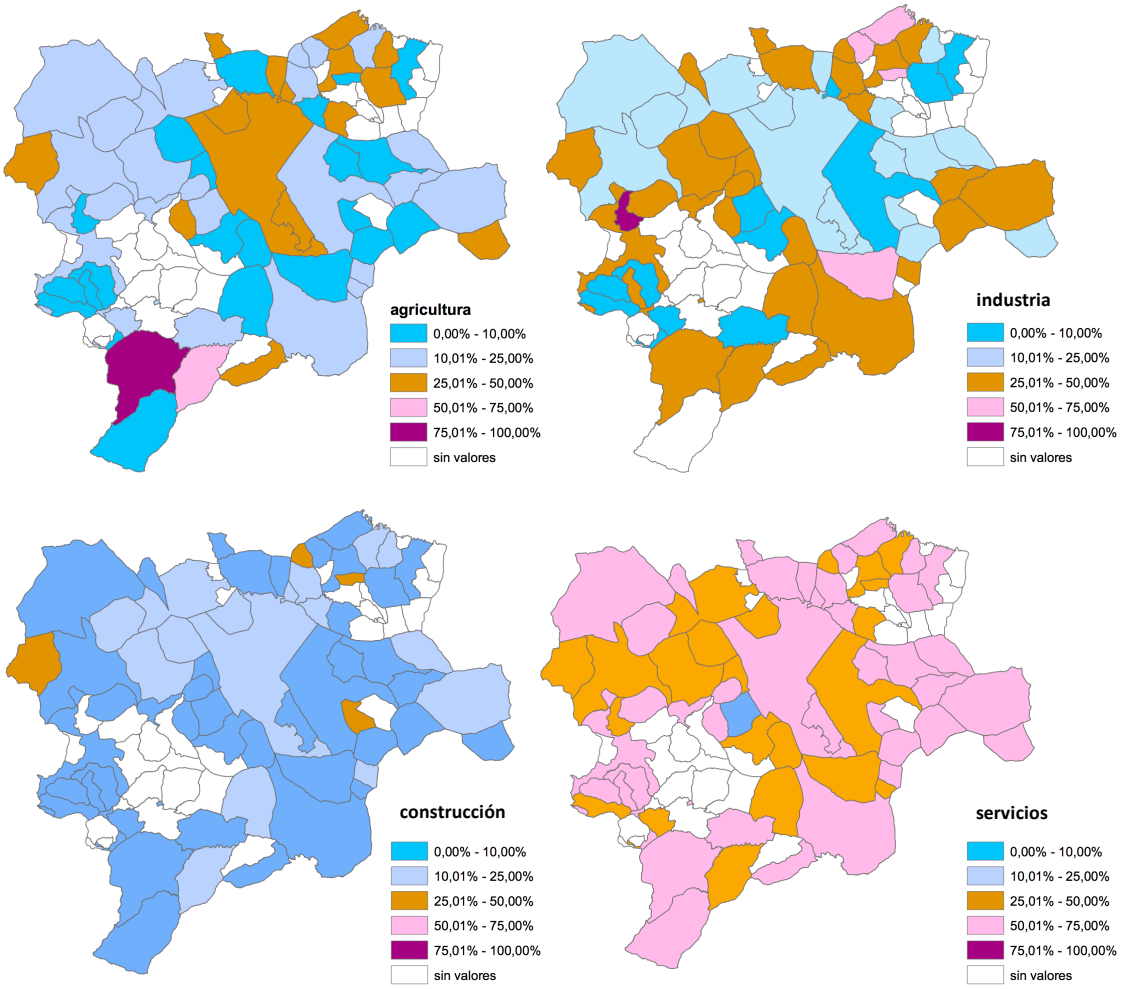
	Mujeres	%	Hombres	%
Sector Agrario	1.594	3,9%	6.983	14,0%
Sector Industrial	3.537	8,7%	11.331	22,7%
Sector Construcción	525	1,3%	4.072	8,2%
Sector Servicios	34.858	86,0%	27.482	55,1%
TOTAL	40.415		49.868	

Fuente: Datos de Afiliación a la Seguridad Social.

Los movimientos económicos de las últimas décadas han conducido a una fuerte tercerización de la actividad productiva, mientras que sectores como la industria y la agricultura pierden peso en términos de empleo. Este fenómeno económico coincide con el aumento de la actividad femenina, contribuyendo a que la mayor parte de las

mujeres que se han incorporado al mercado laboral en los últimos 30 años lo hayan hecho a este sector de actividad.
De esta forma, el sector servicios reúne a un mayor número de mujeres trabajadoras, mientras que el resto de sectores económicos se encuentran claramente masculinizados.
A nivel local, el peso de las mujeres afiliadas en el sector servicios es mayor en gran parte de los municipios de la provincia. En el resto de sectores, esta situación prácticamente no se da en ningún caso, especialmente para las actividades de construcción[7].

Figura 29. Porcentaje de mujeres respecto al total de personas afiliadas por sector de actividad y municipio en la provincia de Albacete.



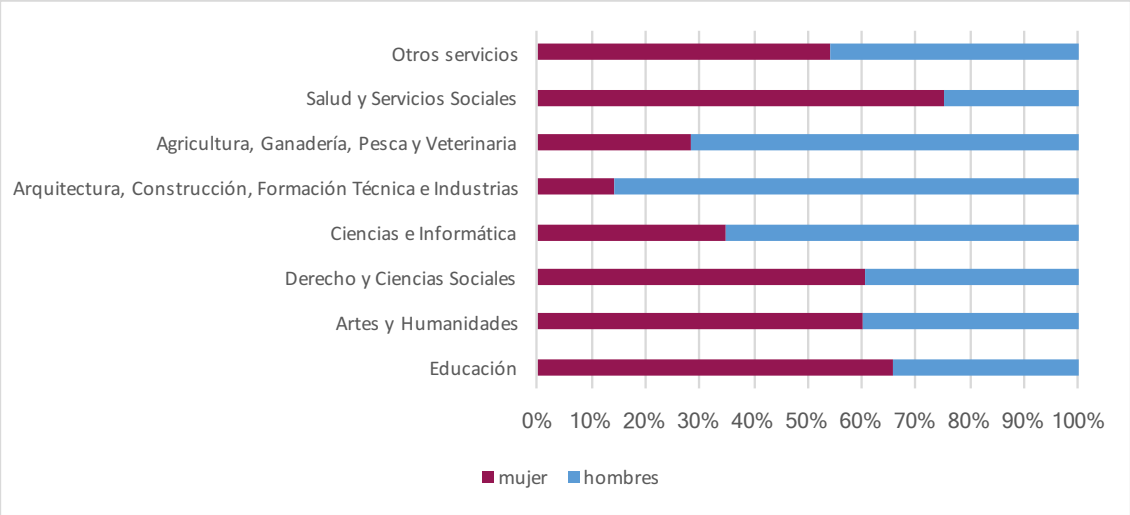
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y Viviendas de 2011

Teniendo en cuenta tanto la información provincial como local, podemos afirmar que la población femenina empleada predomina en el sector terciario, en congruencia con la especialización productiva, y los patrones que generan la segregación horizontal, por la influencia de aspectos sociales relacionados con el rol asignado culturalmente a la mujer, y que tienen su primer reflejo en la elección de las carreras profesionales.

[7] Los valores para cada uno de los municipios se incluyen en el anexo: datos municipales.

Como se puede ver en la gráfica siguiente, las áreas de formación vinculadas a la salud y el cuidado y educación de las personas son elegidas preferentemente por mujeres, mientras que las ramas técnico e industrial son mayoritariamente ocupadas por hombres.

Figura 30. Personas residentes en la provincia de Albacete según estudios realizados y sexo (2011)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y viviendas de 2011.

Al desagregar los datos de afiliación a nivel de rama de actividad se observa que la presencia masculina es mayoritaria en todas las actividades industriales, con excepción de la confección de prendas de vestir. Las actividades de la construcción, comercio al por mayor, y transporte, también son actividades con muy poca presencia de mujeres trabajadoras.

En cambio, la presencia de mujeres trabajadoras de la provincia es mayoritaria en la rama de la sanidad y los servicios sociales, y en actividades como los servicios a edificios (donde se incluyen las operaciones de limpieza), las actividades veterinarias y actividades jurídicas y contables. Dado el porcentaje de mujeres trabajadoras en estas actividades económicas, podemos afirmar que se trata de actividades muy feminizadas. También es mayoritaria la presencia de la mujer, aunque no con porcentajes tan elevados, en actividades como el comercio al por menor, la hostelería, actividades inmobiliarias, servicios administrativos, educación o actividades asociativas.

Figura 31. Afiliación en la provincia de Albacete por ramas de actividad y sexo (año 2015).

		HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% de mujeres
Agricultura y ganaderia	Agricultura, ganadería, caza y servicios	385	92	477	19,3%
	Silvicultura y explotación forestal	552	36	588	6,1%
	Pesca y acuicultura	4	6	10	60,0%
Industrias extractivas	Extracción de minerales metálicos	8	1	9	11,1%
	Otras industrias extractivas	120	9	129	7,0%
	Actividades de apoyo a las industrias extractivas	5	0	5	0,0%
Industrias manufactureras	Industria de la alimentación	1.395	897	2.292	39,1%
	Fabricación de bebidas	494	172	666	25,8%
	Industria textil	105	63	168	37,5%
	Confección de prendas de vestir	132	312	444	70,3%
	Industria del cuero y del calzado	1.266	646	1.912	33,8%
	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles	355	57	412	13,8%

	Industria del papel	180	116	296	39,2%
	Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	127	50	177	28,2%
	Industria química	449	131	580	22,6%
	Fabricación de productos farmacéuticos	45	6	51	11,8%
	Fabricación de productos de caucho y plásticos	352	92	444	20,7%
	Fabricación de otros productos minerales	675	61	736	8,3%
	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero	398	38	436	8,7%
	Fabricación de productos metálicos, excepto maquina.	1.953	217	2.170	10,0%
	Fabricación de productos informáticos, electró. ópticos	3	2	5	40,0%
	Fabricación de material y equipo eléctrico	45	2	47	4,3%
	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	522	67	589	11,4%
	Fabricación de vehículos de motor, remolques	160	23	183	12,6%
	Fabricación de otro material de transporte	352	96	448	21,4%
	Fabricación de muebles	523	171	694	24,6%
	Otras industrias manufactureras	116	51	167	30,5%
	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	599	84	683	12,3%
Energía	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire c.	273	50	323	15,5%
Agua, saneamiento y residuos	Captación, depuración y distribución de agua	258	56	314	17,8%
	Recogida y tratamiento de aguas residuales	20	0	20	0,0%
	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos	532	77	609	12,6%
	Actividades de descontaminación y otros	2	0	2	0,0%
Construcción	Construcción de edificios	1.202	148	1.350	11,0%
	Ingeniería civil	195	14	209	6,7%
	Actividades de construcción especializada	2.675	363	3.038	11,9%
Comercio	Venta y reparación de vehículos de motor	1.528	212	1.740	12,2%
	Comercio al por mayor e intermediarios, excepto v. motor	2.967	1.063	4.030	26,4%
	Comercio al por menor, excepto de vehículos motor	2.538	5.038	7.576	66,5%
Transporte y almacenamiento	Transporte terrestre y por tubería	2.443	268	2.711	9,9%
	Transporte marítimo y por vías navegable	1	0	1	0,0%
	Transporte aéreo	201	38	239	15,9%
	Almacenamiento y actividades anexas al transporte	429	94	523	18,0%
	Actividades postales y de correos	157	157	314	50,0%
Hostelería	Servicios de alojamiento	291	410	701	58,5%
	Servicios de comidas y bebidas	2.101	3.205	5.306	60,4%
Información y comunicación	Edición	149	54	203	26,6%
	Actividades cinematográficas, de vídeo y prog. telev.	22	24	46	52,2%
	Actividades de programación y emisión de radio y telev.	55	37	92	40,2%
	Telecomunicaciones	239	69	308	22,4%
	Programación, consultoría y otras activ. , Informáticas	95	52	147	35,4%
	Servicios de información	20	15	35	42,9%
Act. Financieras y seguros	Servicios financieros, excepto seguros y fondos pens.	794	652	1.446	45,1%
	Seguros, reaseguros y fondos de pensiones	109	105	214	49,1%
	Actividades auxiliares a los servicios financieros y segur.	79	147	226	65,0%
Inmobiliarias	Actividades inmobiliarias	73	94	167	56,3%
Act. Profesionales científicas y técnicas	Actividades jurídicas y de contabilidad	278	657	935	70,3%
	Act. de las sedes centrales; activ. Consul. Gest. Empr.	56	78	134	58,2%
	Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería	349	146	495	29,5%
	Investigación y desarrollo	61	49	110	44,5%
	Publicidad y estudios de mercado	83	58	141	41,1%
	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	94	104	198	52,5%
	Actividades veterinarias	10	49	59	83,1%
Act. Administrativas	Actividades de alquiler	223	53	276	19,2%
	Actividades relacionadas con el empleo	358	157	515	30,5%
	Actividades de agencias de viajes, operadores turis.	26	81	107	75,7%
	Actividades de seguridad e investigación	438	71	509	13,9%
	Servicios a edificios y actividades de jardinería	724	2.363	3.087	76,5%
	Actividades administrativas de oficina y Aux. empresas	272	440	712	61,8%
Ad. Pública	Administración Pública y defensa; Seguridad Soc. oblig.	5.121	4.706	9.827	47,9%
Educación	Educación	1.176	2.029	3.205	63,3%
Sanidad y servicios sociales	Actividades sanitarias	2.103	5.356	7.459	71,8%
	Asistencia en establecimientos residenciales	250	1.723	1.973	87,3%
	Actividades de servicios sociales sin alojamiento	334	883	1.217	72,6%
Act. Artísticas y recreativas	Actividades de creación, artísticas y espectáculos	23	20	43	46,5%
	Actividades de bibliotecas, archivos, museos y o. act. Cult.	11	12	23	52,2%
	Actividades de juegos de azar y apuestas	57	47	104	45,2%
	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	401	325	726	44,8%
Otros servicios	Actividades asociativas	318	534	852	62,7%

	Reparación de ordenadores, efectos personales y uso dom.	77	33	110	30,0%
	Otros servicios personales	193	720	913	78,9%
	Actividades de organizaciones y organ. Extraterritoriales	1	0	1	0,0%

Fuente: Datos de Afiliación a la Seguridad Social.

Los resultados de este indicador ponen de relieve que los estereotipos de género van mucho más allá de lo social y del ámbito doméstico, para trasladarse al ámbito profesional donde se mantienen profesiones masculinizadas y feminizadas, situación que se puede advertir en la denominación del puesto y anuncios de contratación, por ejemplo: administrativa frente a camionero.

De aquí la importancia de seguir desarrollando acciones como campañas de sensibilización, incentivos para la incorporación de la mujer en puestos de trabajo masculinizados, o la adopción del lenguaje inclusivo, medida que podría ser sencilla pero que enfrenta grandes dificultades en su implementación por el rechazo social que causa en parte de la población, por *"la tontería del leguaje de género"*.

Al analizar otros indicadores del mercado laboral, por ejemplo, la situación de mujeres y hombres en otros regímenes de la seguridad social, también es posible detectar desigualdades de género.

En el número de hombres registrados como autónomos dobla al de mujeres (20.737 hombres frente a 8.879 mujeres), y supone que menos de una de cada tres personas autónomas en la provincia es mujer.

Mayor aún es el desequilibrio de género existente en el colectivo de las personas afiliadas al régimen agrario, en el que tan sólo una de cada 5 personas afiliadas a este sector son mujeres. En cambio, entre las personas afiliadas al régimen del hogar, el 96% son mujeres.

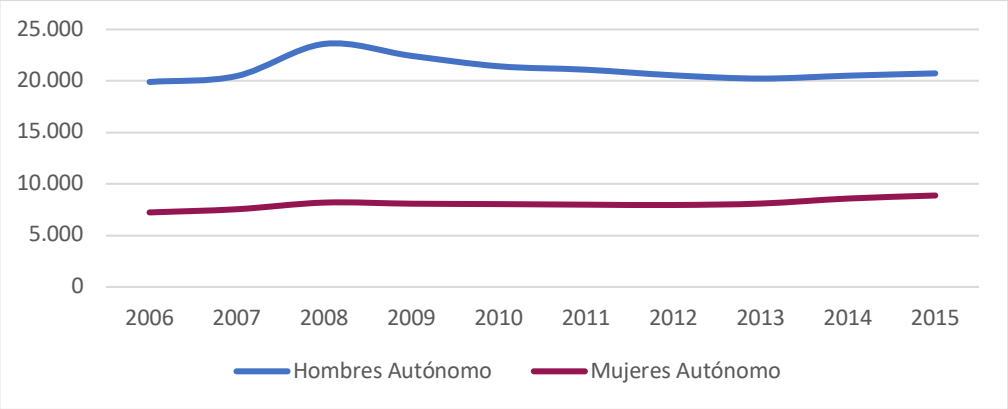
Figura 32. Personas afiliadas a la seguridad social en régimen autónomo, agrario y del hogar por sexo en la provincia de Albacete (2015).

	Mujeres	%	Varones	**%**
Régimen autónomo	8.879	30,0%	20.737	70,0%
Régimen agrario	1.450	19,7%	5.909	80,3%
Régimen del hogar	2.392	96,3%	92	3,7%

Fuente: Datos de afiliación a la seguridad social por régimen.

Esta situación, tomando como referencia el año 2007 previo al inicio de la crisis económica, se mantiene, ya que las brechas de género existentes en regímenes como el agrario o el del hogar apenas han disminuido. En cambio, en el caso de las personas autónomas, sí se observa un incremento progresivo del número de mujeres dentro de este colectivo.

Figura 33 Evolución de las personas afiliadas a l régimen especial de autónomos por sexo en la provincia de Albacete



Fuente: Datos de afiliación a la seguridad social: Régimen Especial de Autónomos (2006-2015).

La predisposición del emprendimiento femenino en el entorno rural cobra una importancia mucho mayor en la medida en que afecta al desarrollo de las poblaciones rurales. El incremento del emprendimiento entre las mujeres es percibido como un factor positivo que puede ***"potenciar la vuelta de la mujer cualificada al medio rural, para desarrollar otro tipo de negocios frente a los tradicionales".***

Para que esto se produzca, desde el algunos colectivos e instituciones provinciales se apunta la necesidad de promocionar el emprendimiento entre las mujeres, incidiendo en aspectos como ***"la mejora de las competencias para la toma de decisiones",*** algo que es necesario reforzar entre el colectivo de las mujeres para invertir los fenómenos de pérdida de seguridad, derivada de las barreras y dificultades que se presentan para la mujer a la hora de acceder al mercado laboral.

Por ejemplo: "***antes era muy complicado para las mujeres, sobre todo para las más jóvenes, desarrollarse como empresarias, ya que muchos negocios o tratos se cerraban en entornos no laborales, y ahí la mujer estaba mal vista. Ahora se ha avanzado, y en el ámbito empresarial se cierran acuerdos de manera más profesional, pero aún queda por camino por recorrer, ya que siguen existiendo dificultades para las mujeres a la hora de dirigir o liderar, no por falta de competencias o aptitudes, sino porque se las cuestiona más".***

También el difícil acceso a determinados servicios públicos que faciliten la conciliación, como las guarderías, se identifican como uno de los frenos para que la mujer pueda emprender: ***"la mujer lo tienen más difícil por la maternidad"***.

Estas variables internas y externas que conllevan un comportamiento diferenciado en función del género, se agrupan en dos tipos: (ii) de *carácter personal*, basadas en las motivaciones individuales, la personalidad de la persona emprendedora, la propensión al riesgo, el perfil innovador, la capacidad de comunicación, el disponer de modelos en los que proyectarse, o la dificultad de conciliar trabajo y familia y (ii) las de carácter externo, tales como, problemas con la obtención de financiación, el acceso a las redes de la información, o la negociación.

De forma generalizada, los programas y ayudas al emprendimiento existentes en las zonas rurales de la provincia no contemplan actividades específicas para las mujeres, exceptuando proyectos aislados llevados a cabo por algunos de los Grupos de Acción Local de la provincia, o la atención personalizada que se realiza a mujeres en ámbitos

laborales y de emprendimiento desde los Centros Locales de la Mujer que cuentan con Agente de Empleo.
En relación a este último servicio de asesoramiento prestado desde los Centros Locales de la Mujeres, resulta necesario destacar que la falta de presupuesto en aquellos Centros de la Mujer ubicados en municipios de menor tamaño imposibilita contar con personal especializado en el área laboral, lo que limita el desarrollo de actividades vinculadas al emprendimiento con perspectiva de género en entornos rurales.
Con todo esto, podemos concluir que la incorporación de la mujer a la economía del entorno rural resulta imprescindible impulsar el fenómeno del desarrollo rural basado en modelos sostenibles e innovadores. **"*Los problemas de desigualdad no se pueden analizar de manera disociada de la sociedad ni del contexto económico en los que se producen, pero tampoco las políticas de desarrollo pueden materializarse sin tener en cuenta al conjunto de la población a la que van dirigidas*".**

3.2.2 Segregación vertical

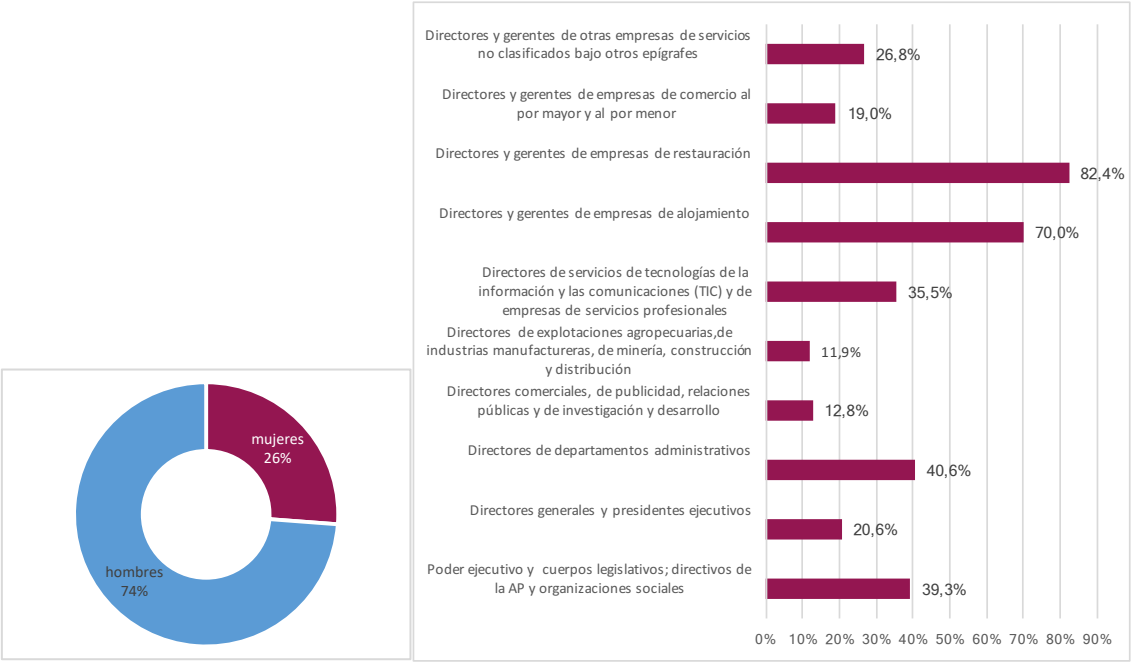
La segregación vertical se deriva de un reparto desigual de los puestos y responsabilidades que desempeñan mujeres y hombres en la escala jerárquica de las organizaciones, y que refuerzan una situación de desigualdad en la que ser mujer constituye un obstáculo para la promoción profesional, reconociendo las diversas barreras vinculadas a los denominados "suelos pegajosos", y techo de cristal.
Estos obstáculos están vinculados, sobre todo, a la diferente disponibilidad y uso del tiempo que hacen las mujeres frente a los hombres, situación que deriva en las diferentes posibilidades de dedicación y adaptación a las condiciones laborales que se exigen para el desarrollo profesional: promocionar o cambiar de puestos (jornadas de trabajo fuera del horario laboral, desplazamientos y viajes, etc.), y a la mayor dificultad para obtener el reconocimiento en el trabajo. Además, hay que tener en cuenta las dificultades asociadas al trabajo a tiempo parcial, mayormente utilizado con las mujeres.
Esta diferencia está condicionada por causas variadas y complejas presentes en los procesos de incorporación, mantenimiento, promoción y salida del mercado laboral de las personas, cuyo estudio requiere de un enfoque a distintos niveles, actuando sobre los siguientes aspectos:

- Elementos de discriminación directa.
- Los criterios de valoración de las distintas ocupaciones.
- Las desigualdades del mercado y los estereotipos de género, especialmente en lo relacionado con la conciliación y la corresponsabilidad.
- La cultura empresarial que se genera a partir de creencias y factores de discriminación.

Las entrevistas realizadas en la provincia corroboran esta realidad: "***Se observa que dentro de las empresas se acaban quedando las mujeres sin carga familiar, mientras que el resto van abandonado. La maternidad dificulta mucho que las mujeres asciendan a directivas así en muchos casos, o deben renunciar a ser madres o sólo pueden cuando los hijos son mayores. Se ven muchas mujeres muy válidas que se van perdiendo por el camino***".
Dada la dificultad para disponer de datos a nivel local que permitan analizar los desequilibrios de género existentes en este ámbito del mercado laboral, se ha tomado como referencia la información relativa a la situación profesional de las personas

ocupadas en la provincia ofrecida por el Censo de Población y Viviendas de 2011 realizado por el INE, a través de la clasificación de las personas ocupadas de 16 años o más según el Catálogo Nacional de Ocupaciones (CNO11), que ofrece los siguientes resultados:

Figura 34. Personas ocupadas en puestos de dirección en la provincia de Albacete según el CON11



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y viviendas de 2011.

Del total de personas que ocupan puestos de dirección en la provincia (4.325), solamente una de cada cuatro son mujeres. Esta situación se da con mayor incidencia en los sectores con menor representación femenina, por lo que, en actividades relacionadas con la agricultura, industria o la construcción, tan sólo una persona de cada diez que ostenta un puesto de dirección es una mujer.

La mayor presencia femenina en puestos de dirección y responsabilidad se da en empresas de restauración y alojamiento.

La incorporación de la mujer a la dirección de las empresas es, sin embargo, una "estrategia inteligente", como demuestras diversos estudios que lo relacionan con una mayor rentabilidad ya que supone "realizar una integración que suma el talento de las personas, sin excluir a nadie por un tema de género".

> Como afirma Eleonor Tabi[8], directora para Europa de Catalyst, *cuando las mujeres son excluidas de la dirección de la empresa, se renuncia a una forma de pensar y organizar, y a un modelo de dirigir diferente y enriquecedor y esto produce, sin duda alguna, una pérdida de la productividad y, por tanto, de los beneficios empresariales*.

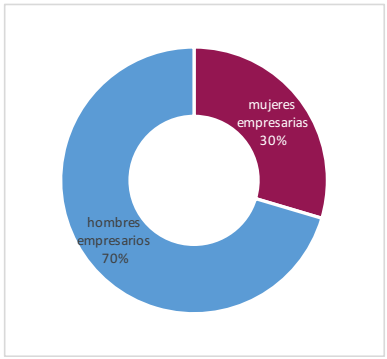
Los Planes de Igualdad en empresas y organizaciones es uno de los instrumentos que permiten desarrollar líneas de actuación para la adopción de medidas de conciliación y corresponsabilidad, y promover organizaciones más igualitarias.

En este sentido, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, recoge la obligatoriedad de implantar Planes de Igualdad en todas

[8] Haller-Jorden, Eleonor. (2006) I Congreso Internacional Alares sobre Calidad de Vida y Competitividad Empresarial.

aquellas organizaciones con más de 250 trabajadores, si bien según estudios recientes, tan sólo el 10% de las empresas española cumple esta normativa[9] .
Otro indicador que ayuda a visibilizar las desigualdades de género en el ámbito profesional, para el cual los datos están disponibles a nivel local, es el número de mujeres empresarias que existen en la provincia: 7.135, frente a 16.980 hombres, es decir, solo una de cada tres personas empresarias en la provincia es mujer.

Figura 35. Personas empresarias según sexo en la provincia de Albacete

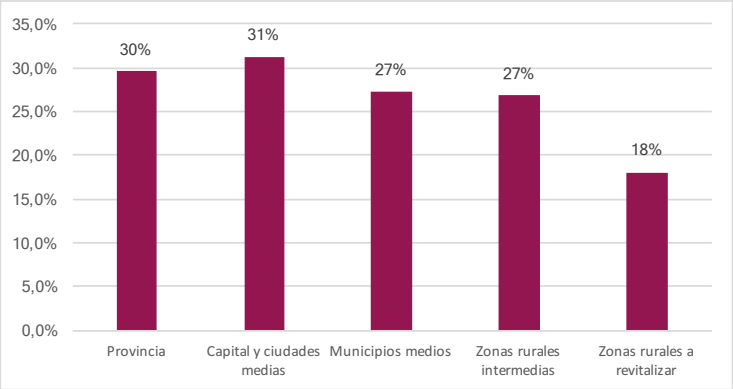


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y viviendas de 2011.

Según los datos del informe GEM (Gobal Entrepreneurship Monitor) de Castilla-La Mancha para 2014, El 51,8 por ciento de los emprendedores de la región son hombres, frente al 48,2 por ciento de mujeres, que comparado con la media de España (41,5 por ciento), implica que las mujeres castellano-manchegas son más emprendedoras. La edad media es de 35 a 44 años, un nivel de renta media, y que monta su negocio sin socios, y con un capital de 12.000 euros. En cuanto a la actividad, el mayor sector es el de bienes de consumo, seguido de servicios a empresas, y de transformados.
A nivel local, la desigualdad en cuanto a la situación profesional es mayor a medida que los municipios son más pequeños. El porcentaje de mujeres empresarias desciende a medida que aumenta el grado de ruralidad de los municipios.

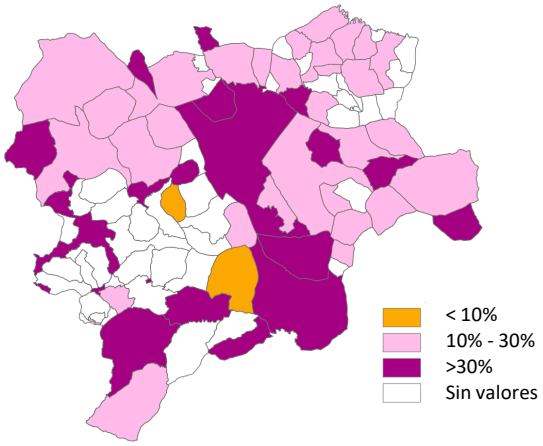
[9] Estudio de Leialta: https://leialta.com/blog-de-empresa-familiar/importancia-planes-de-igualdad-en-las-empresas/

Figura 36. Porcentaje de mujeres empresarias en la provincia de Albacete respecto al total de personas empresarias



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y viviendas de 2011.

Figura 37. Porcentaje de mujeres empresarias en la provincia de Albacete respecto al total de personas empresarias



Aunque no están disponibles los datos para todos los municipios, especialmente para los más pequeños, destacan como los de mayor representación femenina entre el empresariado local Alcaráz y Yeste.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y viviendas del 2011.

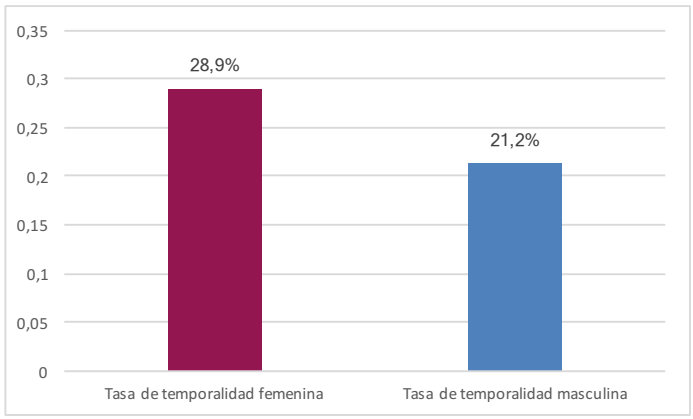
3.3 Factores condicionantes para lograr un mercado de trabajo con las mismas oportunidades para mujeres y hombres

Para mostrar las desigualdades existentes en el mercado laboral se analizan las siguientes variables:

- Eventualidad laboral
- Tipo de jornada de trabajo
- Tendencias de contratación

Los datos relativos a la situación profesional de las personas ocupadas de la provincia de Albacete muestran que la tasa de temporalidad o eventualidad, entendida como la relación entre el número de personas trabajadoras eventuales entre el total de personas trabajadores del mismo sexo), es casi 8 puntos mayor en el caso de las mujeres que de los hombres.

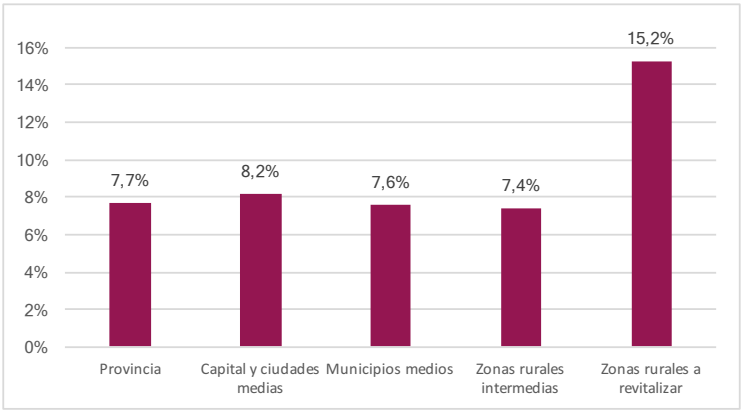
Figura 38. Tasas de temporalidad femenina y masculina.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y viviendas de 2011.

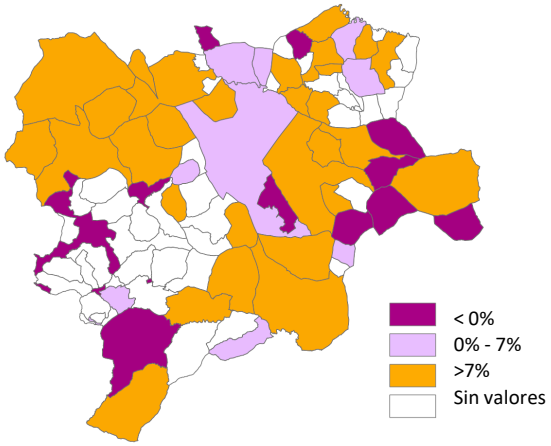
A nivel local, las desigualdades entre mujeres y hombres relativas a la eventualidad laboral se hacen aún más patentes en las zonas más rurales, donde hasta un 38% de las mujeres trabajadoras lo son de forma eventual (frente a un 23% de los hombres), lo que da como resultado una brecha de género por encima de los 15 puntos.

Figura 39. Brecha de género relativa a la tasa de temporalidad por tipología de municipios



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y viviendas de 2011.

Figura 40. Brecha de género relativa a la tasa de temporalidad por municipios

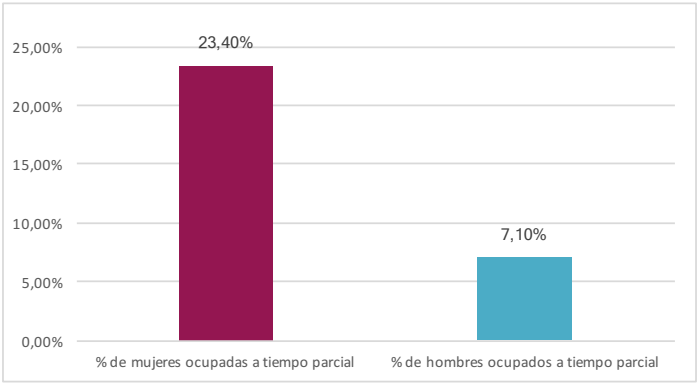


A nivel local, son pocos los municipios en los que las tasas de eventualidad masculinas superan a las femeninas, y ello a pesar de que gran parte de las contrataciones que se realizan a hombres están vinculadas a la actividad agraria, uno de los sectores de actividad con mayores tasas de eventualidad.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y viviendas de 2011.

En cuanto al tipo de jornada laboral, también hay diferencias significativas. En esta ocasión no se disponen de datos desagregados a nivel local, pero el agregado provincial arroja un valor del 23,4% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial, mientras que en el caso de los hombres el dato es del 7,1%.

Figura 41. Personas ocupadas a tiempo parcial en relación al total de personas ocupadas del mismo sexo.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y viviendas de 2011.

Según estos datos, y como se puede extraer de la información aportada por agentes clave a través de las entrevistas, los estereotipos culturales siguen siendo la principal causa de que: ***"a día de hoy, las mujeres siguen siendo las que en mayor medida se acogen a medidas de conciliación u ocupen puestos de trabajo a tiempo parcial"****;* o de que*: **"el hombre acumula el trabajo más estable, mientras que el trabajo de la mujer se continúa considerando como un salario complementario al del hombre"**.*

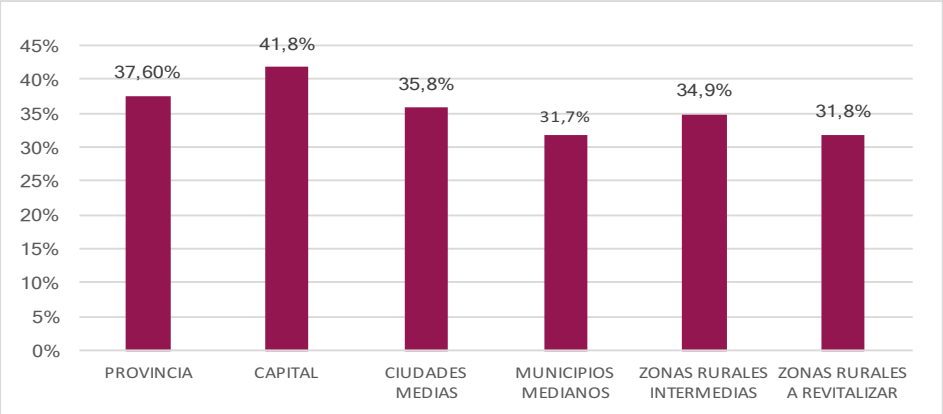
"La falta de corresponsabilidad en las familias y las dificultades de acceso a los servicios de guarderías, que se agravan en las zonas rurales, acaba desembocando en que los hombres tienen mayor disponibilidad para el mercado laboral, al no estar tan implicados en los cuidados familiares".

Estos dos indicadores de eventualidad y temporalidad ponen de relieve la mayor precariedad en la contratación femenina, pues estas modalidades de contratos, que inicialmente tienen como objetivo flexibilizar el mercado laboral, son los que menor seguridad y posibilidades de desarrollo personal y profesional proporcionan.

Las tendencias de contratación en los últimos años no son favorables a la corrección de estos desequilibrios. Tomando como referencia el año 2016, de los 73.857 contratos realizados a mujeres en la provincia el 94% fueron de tipo temporal, lo que supone una tasa de estabilidad del 6%. En el caso de los contratos realizados a hombres en este año, la tasa de estabilidad es aún menor, situándose en el 4%.

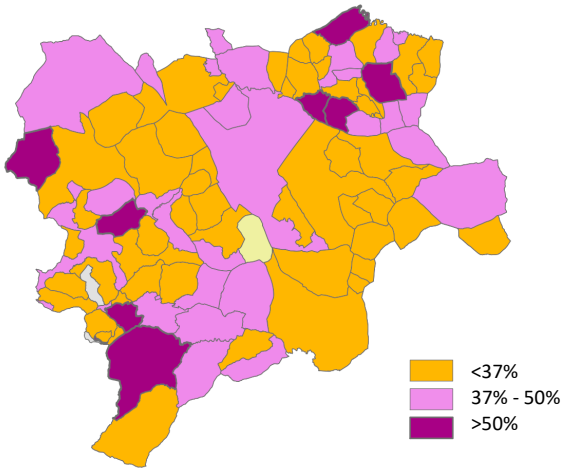
Además, sólo el 37% de los contratos realizados en la provincia durante esta anualidad fueron firmados por mujeres. A nivel municipal, este índice de contratación femenina alcanza en el 41% en la capital, sin embargo, en las zonas rurales está muy por debajo.

Figura 42. Porcentaje de contratos realizados a mujeres durante 2016 por tipología de municipios



Fuente: Servicios de Empleo de Castilla-La Mancha

Figura 43. Porcentaje de contratos realizados a mujeres durante 2016 por tipología de municipios



Aunque en la mayoría de los municipios la contratación femenina es menor, en Salobre, Casas de Juan Nuñez, Villamalea, Alcalá de Júcar, Yeste o Riópar entre otros, en 2016 se registraron un mayor número de contratos realizados a mujeres.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicios de Empleo de Castilla-La Mancha.

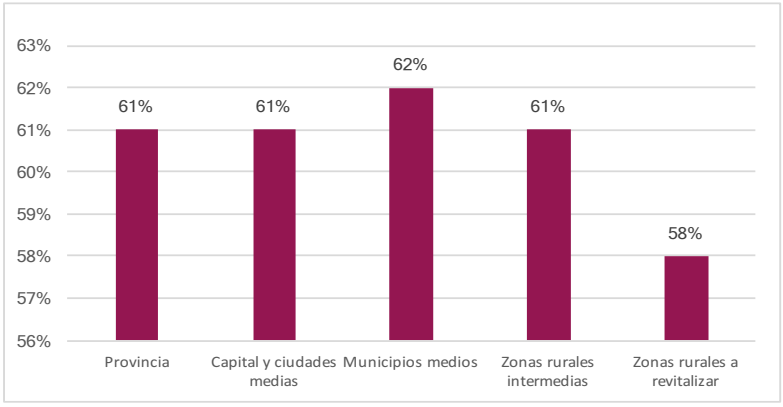
Estos datos de contratación guardan relación con la masculinización de ciertos sectores de actividad en la provincia, como por ejemplo la agricultura, que es la actividad económica con mayor volumen de contratos registrados a lo largo del año 2016 (71 mil durante 2016), y que sólo en un 18% de los casos contrata a mujeres.

Las actividades económicas que registran una mayor contratación femenina en la provincia son: actividades relacionadas con los servicios sociales (90% de los contratos realizados a mujeres), comercio al por menor (67% de los contratos realizados a mujeres), administración pública (57% de los contratos realizados a mujeres), y la hostelería (52% de los contratos realizados a mujeres).

A pesar de los datos, en algunas de las entrevistas mantenidas se observa que por parte de las empresas sigue existiendo la tendencia de negar la existencia de desigualdades: *el empresariado contrata de igual manera a igual formación, hay paridad al inicio*, aunque sí se reconoce que la maternidad es un factor limitante en la medida en que afecta a la decisión de contratación, especialmente en mujeres de 30 años.

Ello pone en evidencia el desconocimiento de lo que implica utilizar prácticas igualitarias en las empresas ya que no suponen tratar igual, sino compensar las desigualdades, y aprovechar las ventajas competitivas que tiene usar el talento de todas las personas.
Por otro lado, la negación y pasividad ante la desigual situación de mujeres y hombres en las empresas puede suponer la fuga de talento, al estar desperdiciando al 50% del capital humano, y repercutir en los beneficios de las empresas, como el análisis empírico ha demostrado. Las empresas que aplican políticas de género efectivas logran atraer y retener a las personas mejor formadas y más capacitadas, y obtienen una mayor reputación para sus productos y servicios ante la clientela, y para la sociedad en general. Otro de los efectos son las brechas de género existentes en cuanto a la demanda de empleo, cobertura por desempleo, y las retribuciones salariales.
En 2016 las mujeres representan el 61% del total de las personas demandantes de empleo en la provincia. Por tipología de municipios, la representación femenina en el colectivo de personas demandantes de empleo es muy homogénea, con la excepción de las zonas rurales a revitalizar donde la proporción de mujeres demandantes de empleo es menor, lo que sin duda está relacionado con los menores niveles de actividad femenina en estas zonas.

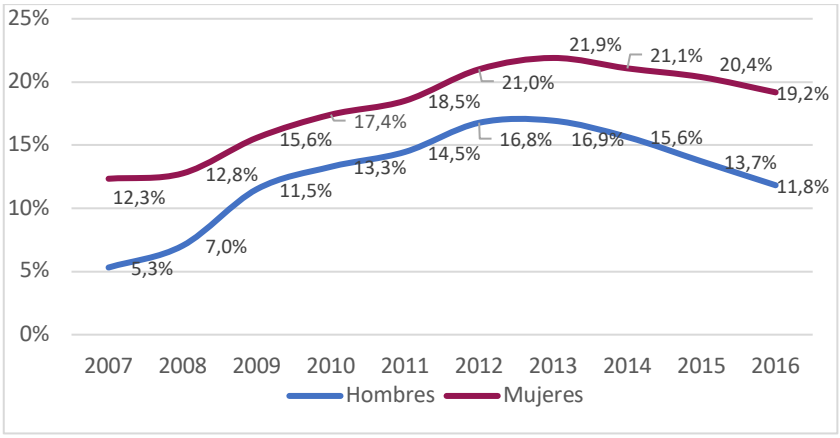
Figura 44. Porcentaje de mujeres sobre el total de demandantes de empleo por tipología de municipios (2016).



Fuente: Servicios de Empleo de Castilla-La Mancha

En los años de crisis la brecha entre la demanda de empleo femenino y masculino se redujo, si bien en 2016 ha vuelto a situarse en niveles superiores a los de 2007.

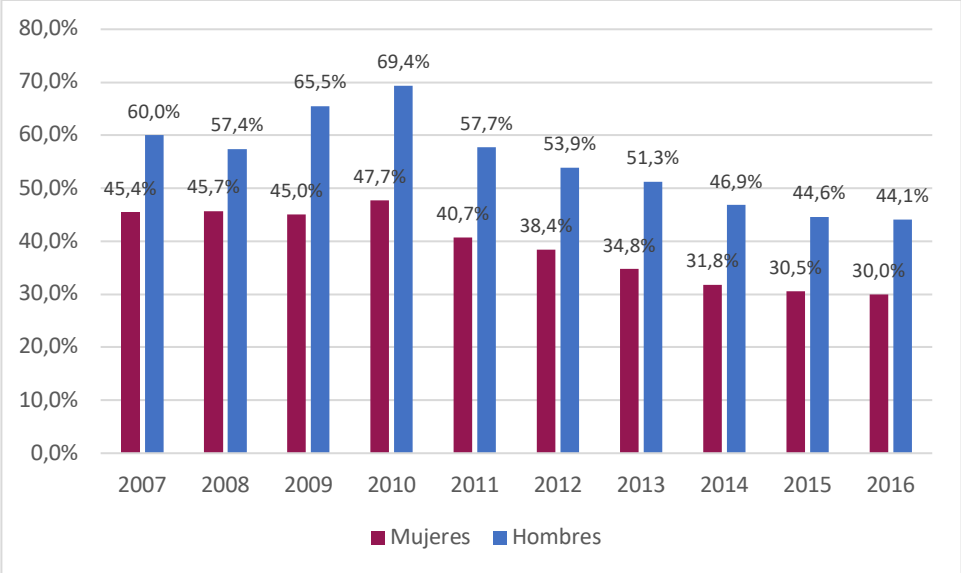
Figura 45. Evolución de las tasas de demanda de empleo por sexo en la provincia de Albacete



Fuente: EPA

El diferencial entre mujeres y hombres se evidencia también en el porcentaje de personas desempleadas con cobertura por desempleo, es decir, que cobran algún tipo de prestación. Tomando como referencia datos de 2016, un 30% de las mujeres desempleadas recibían algún tipo de prestación, frente a un 44,1% de los hombres.
Estas diferencias en la cobertura de desempleo es otro indicador de la mayor precariedad laboral que afecta a las mujeres dentro de un contexto de debilidad generalizada en el mercado de trabajo.

Figura 46. Tasa de cobertura por desempleados mujeres y hombres en la provincia de Albacete



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Paro registrado (SISPE).

Nuevamente es necesario poner de relieve ciertas percepciones obtenidas a través de las entrevistas a agentes clave de la provincia relativas a las ayudas o percepciones de carácter social, y que evidencia el debate existente en torno a la implementación de incentivos dirigidos a las mujeres:
"Las ayudas directas que reciben michas mujeres generan desincentivos para acceder al mercado laboral, como por las percibidas por madres solteras (con 180 días cotizados acceden a 21 meses de subsidio)" *frente* ***"Las medidas de apoyo positivas a***

la mujer en el ámbito laboral aún son insuficientes, porque se requiere una política integral".

Sin embargo, es necesario la definición de medidas positivas destinadas a equilibrar la sobrecarga y la invisibilidad de las mujeres (sistemas de cuotas o estímulos económicos), y que permitan reducir los efectos negativos de la segregación y discriminación en este ámbito laboral. No hacerlo conllevaría seguir perdiendo un activo valioso: el talento y las capacidades desaprovechadas de las mujeres.

Finalmente, a la hora de analizar las diferencias de género relativas al mercado laboral, es necesario hacer referencia a otro indicador clave: la brecha salarial. Las desigualdades analizadas en el mercado laboral se ven reflejadas en la remuneración salarial por los siguientes motivos:

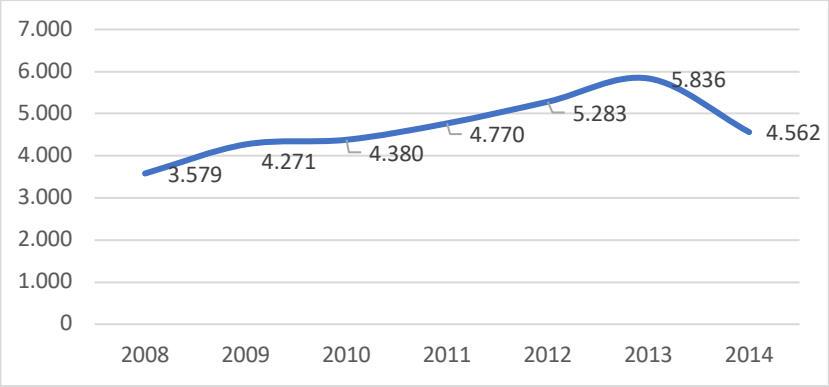
- En los sectores masculinizados las posibilidades de acceso y promoción de las mujeres están más limitadas, no ocupan los puestos de responsabilidad y encuentran barreras, visibles e invisibles, para desarrollar funciones de más cualificación.
- La inferior valoración social y económica del trabajo realizado por las mujeres se da en mayor medida en categorías profesionales de baja cualificación. Es decir, en esas categorías o puestos de trabajo no cobran lo mismo un hombre y una mujer que desarrollan un trabajo de igual valor, y además se produce sin actualizarse los criterios de valoración y los complementos salariales que se derivan.
- La retribución y la promoción profesional está asociada a la dedicación, condición a la que algunas mujeres pueden responder en menor medida, debido a su mayor dedicación al hogar y cuidado de familiares como regla general.
- La infra representación de las mujeres repercute en la configuración de los agentes responsables de la negociación colectiva de las condiciones laborales, y, por tanto, en una menor sensibilidad hacia los temas de igualdad.

Los indicadores relativos a salarios en Castilla-la Mancha en 2014 indican que la mujer tiene un sueldo un 20% menor al hombre, situándose el salario medio en 18.157€ para las mujeres, por 22.719€ para los hombres, lo cual supone 1,13€ menos por hora trabajada.

Para los dos sectores donde existe información, se muestra que las diferencias de salario son mayores en la industria con 7.306€, que en los servicios con 4.037€. Estas diferencias suponen un salario medio menor por hora trabajada de 3,63€ en la industria y de 1,02€ en servicios.

La evolución entre 2008-2014 muestra una diferencia en el salario con una tendencia creciente hasta 2013, cuando alcanzó los 5.836€ anuales, en el último año, la diferencia desciende hasta los 4.562€.

Figura 47 Diferencia Salario medio por sexo Castilla-La Mancha de 2008 a 2014



Fuente: Encuesta anual de estructura salarial.

La consecuencia más directa de que a día de hoy estas diferencias entre hombres y mujeres relativas al acceso y condiciones laborales persistan es un empeoramiento de la calidad de vida de la mujer y una progresiva feminización de la pobreza, tal y como muestran algunos de los indicadores que se analizan en el apartado siguiente.

4 PROCESOS DE EXCLUSIÓN SOCIAL Y FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

Las diferente situación y perspectiva de desarrollo de mujeres y hombres que los principales indicadores del mercado laboral de la provincia de Albacete ponen de relieve, evidencian la persistencia de barreras y discriminaciones sexistas en el ámbito laboral, que tienen una repercusión muy directa en la calidad de vida de las mujeres.

Un primer parámetro que muestra la peor situación relativa de las mujeres es que 3 de cada 4 personas atendidas por los Servicios de Información, Valoración y Orientación (SIVO) de los Servicios Sociales son mujeres[10].

En los últimos años, periodo 2010-2014, el número de demandas registradas por los servicios sociales de la provincia se han multiplicado por tres a raíz de la crisis económica y laboral, que ha afectado en mayor medida a mujeres que hombres. Además, la diferencia registrada en cuanto al sexo de las personas demandantes de servicios sociales también se explica por el rol "cuidador" que ejerce la mujer en el ámbito familiar, y aunque en la mayor parte el número de demandas se encuadran dentro del sector familia y menores (83% de las demandas), generalmente es la mujer la que desempeña la tarea de acudir a este tipo de servicios.

Este tipo de indicadores, evidencian la situación de desigualdad social que siguen sufriendo las mujeres como consecuencia de la persistencia de barreras en los entornos familiares, sociales y laborales, que impiden la independencia económica de la mujer.

En algunas de las entrevistas realizadas se reconoce que a pesar de la incorporación de la mujer al ámbito laboral de las últimas décadas ***"persiste el rol laboral de la mujer como apoyo económico complementario a la familia",*** algo que lleva a muchas mujeres a desempeñar trabajos temporales o a tiempo parcial.

Una menor independencia económica, supone una mayor vulnerabilidad frente a situaciones de separación o violencia machista: ***"Muchas mujeres, dependientes económicamente de sus parejas, se enfrentan a graves problemas de exclusión social tras una separación, especialmente aquellas que conviven con hijas o hijos menores, pues en una gran proporción de casos, se dan situaciones de impagos de las pensiones de manutención"***.

En las zonas rurales, estas situaciones se ven aún más agravadas dada la falta de recursos como por ejemplo los transportes públicos, pues ***"en los casos en que hay violencia machista, las mujeres no tienen medios ni para desplazarse a los juzgados"***.

En la actualidad se están tomando medidas para paliar estas situaciones, más allá de la asistencia que se presta desde los Servicios Sociales o los Centros de la Mujer. Un ejemplo es la preparación de un convenio a nivel regional con el sector del taxi, para solventar los problemas de desplazamiento en los casos de violencia machista.

Si bien, más allá del lugar de residencia, un colectivo especialmente vulnerable a situaciones de exclusión o pobreza derivadas de discriminaciones por género son las mujeres de entornos familiares procedentes de otras nacionalidades, pues culturalmente los estereotipos y roles de género no sólo están más arraigados sino también mucho más aceptados, lo que provoca que para el personal profesional que

[10] Dato del Plan de Integración Social 2015-2016 de un municipio de la provincia de Albacete mayor a 20.000 habitantes (datos provisionales hasta la incorporación del análisis de los datos provinciales facilitados por la Dirección Provincial de la Consejería de Bienestar Social en Albacete).

presta servicios asistenciales les sea más difícil llegar a mujeres de estos entornos familiares para prestarles apoyo.
Por otro lado, no debemos olvidarnos de las personas más jóvenes. Las dificultades económicas en las familias se trasladan en menos oportunidades para las personas más jóvenes de la familia, lo que no ayuda a salir de determinados círculos dada la imposibilidad de independizarse, en un momento en el que además en términos generales se percibe un aumento de las situaciones de control y violencia entre jóvenes.

5 PERCEPCIÓN SOCIAL SOBRE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

La desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las situaciones de discriminación que sufren las mujeres, y que se ha reflejado en este diagnóstico, están directamente relacionadas con la persistencia de roles y estereotipos de género.

Con el objetivo de conocer en qué grado están presentes estos roles y estereotipos de género en distintos ámbitos territoriales de la provincia de Albacete, y de qué manera influyen en la existencia de las desigualdades, en el marco del proyecto de Diagnóstico de Igualdad de la Diputación de Albacete se ha recopilado información a través de una encuesta ciudadana.

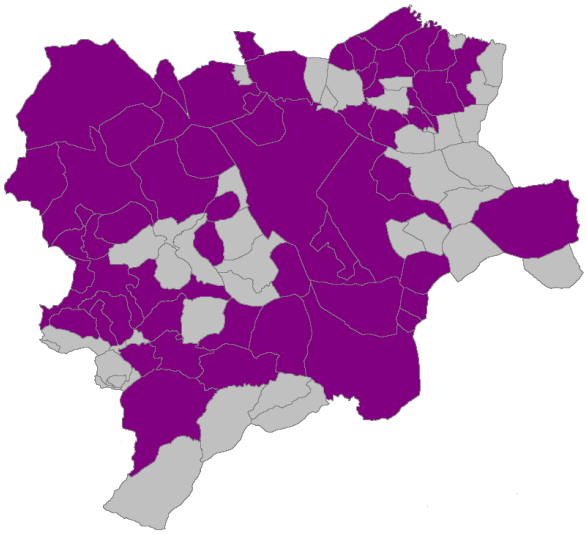
Figura 48. Datos técnicos y metodológicos de la encuesta

Técnica	Encuestas on-line y en papel
Ámbito	Provincia de Albacete
Universo	Población de la provincia de Albacete de 16 años en adelante
Muestra	893 encuestas, distribuidas de la siguiente manera: • 673 mujeres • 220 hombres
Error estadístico	± 3,30% para la muestra global ±3,80% para la muestra que representan las mujeres ±6,60% para la muestra que representan los hombres
Distribución	Página web de la Unidad de Igualdad y Ayuntamientos.
Selección de personas	Aleatoria
Trabajo de campo	Julio de 2017

Fuente: Elaboración propia

Los cuestionarios en papel se han distribuido aleatoriamente entre más de 60 pueblos de la provincia de Albacete, seleccionados de entre aquellos pertenecientes a las áreas consideradas como rurales en el ámbito de este estudio y que incluyen todos aquellos englobados en las siguientes categorías municipales: Municipios Medianos cabecera de Servicios, Zonas rurales Intermedias y Zonas rurales a revitalizar.

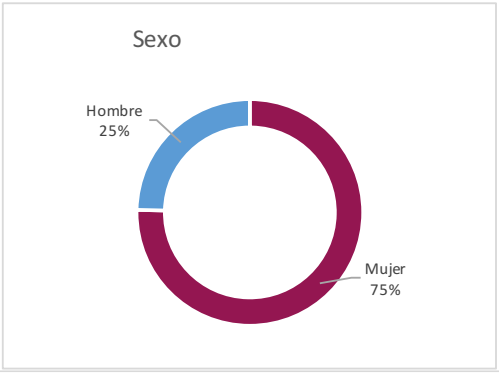
Figura 49. Municipios de la provincia desde donde se han realizado encuestas

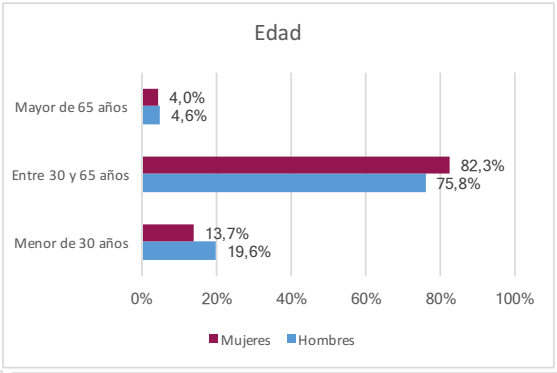


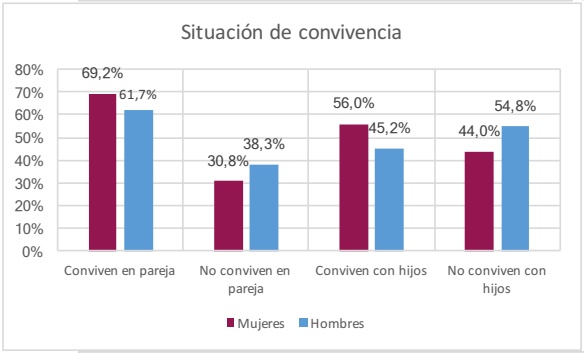
Fuente: Elaboración propia

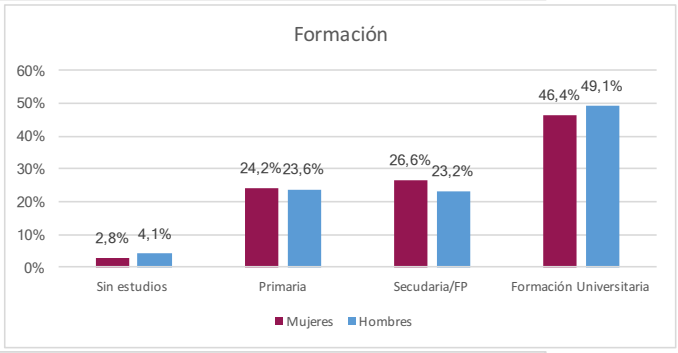
El perfil de las personas participantes en la encuesta responde a las siguientes características:

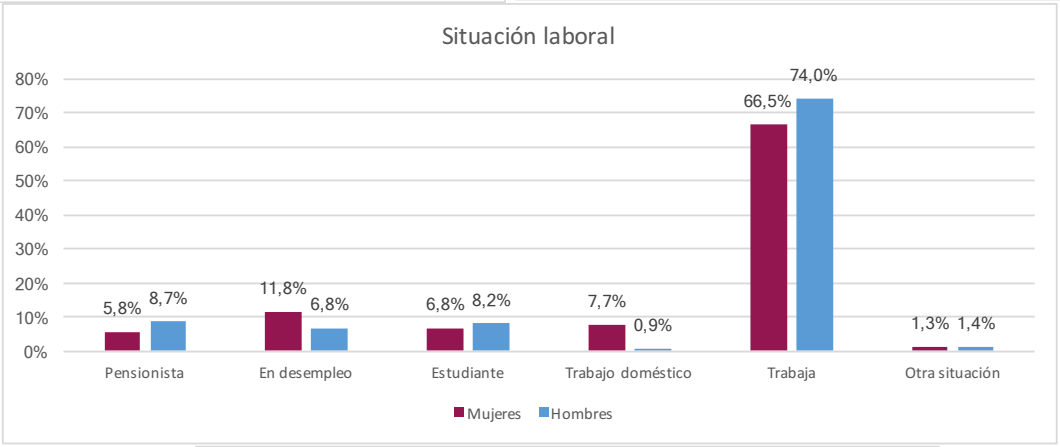
Figura 50. Perfil de las personas que han participado en la elaboración de la encuesta

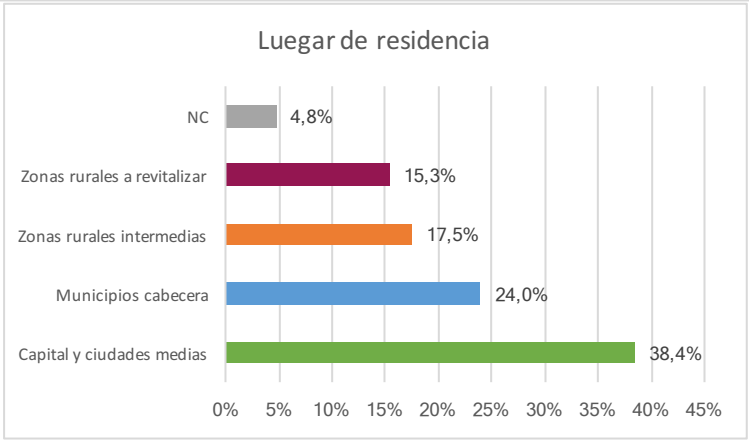












Fuente: Datos de la encuesta del Diagnóstico de Igualdad de la Diputación de Albacete.

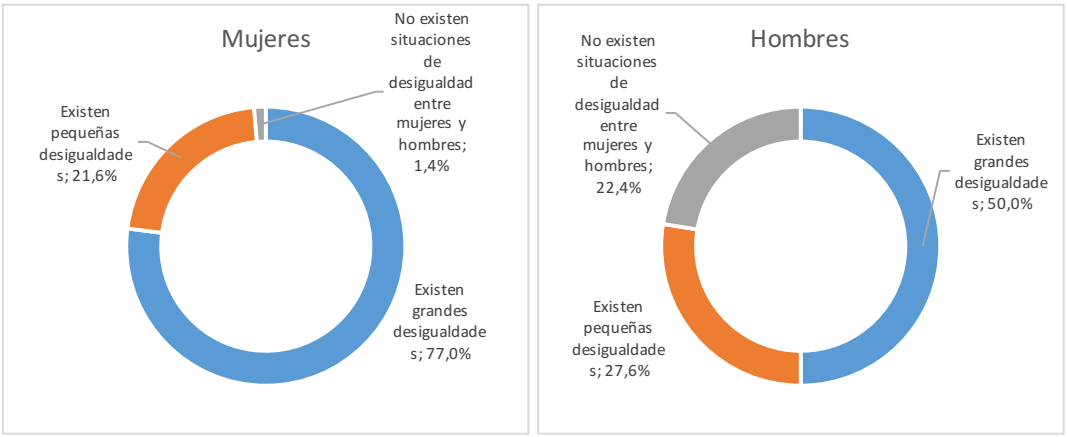
El perfil promedio de las personas que han respondido a la encuesta es de mujeres (75%) en edad activa (entre los 16 y 64 años de edad), con estudios superiores, el 47% de las personas encuestadas tienen formación universitaria, que trabaja (66,5%).
Este perfil ya supone un primer indicador clave, pues la elevada participación femenina indica que la igualdad de género es un tema que preocupa en mayor medida a mujeres que hombres, y dentro de éstas a aquellas con un nivel educativo más elevado.
A continuación, se analizan los resultados de acuerdo a las siguientes categorías:

- Conocimiento y sensibilidad de la temática igualdad de género
- Actitudes y decisiones para la vida personal, familiar y laboral
- Análisis de la persistencia de estereotipos y roles de género

5.1 Conocimiento y sensibilidad respecto a la igualdad de género

En la sociedad actual aún no está generalizada la asunción de que las desigualdades de género son fruto de la socialización diferenciada entre mujeres y hombres, sino que aun algunos sectores las consideran resultado de cualidades innatas diferentes entre hombres y mujeres.
La aceptación de estas premisas, y la diferente valoración social que existe entre los roles masculinos y femeninos se transfiere al mercado laboral y a los ámbitos sociales, políticos, culturales, deportivos, etc., repercutiendo en la calidad de vida de las mujeres. Además, no ser consciente de las desigualdades que discriminan a las mujeres agrava la situación, pus difícilmente se adoptarán medidas para combatirlas.
Al preguntar a las personas encuestadas cuál es su percepción sobre la situación de las mujeres con respecto a los hombres, hasta un 77% de las mujeres responden que aún existen grandes desigualdades, y solo la mitad de los encuestados comparte esta opinión acerca de la existencia de desigualdades entre mujeres y hombres.

Figura 51. Percepción a cerca de la situación de las mujeres con respecto a los hombres

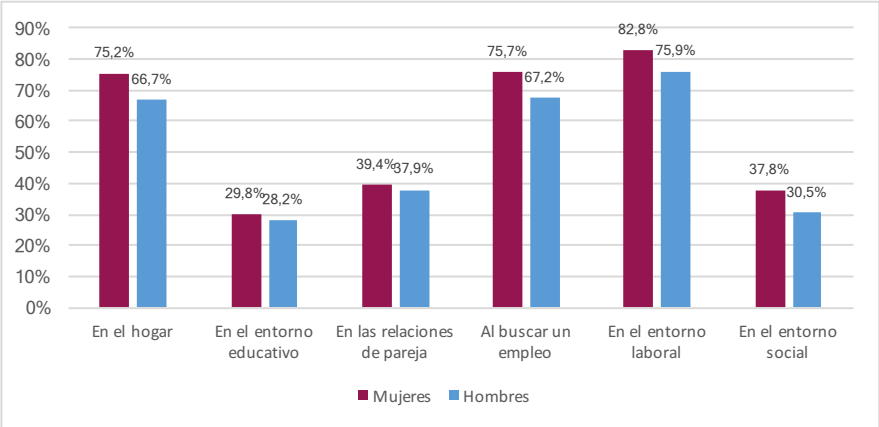


Fuente: Datos de la encuesta del Diagnóstico de Igualdad de la Diputación de Albacete.

Los ámbitos en lo que se considera que las mujeres sufren mayor discriminación son el entorno laboral y el hogar, al ser las opciones mayoritariamente marcadas por aquellas personas encuestadas que reconocen la persistencia de discriminaciones por razones de sexo, y que representan el 93,1% de la muestra (el 97,2% en el caso de las mujeres y el 80,6% en el caso de los hombres).

En el caso de las relaciones de pareja, el 39,4% de las mujeres y el 37,9% de los hombres, también son reconocidas como un ámbito de la vida donde las mujeres están sujetas a discriminaciones de algún tipo.
En líneas generales, a la hora de reconocer en qué ámbitos de la vida se producen discriminaciones sexistas hay diferencias entre las valoraciones de mujeres y hombres de la provincia, siendo las mujeres las más sensibles en cuanto a la existencia de este tipo de situaciones.

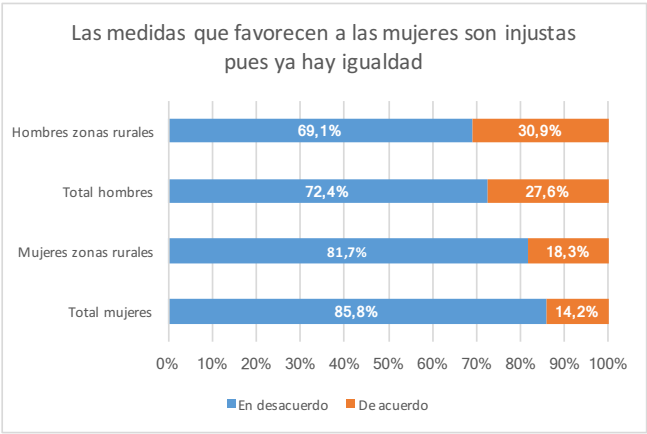
Figura 52. Ámbitos de la vida en que las mujeres sufren discriminaciones por razones de sexo



Fuente: Datos de la encuesta del Diagnóstico de Igualdad de la Diputación de Albacete.

Teniendo en cuenta los resultados anteriores y que más de un 80% de la población reconoce la existencia de desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres, de forma mayoritaria las mujeres, pero también en un elevado porcentaje los hombres encuestados, no se muestran de acuerdo con la afirmación "las medidas que favorecen a las mujeres son injustas pues ya hay igualdad".

Figura 53. Grado de desacuerdo y/o acuerdo con la afirmación "las medidas que favorecen a las mujeres son injustas pues ya hay igualdad"

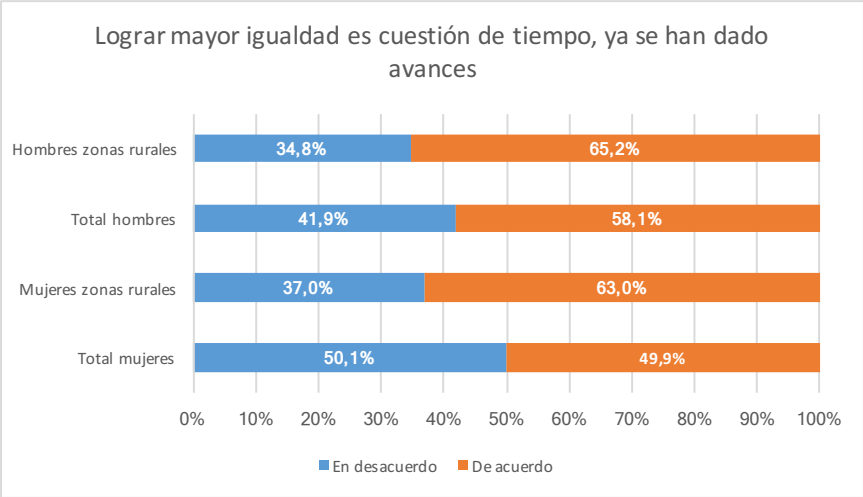


Fuente: Datos de la encuesta del Diagnóstico de Igualdad de la Diputación de Albacete.

No obstante, son importantes tanto el 30% de hombres como el 18% de mujeres que si muestran su rechazo a estas medidas. Así, y pese a que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio indispensable para el desarrollo de la sociedad, hay una percepción negativa sobre las acciones tendentes a mejorar la situación que genera

ideas y actitudes reaccionarias basadas en los mensajes que, sobre todo por una vía subjetiva carente de argumentos contrastado, se ha lanzado y han conseguido calar en muchos ámbitos de la sociedad y economía.
Estos resultados contrastan con el grado de acuerdo obtenido ante la afirmación "Lograr mayor igualdad es una cuestión de tiempo, pues ya se han dado avances", donde casi el 50% de las mujeres encuestadas y el 58% de los hombres se muestran de acuerdo.
El consenso a este respecto de la población en zonas rurales es mayor frente a la población residente en municipios mayores, que se muestra algo más crítica con esta afirmación, mostrando niveles de desacuerdo superiores.

Figura 54. Grado de desacuerdo y/o acuerdo con la afirmación "lograr mayor igualdad es cuestión de tiempo, ya se han dado avances"



Fuente: Datos de la encuesta del Diagnóstico de Igualdad de la Diputación de Albacete.

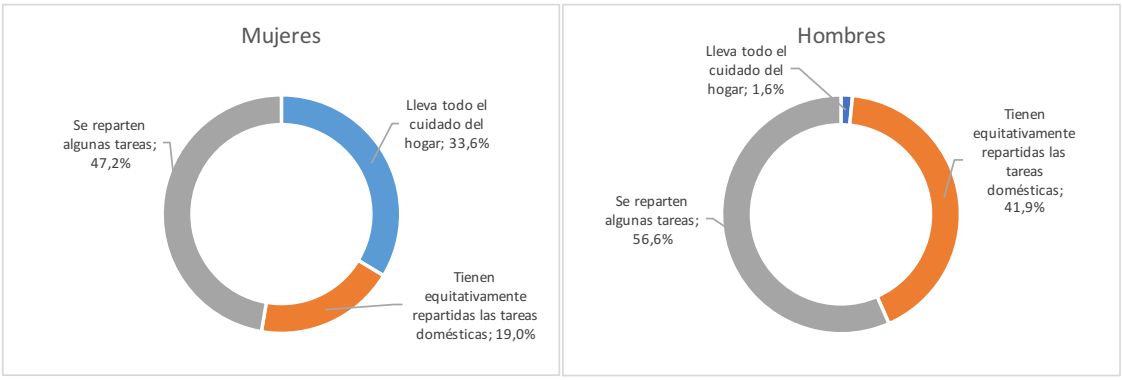
A menudo se recurre a justificar la situación de desigualdad sobre la base de que *hay menos porque son menos* y que a*l ser un problema de origen histórico el tiempo corregirá*. Sin embargo, el mero transcurso del tiempo no elimina las desigualdades, sino que puede incluso aumentarlas si no existen una política clara dirigida al logro de la igualdad, tal como pone de manifiesto el hecho de que la incorporación de mujeres masivamente y desde hace años en determinados ámbitos (educación, salud, economía…) no conlleva un aumento de su presencia en los puestos de toma de decisiones.
La creencia en la neutralidad impide el que se internalice la necesidad de asegurar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, no articulando medidas que favorezcan la reducción de la desigualdad, cuando está contrastado que solo una actitud proactiva genera igualdad, ya que solo puede ser el resultado de un acto intencional, comprometido, corresponsable que identifique la igualdad de género como un elemento central de la buena gobernanza.

5.2 Actitudes y decisiones para la vida personal, familiar y laboral

Uno de los principales frenos al desarrollo personal y profesional de las mujeres es su mayor dedicación al cuidado de la casa. La triple jornada, o el triple rol asumido por las mujeres, que supone que a la doble jornada (en la que se desarrollan las funciones reproductivas y productiva) se le añade una para actividades políticas y comunitarias,

implica que el coste de oportunidad para el desarrollo profesional y personal es significativamente distinto para mujeres y hombres, a lo que se une la ventaja que supone para los hombres la apropiación del valor añadido del esfuerzo que las mujeres dedican para las funciones reproductivas y de la vida cotidiana[11].
Esta situación se mantiene en la provincia de Albacete, ya que, tomando como referencia las respuestas de aquellas personas que conviven en pareja, las mujeres siguen soportando en mayor medida todo el peso del cuidado del hogar dentro de la unidad familiar (un 33,6% de mujeres así lo afirman, frente al 1,6% de hombres).

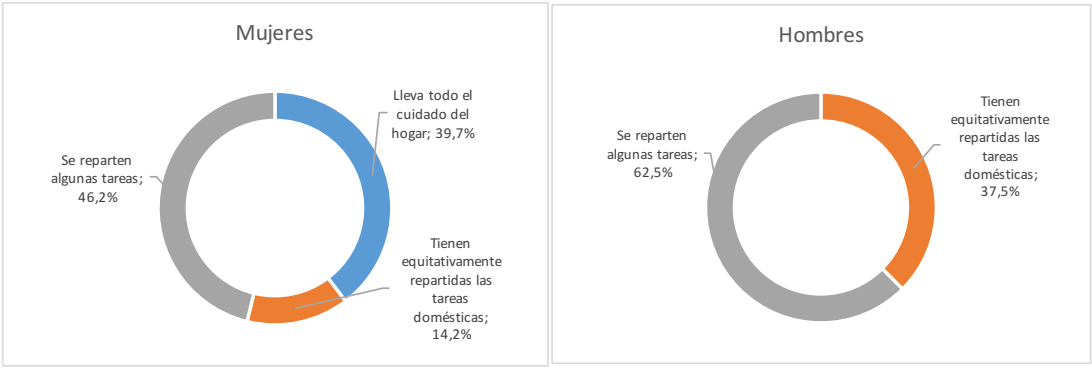
Figura 55. Reparto del cuidado de la casa de las personas que conviven en pareja



Fuente: Datos de la encuesta del Diagnóstico de Igualdad de la Diputación de Albacete.

Los niveles de corresponsabilidad aún son muy bajos, pues sólo el 19% de las mujeres afirman tener equitativamente repartidas las tareas de cuidado de la casa, aunque el 41,9% de los hombres tiene esa misma percepción, dato que se contradice con el reparto de los usos del tiempo, que analizamos posteriormente, y que muestra que **las mujeres dedican el doble de tiempo que los hombres a las tareas del hogar**.
El análisis de la muestra de las personas que residen en zonas rurales de la provincia evidencia aun menores niveles de corresponsabilidad, acorde con patrones culturales que asigna en mayor medida las tareas de la casa las mujeres:

Figura 56. Reparto del cuidado de la casa de las personas que conviven en pareja (resultados para zonas rurales)



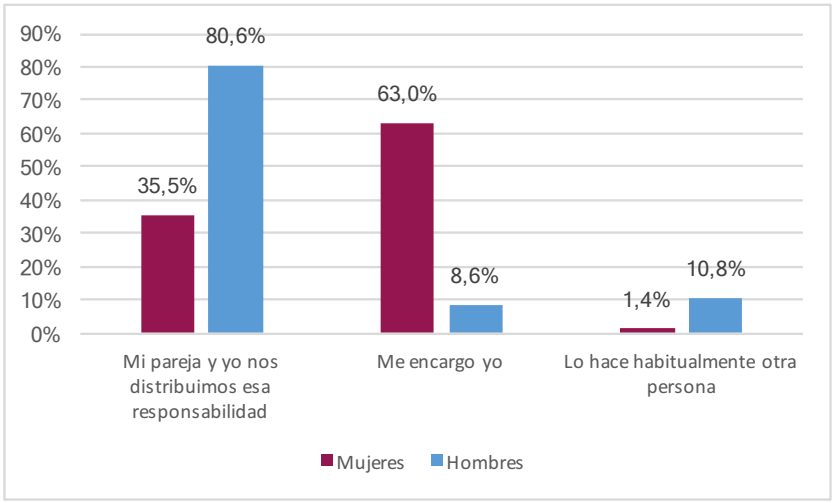
Fuente: Datos de la encuesta del Diagnóstico de Igualdad de la Diputación de Albacete.

Este reparto no equitativo también se desprende de los indicadores siguientes. Por un lado, para cubrir las actividades extra-escolares y necesidades específicas de los hijos e

[11] Jónasdóttir, Anna G. (1993). *El poder del amor ¿Le importa el sexo a la democracia?* Ediciones Cátedra.

hijas menores de edad (revisión médica, compra de ropa, salir con amigos y amigas, etc.), las mujeres se encargan en exclusiva en un 63% de los casos, frente al 8,6% de los hombres.
Un 80% de los hombres afirman que esta responsabilidad se distribuye en la pareja, valoración que sólo hace un 35% de las mujeres. Estos datos vuelven a poner en evidencia la diferente percepción que mujeres y hombres tiene sobre el tiempo que dedican al cuidado y funciones reproductivas.

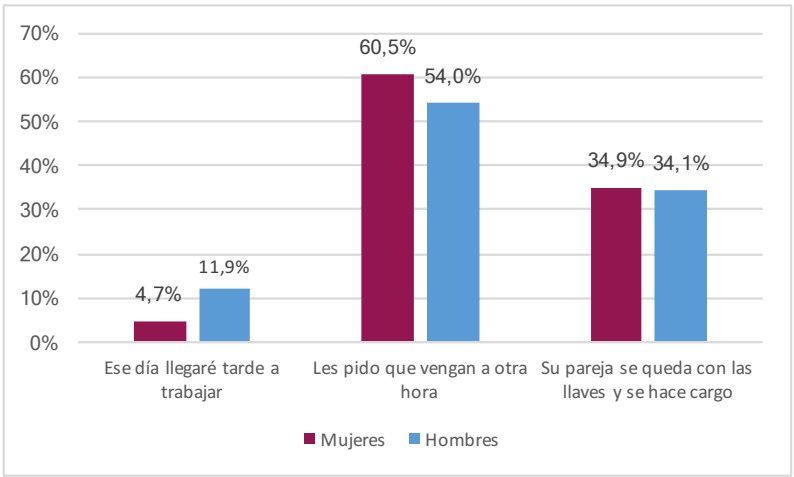
Figura 57. Responsabilidad para la actividades extra-escolares y necesidades específicas de los hijos e hijas menores.



Fuente: Datos de la encuesta del Diagnóstico de Igualdad de la Diputación de Albacete.

Por otro lado, para situaciones en las que es necesario atender una eventualidad en la vivienda, o para gestiones que afecten a la unidad familiar (en concreto se ha preguntado cómo se organizan en caso de tener que ir alguien a revisar la instalación eléctrica de la casa en horario laboral), mayoritariamente se intenta atender estas situaciones fuera de horas de trabajo (60% de las mujeres y 54% de los hombres).

Figura 58. Organización para la atención de eventualidades

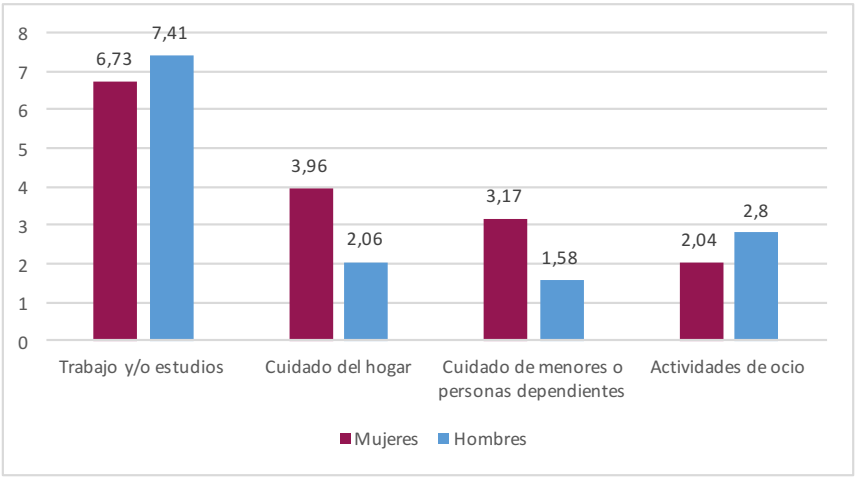


Fuente: Datos de la encuesta del Diagnóstico de Igualdad de la Diputación de Albacete.

Las decisiones a la hora de delegar estas tareas responden a un patrón similar en mujeres y hombres, sin embargo, es significativo que un 12% de los hombres decidan llegar tarde ese día a trabajar, frente al 4,7% de las mujeres, y esto es porque, en general, ellos tienen menos trabas y menos problemas para justificar un retraso, salir del trabajo, etc., y las mujeres en mayor medida tienen que demostrar su contribución. En todo caso, **la sensación de disponibilidad o la exigencia de compatibilizar el trabajo con la vida personal y familiar es mayor en el caso de las mujeres que de los hombres**.

Estos resultados se reflejan en el diferente uso del tiempo entre hombre y mujeres, siendo la más significativa el tiempo que emplean unos y otras para realizar el trabajo doméstico y el cuidado de menores y/o dependientes, donde las mujeres emplean el doble de tiempo diario que los varones. El **mayor número de horas que las mujeres emplean en dichas tareas repercute en un menor tiempo disponible para la formación, el trabajo o el ocio**.

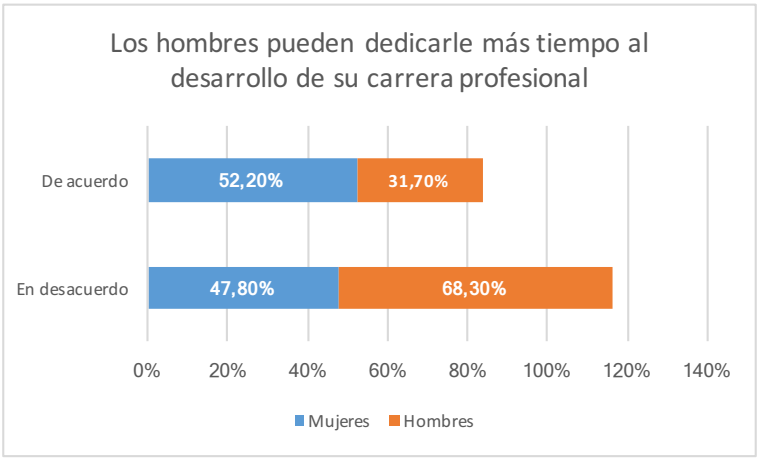
Figura 59. Reparto del tiempo: media de horas al día que emplean hombres y mujeres en diferentes tareas.



Fuente: Datos de la encuesta del Diagnóstico de Igualdad de la Diputación de Albacete.

A raíz de esta situación, cuando a las personas encuestadas se les plantea la siguiente afirmación: "los hombres pueden dedicarle más tiempo al desarrollo de su carrera profesional", el 52,2% de las mujeres se muestra completamente de acuerdo, frente al 31,7% de los hombres.

Figura 60. Grado de desacuerdo y/o acuerdo con la afirmación "los hombres pueden dedicarle más tiempo al desarrollo de su carrera profesional"



Fuente: Datos de la encuesta del Diagnóstico de Igualdad de la Diputación de Albacete.

Esta contradicción en la valoración sobre las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, y que se repite para los resultados de las siguientes variables, se debe, en gran medida, a la falta de reconocimiento social del problema de la desigualdad de género y al espejismo de la igualdad "hay mujeres luego hay igualdad". Así, se detecta, por un lado, una tendencia "de fachada" a negar que existan desigualdades entre mujeres y hombres y, por otra, la evidencia de que una parte de las mujeres han interiorizado y aceptado como "normal" la subordinación.

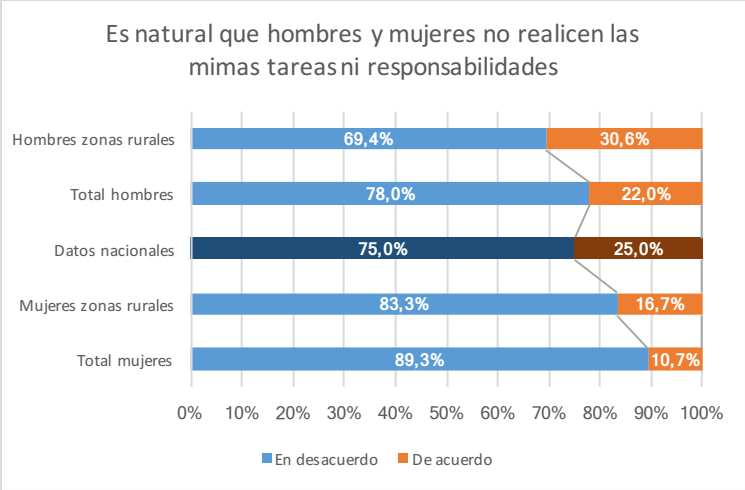
5.3 Análisis de la persistencia de estereotipos y roles de género

La división sexual del trabajo, por la que los hombres siguen siendo los principales responsables del trabajo productivo, mientras que las mujeres lo son de las tareas propias de trabajo doméstico y/o reproductivo, justifica la desigualdad entre mujeres y hombres como una consecuencia lógica del ciclo reproductivo que la sociedad insiste en acentuar diferencialmente, como si se tratara de un determinismo basado en el sexo, para que afecte negativamente al desarrollo profesional de las mujeres al encomendarles la función cuidadora, y no como si fuese una construcción social susceptible de ser cambiada si existe la intención de hacerlo.

A partir de la afirmación *"Es natural que hombres y mujeres no realicen las mismas tareas ni responsabilidades*" se ha querido conocer en qué grado la población de la provincia está de acuerdo con la asignación de las tareas y actividades en función del sexo[12].

Los resultados reflejan que la mayor parte de la población no está de acuerdo con esta afirmación, aunque con casi 11 puntos de diferencia entre la valoración de las mujeres frente a los hombres, y con todavía unos porcentajes significativos de mujeres y hombres que reconocen esta diferenciación sexista. Además, hasta un 30% de la población masculina que reside en zonas rurales sí considera que existe una división sexual en la asignación de tareas y responsabilidades.

Figura 61. Grado de desacuerdo y/o acuerdo con la afirmación "es natural que hombres y mujeres no realicen las mismas tareas ni responsabilidades"

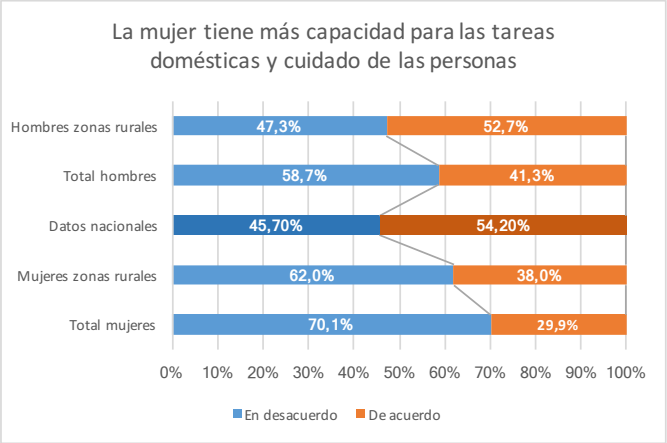


Fuente: Datos de la encuesta del Diagnóstico de Igualdad de la Diputación de Albacete.

[12] Los datos nacionales de los siguientes gráficos son del Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino elaborado en 2011

Estos posicionamientos son producto de la socialización diferenciada existente en cuanto mujeres y hombres, que les predispone para que tengan diferentes habilidades e intereses. Esto hace a su vez, que, a la hora de asignar roles, se tenga la creencia de que las mujeres realizarán determinadas tareas mejor por ser mujeres, en lugar de porque se les haya preparado para ello.

Figura 62. Grado de desacuerdo y/o acuerdo con la afirmación "la mujer tiene más capacidad para las tareas domésticas y cuidado de las personas"

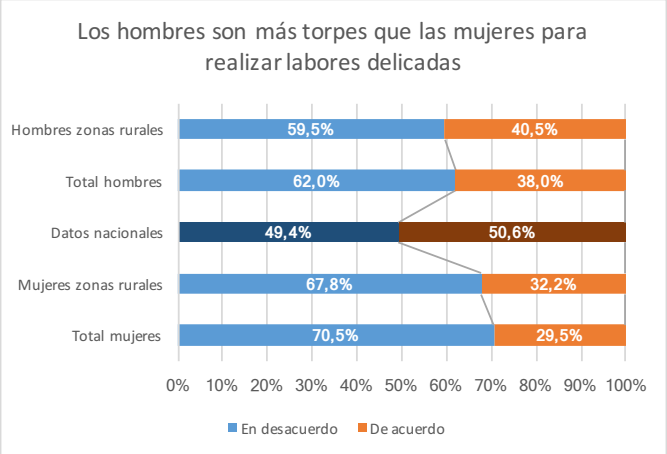


Fuente: Datos de la encuesta del Diagnóstico de Igualdad de la Diputación de Albacete.

La conformidad respecto a esta distribución de roles en función del sexo pone de manifiesto que un tercio de la población (32%) tiene una actitud sexista a la hora de distribuir funciones, un aspecto que se acentúa entre ciertos grupos de población como el colectivo de población masculina residente en zonas rurales (el 52% de los hombres encuestados residentes en municipios rurales de la provincia están de acuerdo con que la mujer tiene más capacidad para las tareas domésticas y cuidado de personas). Este argumento, además, se utiliza de manera habitual para justificar una menor participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado.

La idea de que "los hombres son más torpes que las mujeres para realizar labores delicadas" también tiene un alto porcentaje de aceptación, concretamente del 32%. Si bien es cierto, que tanto los hombres como mujeres de la provincia se muestran mayoritariamente en desacuerdo con esta afirmación.

Figura 63. Grado de desacuerdo y/o acuerdo con la afirmación "los hombres son más torpes que las mujeres para realizar labores delicadas"



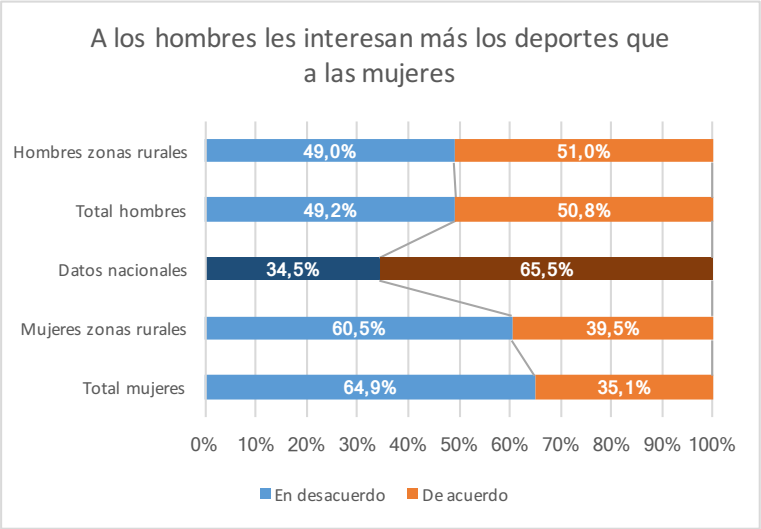
Fuente: Datos de la encuesta del Diagnóstico de Igualdad de la Diputación de Albacete.

El hecho de que, tanto en éste como en otros estereotipos, el porcentaje de mujeres que muestran su desacuerdo sea mayor que el de hombres, nos hace concluir que a día de hoy **son las mujeres de la provincia las tiene mayor conciencia sobre las desigualdades por lo que en mayor medida están comenzando a rechazar los estereotipos sexistas** que aún perduran en nuestra sociedad.

Por otro lado, muchas de las personas profesionales de los centros de la mujer, así como representantes de entidades que han participado de las entrevistas, han señalado que *se percibe un aumento de los estereotipos machistas entre la población más joven, a lo que no sólo contribuyen los medios de comunicación, sino también el uso inadecuado de móviles o redes sociales.*

En lo referente a las actividades de entretenimiento que practican hombres y mujeres, también existen estereotipos que las delimitan. A continuación, vemos que ante la afirmación "a los hombres les interesan más los deportes que a las mujeres", un 41,2% de la muestra de población provincial está de acuerdo. Los hombres presentan niveles de acuerdo superiores (50,8%).

Figura 64. Grado de desacuerdo y/o acuerdo con la afirmación "a los hombres les interesan más los deportes que a las mujeres"



Fuente: Datos de la encuesta del Diagnóstico de Igualdad de la Diputación de Albacete.

Esta diferenciación en cuanto a los hobbies que se asignan a hombres y a mujeres trae consigo una compartimentación de los espacios de ocio. Además, la segregación en este tipo de actividades, que en el caso del deporte generalmente van asociadas a la realización de actividades al aire libre y/o en compañía de más personas, han contribuido, junto a las barreras para acceder al mercado laboral, a la pérdida de autoestima de muchas mujeres. Este problema ha sido señalado como muy relevante por el personal técnico de los centros de la mujer que trabajan en zonas rurales, donde se detectan un número importante de casos de dejadez y abandono por parte de muchas mujeres, especialmente de avanzada de edad, que aparte de ser tratadas con atención psicológica, requieren de otro tipo de soluciones o intervenciones como por ejemplo la programación de actividades deportivas y/o de ocio dirigidas específicamente a ciertos colectivos de mujeres.

6 EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

La aplicación de la perspectiva de género viene marcada por el impulso de la Unión Europea, y en nuestro país está determinada por la adopción de la *Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.* En su exposición de motivos, señala:

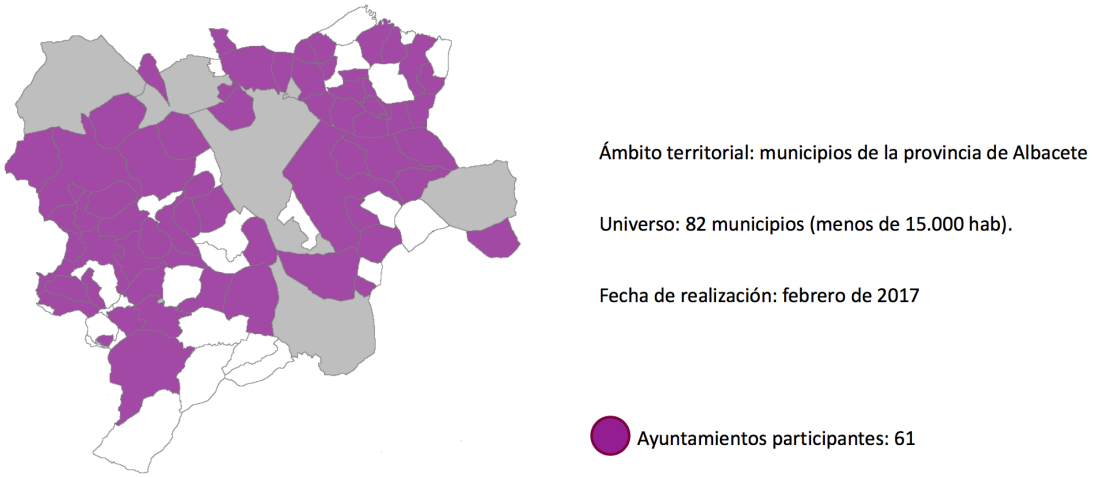
> *La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.*

En el camino recorrido en los veinte años desde la enunciación de este concepto, hemos asistido a una progresiva asunción del mismo en los ámbitos internacional, europeo, estatal, autonómico y local, pudiendo hablar de una importante transformación en la forma de concebir el papel de las distintas administraciones públicas con relación al logro de la igualdad entre mujeres y hombres. Esta transformación tiene que ver, sobre todo, con uno de los principios básicos de articulación de la estrategia del *mainstreaming* de género, que apunta hacia la responsabilidad de todos los centros de gestión de las políticas públicas en la consecución de la igualdad de género efectiva en sus respectivos ámbitos de competencia.

Por ello, un aspecto clave del diagnóstico de igualdad de género de la provincia es conocer el grado de transversalización del enfoque de género, o *mainstreaming*, en las administraciones locales.

Para ello, se ha administrado un cuestionario de demanda de información a los Ayuntamientos de la provincia, cuyo objetivo ha sido identificar cómo se integran los principios de igualdad de género. Teniendo en cuenta que uno de los objetivos del trabajo es dotar a los municipios de las zonas rurales de la provincia de nuevos instrumentos para el desarrollo de políticas locales de igualdad de género, el cuestionario se ha dirigido a todos aquellos Ayuntamientos de la provincia de menos de 15.000 habitantes.

Figura 65. Ayuntamientos que han aportado información a través del cuestionario de demanda de información



Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la información recopilada a través de los cuestionarios se presenta en torno a los siguientes bloques de información:

- Estructuras organizativas con competencias en materia de igualdad de género
- Representación política
- Gestión de los recursos humanos
- Políticas locales y perspectiva de género

6.1 Estructuras organizativas con competencias en igualdad de género

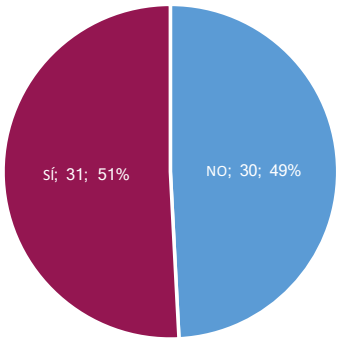
La existencia de estructuras organizativas locales que asuman competencias en materia de igualdad de género es un aspecto determinante del interés y prioridad que se concede al avance en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las políticas locales dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres de hombres suelen estar encomendadas a las áreas de mujer o de igualdad, cuyas funciones básicas son las siguientes:

- Analizar y visibilizar las distintas realidades entre mujeres y hombres.
- Velar por las transversalización de los principios de género en el conjunto de las políticas locales.
- Impulsar propuestas para producir cambios en el ámbito de la igualdad efectiva y real.

De acuerdo a la información recopilada a través de los cuestionarios de demanda de información, solo en un 51% de los Ayuntamientos que han participado existe algún área o servicio con competencias en igualdad de género.

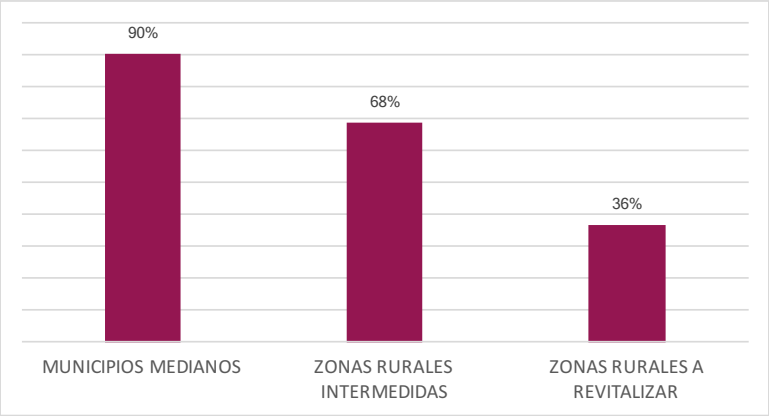
Figura 66. Ayuntamientos que cuentan con áreas o servicios de igualdad



Fuente: Cuestionario de información a los Ayuntamientos de la Provincia de Albacete

Por tipología de municipios, los Ayuntamientos de municipios medianos o zonas rurales intermedias, cuentan en un 90% y 68% respetivamente, con áreas municipales de mujer o igualdad. En el caso de los Ayuntamientos más pequeños, clasificados como zonas rurales a revitalizar, sólo uno de cada tres, cuenta con este tipo de áreas o servicios.

Figura 67. Ayuntamientos que cuentan con áreas o servicios de igualdad por tipología de municipios



Fuente: Cuestionario de información a los Ayuntamientos de la Provincia de Albacete

Tan sólo siete de los municipios que han participado del cuestionario cuentan con una Concejalía específica de la Mujer, mientras que, en el resto de casos, los servicios o áreas de igualdad aparecen asociados a otros servicios, generalmente los servicios sociales o juventud. Esto es muy común en la administración local, porque la temática igualdad de género aún no tiene el reconocimiento suficiente, ni está en la agenda política para que se considere estratégico que lidere un área.

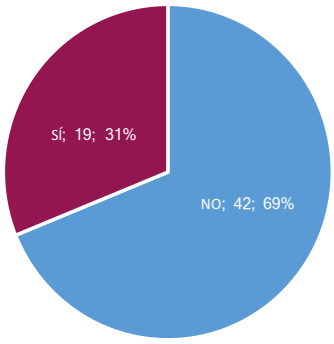
En municipios más pequeños, las áreas de igualdad de la mujer aparecen incluso asociadas a áreas tan diversas como cultura, turismo, educación, medio ambiente, e incluso agricultura. Esta variedad de temáticas bajo el paraguas de una única concejalía es algo común en Ayuntamientos de zonas rurales, donde un número menor de concejalías obliga a los representantes políticos de estas entidades locales a asumir una mayor variedad de competencias.

Esta situación tiene su reflejo en el conjunto de los servicios municipales, que soportan una falta de recursos humanos especializados en determinadas materias, y entre ellas, la igualdad de género.

Por otro lado, de los Ayuntamientos que afirman contar con un área de igualdad, sólo un 20% cuentan con personal adscrito a la misma, y **tan sólo dos de los municipios encuestados han respondido disponer de un plan de igualdad**. Concretamente se trata del Plan de Igualdad de Oportunidades de Aguas Nuevas elaborado en 2016, y el Plan de Igualdad y Solidaridad de Casas de Lázaro, elaborado en 2001.

La no existencia de planes no ha supuesto que desde las diferentes áreas o servicios de igualdad no se hayan puesto en marcha actividades para promover el conocimiento, información y sensibilización del personal del Ayuntamiento, pues **un 30% de los Ayuntamientos afirma haber desarrollado este tipo de actividades** (charlas, formación, jornadas, coloquios, etc.).

Figura 68. Ayuntamientos que desarrollan actividades en relación a la igualdad de género.



Fuente: Cuestionario de información a los Ayuntamientos de la Provincia de Albacete

En la realización y desarrollo de este tipo de actividades los Centros Locales de la Mujer de las zonas rurales de la provincia juegan un papel muy importante. En la actualidad de los 14 Centros de la Mujer existentes en la provincia, ocho de ellos se localizan en municipios de carácter rural (Molinicos, Alatoz, Casas Ibañez, Tarazona de la Mancha, San Pedro, El Bonillo, Alcaráz y Tobarra). Su funcionamiento está subvencionado en gran parte por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, a través de un programa anual que es solicitado por los propios Ayuntamientos donde se ubican (o bien Mancomunidades).

De la ronda de entrevistas mantenidas con el personal de estos centros se desprende, que, dado a que su actividad no es exclusivamente local y que el personal que trabaja en el centro han de prestar los servicios de atención a la mujer de forma itinerante (en algunos de los casos, hasta en 13 pueblos), el tiempo disponible para la realización de actividades de tipo comunitario (charlas en centros de educación, celebración de eventos, actividades con asociaciones de mujeres o juveniles, etc.), es muy limitada. Además, en los casos en que el número de pueblos a los que dan cobertura los centros es tan elevado, la atención a usuarias también es muy limitada, ya que ni si quiera se posibilita la presencia en el municipio una vez cada dos semanas.

No obstante, a pesar de estas limitaciones, el personal que componen estos centros son el principal referente para un gran número de Ayuntamientos de la provincia a la hora de realizar o programar actividades de igualdad.

En este sentido, reforzar tanto a nivel de personal como de recursos de tipo material y económico de este tipo de Centros, podría suponer una alternativa para contrarrestar la falta de personal en Ayuntamientos a la hora de desarrollar competencias en materia de igualdad de género, siempre y cuando, se basa en principios de solidaridad municipal, pues hay que tener en cuenta que no sería posible la existencia de un Centro en cada uno de los 87 municipios de la provincia.

El punto de partida para desarrollar programas o servicios de este tipo sería reforzar iniciativas como el actual convenio entre la Diputación Provincial y el Instituto de la Mujer de Albacete, dirigido a la realización de actividades de sensibilización en materia de igualdad de género en centros educativos, y a reforzar el presupuesto del que disponen los Centros de la Mujer ubicados en zonas rurales para la realización de itinerancias para prestar servicios en un mayor número de municipios.

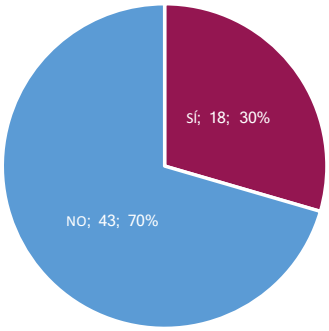
Figura 69. Municipios a los que dan cobertura los Centros de la Mujer de la provincia de Albacete.

Centro de la Mujer	Cobertura
C.M. Caudete	Caudete
C.M. Albacete	Albacete; Corral Rubio; Higueruela; Hoya Gonzalo; Pétrola;
	Chinchilla de Montearagón; Pozo Cañada.
C.M. Hellín	Hellín
C.M. Villarrobledo	Villarrobledo
CM Manc. "La Manchuela" sede (Alatoz)	Alatoz, Abenjibre, Carcelén, Casas de Juan Núñez, Golosalvo, Jorquera; Madrigueras; Mahora; Motilleja; Pozo Lorente; La Recueja; Valdeganga, Villavaliente
CM Manc. "La Manchuela" sede (Casas Ibáñez)	Casas Ibáñez, Alborea, Alcalá del Júcar; Balsa de Ves;
	Casas de Ves; Cenizate; Fuentealbilla; El Herrumblar (Cuenca), Navas de Jorquera; Villa de Ves; Villamalea; Villatoya
CM. El Bonillo	El Bonillo; Munera; Lezuza; El Ballestero; Ossa de Montiel
C.M. Almansa	Almansa; Alpera; Bonete; Montealegre del Castillo
C.M. Molinicos	Elche de la Sierra; Ayna; Bogarra; Ferez; Letur; Lietor; Molinicos ; Nerpio; Paterna de Madera; Riopar; Socovos; Yeste
C.M. Tarazona de La Mancha	Tarazona de la Mancha; Barrax; Fuensanta; La Gineta; Minaya; Montalvos; Villagordo del Júcar
C.M. San Pedro	Balazote, Aguas Nuevas, Alcadozo; Casas de Lázaro;
	La Herrera; Pozohondo; Pozuelo; San Pedro; Peñas de San Pedro
C.M. Alcaraz	Alcaraz; Bienservida; Cotillas; Masegoso; Peñascosa; Povedilla; Robledo; Salobre; Vianos; Villapalacios; Villaverde de Guadalimar; Viveros
C.M. Tobarra	Tobarra; Albatana; Fuenteálamo; Ontur;
C.M. La Roda	La Roda

Fuente: Elaboración propia.

Otro indicador que muestra la situación en cuanto a la incorporación de mandato de género en la administración local es el porcentaje de Ayuntamientos con indicaciones para evitar el lenguaje o la comunicación sexista.
Solo un 29% de Ayuntamiento tienen referencias, y, según se indica en los cuestionarios, prácticamente en todos los casos estas indicaciones se producen de manera informal, es decir, verbalmente.

Figura 70. Porcentaje de Ayuntamientos donde existen indicaciones para evitar el lenguaje y la comunicación sexista.



Fuente: Cuestionario de información a los Ayuntamientos de la Provincia de Albacete

De esta forma se comprueba que mayoría del lenguaje que se utiliza en la documentación oficial, sigue siendo masculino. Prueba una vez más de la falta de sensibilidad y conciencia ante la gravedad de la invisibilización de las mujeres.

6.2 Representación política

El sistema político está cargado aún de prejuicios excluyentes cuando se trata de lo femenino, lo que dificulta sensibilizar y concienciar de la importancia de construir una sociedad más equilibrada en la que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades, y poner en marcha medidas normativas y estratégicas oportunas para erradicar esta situación de desigualdad.

Por ello, y a pesar de los avances en participación de las mujeres en cargos públicos, son aún contundentes los datos que reflejan la desigualdad. Tomando como muestra el número de Ayuntamientos que han participado del cuestionario, **el número de mujeres concejalas respecto al total de concejalías en la provincia es tan solo del 36,8%.**

De acuerdo a este dato, y con una media de 6,7 concejalías por Ayuntamiento (sobre la base de la muestra que ha cumplimentado el cuestionario), por cada 2,4 mujeres concejalas hay 4,3 hombres concejales.

2,4 mujeres concejalas

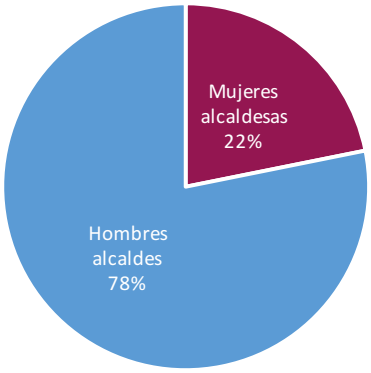
4,3 hombres concejales

Este dato es muy similar a los publicados por el Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades de España:

- Un 35,14% de las concejalías de Castilla-La Mancha están ocupadas por mujeres.
- A nivel nacional este porcentaje es del 35,57%.

Conforme se avanza en la escala jerárquica, la situación diferencial de mujeres y hombres se agudiza. Analizando el número de alcaldes y alcaldesas en la provincia, las barreras que siguen existiendo para las mujeres a la hora de alcanzar determinados espacios de poder se evidencian aún más, pues **tan sólo el 22% de las alcaldías de la provincia** están ostentadas por una mujer.

Figura 71. Alcaldías de la provincia según sexo



Fuente: Cuestionario de información a los Ayuntamientos de la Provincia de Albacete

En Castilla-La Mancha, en promedio, el porcentaje de alcaldías es de 21,5% (datos de 2015), y a nivel nacional el dato se sitúa en el 19%, con lo que nuevamente los datos de la provincia están alineados con lo que ocurre en el resto de la región o el país.
Estos datos siguen confirmando lo ya señalado la resolución sobre la participación de la mujer en la política aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2011, *las mujeres siguen estando marginadas en gran medida de la esfera política en todo el mundo como resultado de leyes, prácticas, actitudes y estereotipos de género discriminatorios (…).*
Todo ello implica restricciones en el desarrollo de las mujeres en el espacio público y límites a la participación en los niveles de dirección en los partidos, que, en muchos casos, relega a las mujeres a labores de apoyo logístico y organizativo, por lo que la falta de autonomía y empoderamiento de las mujeres no les posibilita un adecuado protagonismo político.

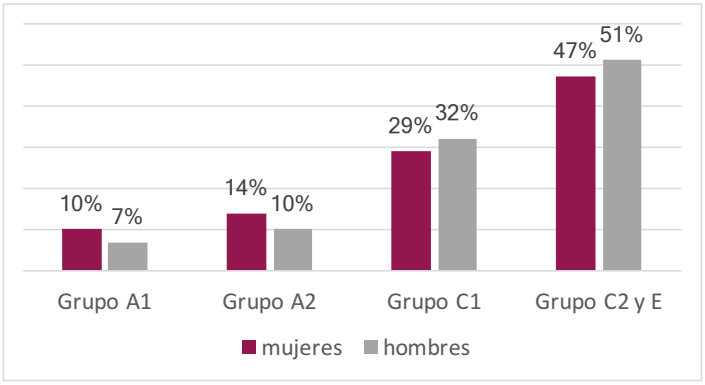
6.3 Gestión del personal y recursos humanos de los Ayuntamientos

El número medio de personas en plantilla en los Ayuntamientos de menos de 15.000 habitantes de la provincia de Albacete es de 17,2 según datos del cuestionario, de las que 9 son mujeres y 8,2 hombres. Esto supone que **el 52,3% de las personas que trabajan en los Ayuntamientos son mujeres**.

En comparación con los datos nacionales publicados por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en España a fecha de 2016 el 52,62% del personal funcionario son mujeres, valor que lleva por encima del 50% desde el año 2002.
Estos datos, en comparación a los de representación política, confirman que también se da segregación vertical en la administración pública, ya que la brecha de género se hace patente a medida en que se pasan de cargos técnicos a políticos, y son otros los mecanismos de acceso a los puestos.

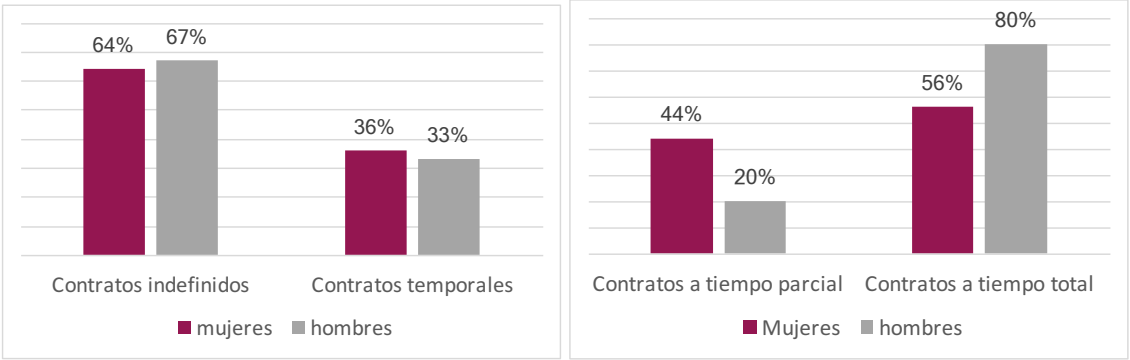
La investigación en igualdad de género muestra que cuando los criterios de selección o promoción tiene en cuenta variables curriculares o a pruebas objetivas de conocimiento y aptitud, hombres y mujeres tienen más posibilidad de competir en igualdad.
Así, y a pesar de que entre el personal funcionario es mayor el número de mujeres que de hombres, lo cierto es que, en los grupos profesionales de más nivel jerárquico, es mayor la presencia de hombres que de mujeres. De hecho, en el conjunto de España el porcentaje de mujeres que pertenecen al grupo A1 representan todavía el 46,93% del total. En la categoría A2 en cambio, a partir del año 2015, se vienen dando registros de un mayor número de mujeres que de hombres pertenecientes a este grupo (50,6% en 2015 y 50,88% en 2016).
En la provincia de Albacete, el número de mujeres que pertenecen a los grupos profesionales A1 y A2 es superior al de hombres, un dato, que, sin disponer de series temporales anteriores, podemos suponer se ha alcanzado hace pocos años. En cambio, al analizar la situación contractual de hombres y mujeres, se siguen observando brechas de género en términos de temporalidad y jornadas laborales.

Figura 72. Grupos profesionales de la plantilla de los Ayuntamientos de Albacete por sexo



Fuente: Cuestionario de información a los Ayuntamientos de la Provincia de Albacete

Figura 73. Tipología de contratos de la plantilla de los Ayuntamientos de Albacete por sexo

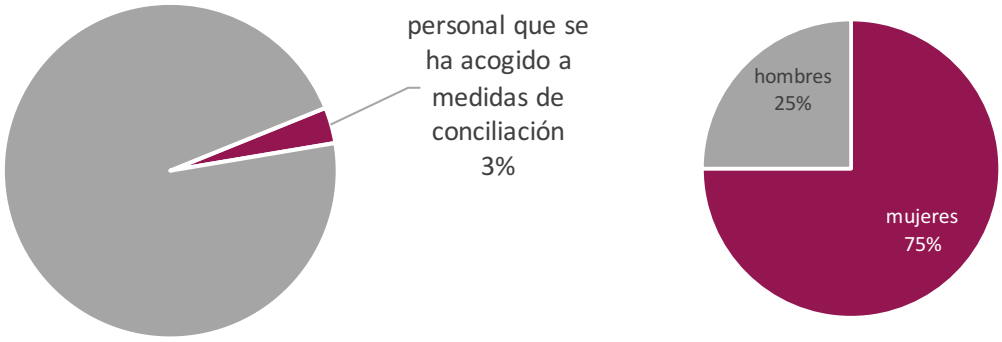


Fuente: Cuestionario de información a los Ayuntamientos de la Provincia de Albacete

En relación a la aplicación de estrategias de igualdad de género en la gestión de los recursos humanos, la medida más extendida, y recogida en la normativa, es la de conciliación de vida profesional, personal y familiar.
De los Ayuntamientos analizados, tan sólo el 3% de la plantilla, en promedio, se han acogido durante el año 2016 a alguna medida de conciliación. Tres de cada cuatro

personas que se acogieron a una medida de conciliación eran mujeres, siendo la medida principal las bajas por maternidad o paternidad tanto en hombres como en mujeres.

Figura 74. Personal que se ha acogido a medidas de conciliación en Ayuntamientos de la provincia de Albacete



Fuente: Cuestionario de información a los Ayuntamientos de la Provincia de Albacete

Medidas de conciliación como el teletrabajo o las medidas de corresponsabilidad no se aplican, muestra del poco avance para erradicar el diferente uso del tiempo y la sobrecarga global de trabajo de las mujeres como raíces de las desigualdades.
Sin embargo, la adopción de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar y de fomento de la corresponsabilidad se traducen en beneficios, tanto para las personas trabajadoras como para la organización en la que desempeñan su puesto de trabajo, ya que tiene ventajas como las siguientes:

- Mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones. Mejora de la satisfacción y la motivación personal.
- Mejora de la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores, y de la calidad y habilidades del personal.
- Mejora de la gestión debido a la complementariedad del liderazgo femenino, que aumenta su presencia en las empresas.
- Mejora de la salud laboral, así como la reducción del estrés y la reducción del absentismo laboral y de las bajas por enfermedad.
- Aumento de la tasa de retorno y reducción de los costes de reemplazo y de excedencias.

En lo que se refiere a la adopción de protocolos de igualdad para la gestión de recursos humanos, tampoco es una práctica muy extendida por las administraciones locales de los municipios rurales de la provincia.
Los protocolos de igualdad para la gestión de recursos humanos tienen como finalidad evitar cualquier posible discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo que puede tener lugar en una organización. Implican la adecuación de procedimientos relativos a la selección, promoción y salida del personal, así como a la gestión de los recursos humanos, incluida la retribución, las valoraciones de los puestos, a política de formación, las acciones de comunicaciones internas, etc.

Figura 75. Acciones para incorporar los principios de la igualdad de oportunidades a la gestión de los recursos humanos

EVITAR DISCRIMACIONES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO: Al confeccionar los anuncios y demandas de empleo evitar que se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo en las ofertas de trabajo.

EVITAR DISCRIMINACIONES EN LAS SOLICITUDES DE EMPLEO: No incluir en los formularios cuestiones referentes al ámbito privado.

EVITAR DISCRIMINACIONES EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN: Estudio de las necesidades formativas y ofrecer servicios y facilidades para permitir el acceso a la formación).

EVITAR DISCRIMACIONES EN LA RETRIBUCIÓN: sistemas de incentivos.

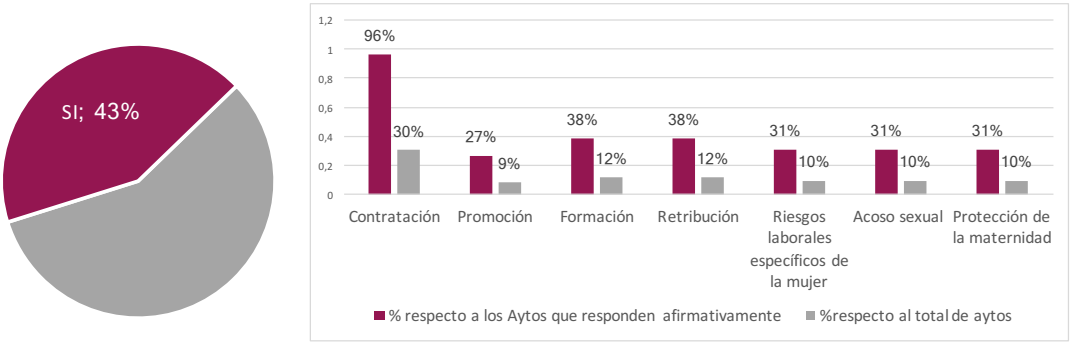
EVITAR DISCRIMACIONES EN EL AMBIENTE DE TRABAJO: Medidas contra el acosa laboral y sistemas de denuncia.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA PROMOCIÓN: fomentar la promoción de las mujeres en los distintos niveles de responsabilidad "cuotas de promoción".

FLEXIBILIDAD EN LAS CONDICIONES Y HORARIOS DE TRABAJO: asegurar que el personal que se acoge a medidas de conciliación conserva los derechos de prestaciones salariales y no salariales).

Según los datos recopilados a través de los cuestionarios de demanda de información tan sólo un 43% de los Ayuntamientos afirma aplicar protocolos de igualdad en la gestión de recursos humanos, y en la mayor parte de los casos están relacionadas únicamente con los procesos de contratación.

Figura 76. Adopción por parte de los Ayuntamientos de protocolos y acciones para incorporar los principios de la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos.



Fuente: Cuestionario de información a los Ayuntamientos de la Provincia de Albacete

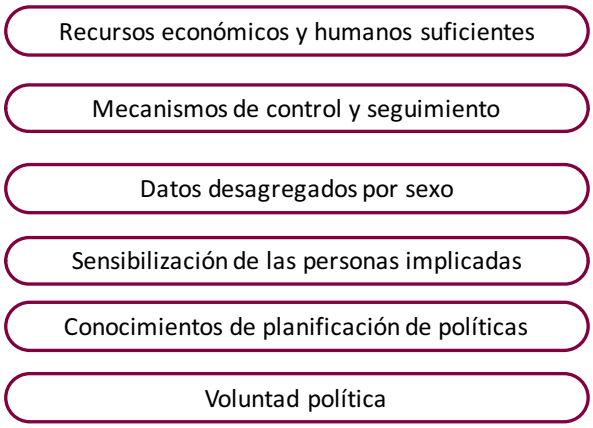
Es especialmente significativo el bajo porcentaje de Ayuntamientos que tiene protocolos de prevención de acoso sexual, o para la retribución del personal, ejemplo de la ceguera respecto a la desigualdad entre mujeres y hombres.

6.4 Políticas locales y perspectiva de género

Desde su formulación, en la IV Conferencia Internacional de la Mujer (Beijing, 1995), el *mainstreaming* de género se ha configurado como la estrategia más adecuada para el avance en la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas.

Esta estrategia trata de incorporar el enfoque de la igualdad de género en la toma de decisiones y en la gestión de las políticas públicas de manera transversal, desarrollando un nuevo modelo en el que, a la vez que se define las prioridades a abordar por parte de las administraciones públicas para hacer efectiva la integración del objetivo de igualdad de género en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de sus políticas, insiste en la necesidad de reforzar las estructuras que posibiliten y articulen esta nueva forma de hacer.

Figura 77. Condiciones que han de darse en una organización para poder integrar el enfoque de género.

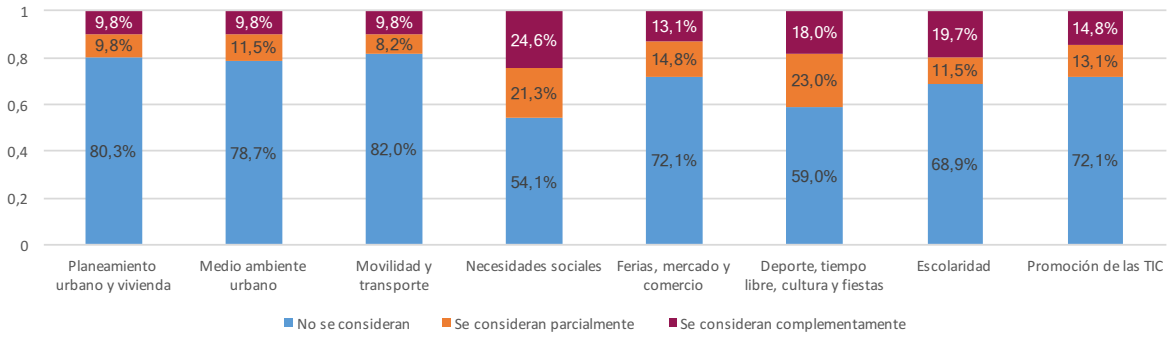


Fuente: Guía básica para la incorporación del mainstreaming de género del Instituto de la Mujer de CLM (2009)

Al preguntar a los Ayuntamientos de la provincia acerca de la integración de la perspectiva de género en el ejercicio de sus competencias, son pocos los que responden de manera afirmativa, si bien es cierto que existen diferencias notables dependiendo de la tipología de competencias.

Mientras que, en el ámbito de las políticas sociales, educativas o culturales, hasta un 24% de los Ayuntamientos encuestados afirman sí tener en cuenta la perspectiva de género a la hora de ejercer estas competencias, en ámbitos como el planeamiento urbano, el medio ambiente o la movilidad, el porcentaje de Ayuntamientos que afirman tener en cuenta la perspectiva de género desciende al 9%.

Figura 78. Incorporación de la perspectiva de género en las competencias municipales



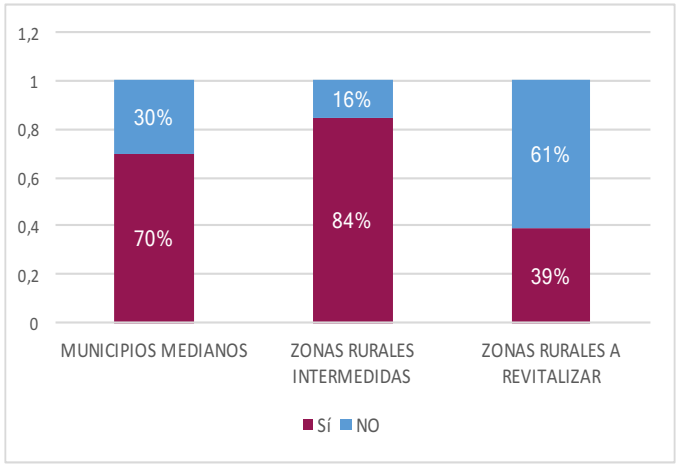
Fuente: Cuestionario de información a los Ayuntamientos de la Provincia de Albacete

Transversalizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supondría incorporarlo entre los objetivos, recoger expresamente aspectos legales de igualdad de género en el marco de referencia, contemplar medidas dirigidas a mujeres en términos de acciones positivas, utilizar un lenguaje no sexista, desagregar datos por sexo, etc.

Para finalizar, se ha preguntado a los Ayuntamientos sobre la necesidad de desarrollar un plan de acción de igualdad de género en su municipio. A esta cuestión, un 59% de los municipios encuestados ha respondido de manera afirmativa, frente a un 41% que no lo considera necesario.

Por tipología de municipios, son los encuadrados dentro de las zonas rurales intermedias los que en mayor porcentaje consideran necesario elaborar planes de igualdad locales, mientras que los municipios de zonas más rurales tan sólo lo consideran necesario en un 39% de los casos. En los municipios medianos, el resultado es del 70%.

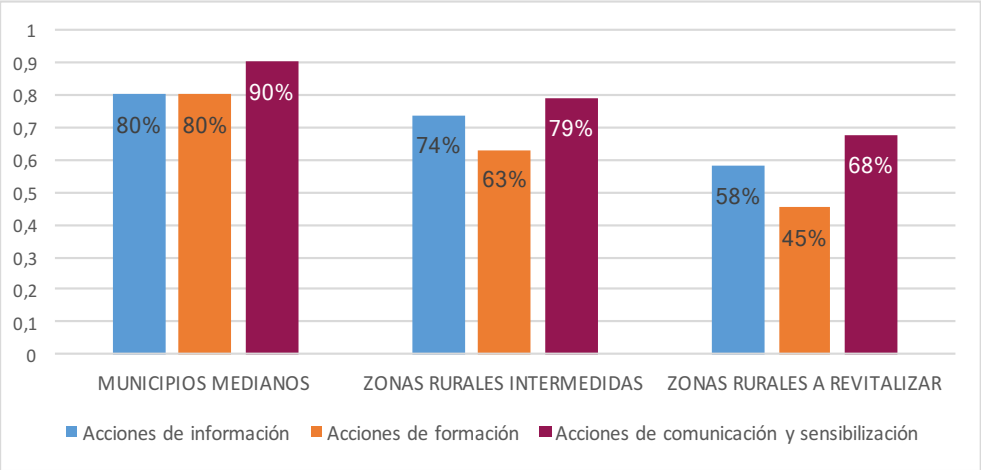
Figura 79. Ayuntamientos que consideran necesario la elaboración de un plan de igualdad de género por tipología de municipios.



Fuente: Cuestionario de información a los Ayuntamientos de la Provincia de Albacete

No obstante, cuando se le pregunta a los Ayuntamientos sobre que otras acciones en materia de igualdad de género se deberían desarrollar en sus municipios, la proporción de respuestas afirmativas aumenta, y especialmente en el caso de las acciones de comunicación y sensibilización.

Figura 80. Porcentaje de Ayuntamientos que consideran necesario desarrollar acciones sobre igualdad de género en los municipios de la provincia



Fuente: Cuestionario de información a los Ayuntamientos de la Provincia de Albacete

Teniendo en cuenta las condiciones que ha de darse en una organización para implantar el mainstreaming de género, así como las aportaciones realizadas a través de las entrevistas realizadas, podemos apuntar a la falta de conocimientos y recursos en esta materia como causa principal de estos resultados.

En este sentido, una de las propuestas que han realizado muchas de las personas que han participado del diagnóstico, destaca **la necesidad de formar a personal político y técnico de ayuntamientos.**

7 CONCLUSIONES

En la provincia de Albacete en 2016 la población asciende a 196.277 mujeres y 195.841 hombres, lo que muestra una distribución por sexos equilibrada, situación que no se da en todos los tipos de municipios en los que, especialmente en los de menor población, se están acentuando ciertos desequilibrios demográficos entre la población femenina y masculina.

Los procesos de masculinización y envejecimiento poblacional en las zonas rurales se están acelerando como consecuencia de las tendencias migratorias, y están provocando que el número de mujeres en los municipios de menor tamaño esté disminuyendo más rápidamente. Este fenómeno contribuye a agravar los problemas de despoblación que sufren las zonas rurales, y en especial en aquellos municipios de la provincia con poblaciones inferiores a los 1.000 habitantes, en la media que se reduce la población en edad activa y las posibilidades de relevo generacional.

Las mujeres emigran más de los pueblos que los hombres, y en especial en edades más jóvenes, principalmente en busca de empleo, ya que las ciudades concentran más actividades económicas que demandan mano de obra femenina

Otra de las causas de que la migración de mujeres jóvenes de entornos rurales sea superior a la de hombres de la misma edad la encontramos en la mayor predisposición de la mujer a cursar estudios superiores que en el caso de los hombres. Atendiendo al indicador de nivel de estudios de la población inferior a 30 años, se puede constatar como los hombres tienden a una incorporación al mercado de trabajo más temprana, mientras que las mujeres en cambio continúan sus estudios.

No obstante, conviene resaltar que a partir de los 30 años se observa una disminución en el patrón de cambio de residencia de las mujeres, hecho que se atribuye a los roles tradicionalmente adjudicados a las mujeres de cuidado del hogar y familia: ***"el rol que desempeña la mujer en el entorno familiar, supone una barrera para muchas mujeres en el caso de tener que cambiar de residencia si surge una oportunidad laboral, mientras que el hombre lo tiene más fácil".***

En cuanto al mercado laboral, del total de la población de Albacete, de acuerdo a los datos de la EPA para 2016, se registran 84.200 mujeres activas y 98.000 hombres activos, que supone **una tasa de actividad del 50,6% para las mujeres y del 60,3% para los hombres.** Una brecha que también se visibiliza en otros indicadores como las tasas de empleo o desempleo.

A nivel territorial, las brechas de género en este tipo de indicadores se incrementan más, en función del tamaño del municipio, llegando a alcanzar en algunos casos una diferencia de 20 puntos.

Los factores que explican esta desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral son, fundamentalmente, la persistencia de barreras y estereotipos de género, que continúan frenando la incorporación y participación igualitaria de las mujeres respecto a los hombres en el mercado laboral y el bajo nivel de corresponsabilidad en el ámbito familiar.

En las ciudades, donde se contrastan mayores cambios de los patrones conductuales, y donde las labores de cuidado familiar o del hogar se externalizan más, las brechas de género para determinados indicadores de ámbito económico son más reducidas, pero en las zonas rurales, este tipo de responsabilidades aún recaen más las mujeres de la familia: ***se mantiene el concepto de la "buena mujer", y no se considera adecuado que la mujer no cuide o no se responsabilice del hogar.***

En cuanto al empleo, en la provincia de Albacete en 2015 se registran 40.415 mujeres afiliadas a la seguridad social, y 49.868 hombres, mostrando un diferencial de casi 19%. La población femenina empleada predomina en el sector terciario, en congruencia con la especialización productiva de la zona, y la socialización diferenciada que asigna determinados roles a mujeres y hombres, provocando una segregación horizontal en las profesiones que desempeñas unas y otros.

La presencia de mujeres trabajadoras de la provincia es mayoritaria en la rama de la sanidad y los servicios sociales, y en actividades como los servicios a edificios (donde se incluyen las operaciones de limpieza), las actividades veterinarias y actividades jurídicas y contables. También es mayoritaria la presencia de la mujer, aunque no con porcentajes tan elevados, en actividades como el comercio al por menor, la hostelería, actividades inmobiliarias, servicios administrativos, educación o actividades asociativas.

Por su parte, los hombres se emplean mayoritariamente en el sector agrario y en todas las actividades industriales, con excepción de la confección de prendas de vestir. Las actividades de la construcción, comercio al por mayor, y transporte, también son actividades masculinizados.

Los resultados de este indicador ponen de relieve que los estereotipos de género van mucho más allá de lo social y del ámbito doméstico, para trasladarse al ámbito profesional donde se mantienen profesiones masculinizadas y feminizadas, actuando como barrera para el desarrollo profesional y una mayor independencia económica de las mujeres.

Una vez incorporadas al ámbito laboral, las mujeres también tienen que hacer frente a determinadas barreras y discriminaciones:

- **Reparto desigual de los puestos y responsabilidades que desempeñan mujeres y hombres** en la escala jerárquica de las organizaciones, y que refuerzan una situación de desigualdad en la que ser mujer constituye un obstáculo para la promoción profesional. Estos obstáculos están vinculados, sobre todo, a la diferente disponibilidad y uso del tiempo que hacen las mujeres frente a los hombres, y a la mayor dificultad para obtener el reconocimiento en el trabajo. Indicadores:
    - **Del total de personas que ocupan puestos de dirección en la provincia (4.325), solamente una de cada cuatro son mujeres.**
    - **El número de mujeres empresarias que existen en la provincia: 7.135, frente a 16.980 hombres, es decir, solo una de cada tres personas empresarias en la provincia es mujer**
- Los indicadores de eventualidad y temporalidad ponen de relieve la mayor precariedad en la contratación femenina, pues estas modalidades de contratos, que inicialmente tienen como objetivo flexibilizar el mercado laboral, son los que

menor seguridad y posibilidades de desarrollo personal y profesional proporcionan. ***"El hombre acumula el trabajo más estable, mientras que el trabajo de la mujer se continúa considerando como un salario complementario al del hombre".***

- Tasa de temporalidad femenina 28,9%, tasa de temporalidad masculina: 21,2%
- Mujeres ocupadas a tiempo parcial: 23,4%, hombres ocupados a tiempo parcial: 7,10%

"La falta de corresponsabilidad en las familias y las dificultades de acceso a los servicios de guarderías, que se agravan en las zonas rurales, acaba desembocando en que los hombres tienen mayor disponibilidad para el mercado laboral, al no estar tan implicados en los cuidados familiares".

Las tendencias de contratación en los últimos años no son favorables a la corrección de estos desequilibrios. **Sólo el 37% de los contratos realizados en la provincia durante 2016 fueron firmados por mujeres**. A nivel municipal, este índice de contratación femenina alcanza el 41% en la capital, sin embargo, en las zonas rurales está muy por debajo. Estos datos de contratación guardan relación con la masculinización de ciertos sectores de actividad en la provincia, como por ejemplo la agricultura, que es la actividad económica con mayor volumen de contratos registrados a lo largo del año 2016 (71 mil durante 2016), y que sólo en un 18% de los casos contrata a mujeres.

Todas estas diferencias y discriminaciones relativas al acceso y a las condiciones de trabajo de la mujer en el mercado laboral tienen como consecuencia un empeoramiento de la calidad de vida de las mujeres en la medida en que todas estas barreras derivan en situaciones de pérdida de autoestima, mayores dificultades para ganar posiciones en espacios de poder, menor independencia económica y una progresiva feminización de la pobreza.

Uno de estos efectos se comprueba con el dato de que **3 de cada 4 personas atendidas por los Servicios Sociales en la provincia son mujeres**. Las situaciones de exclusión y pobreza que sufren muchas mujeres además las coloca en una posición de mayor vulnerabilidad frente a situaciones de violencia machista. Una vulnerabilidad que puede verse incrementada en entornos rurales debido a que el acceso a servicios o recursos por parte de mujeres víctimas de violencia machista es más limitado (como, por ejemplo, servicios de transporte público).

También las mujeres inmigrantes son un colectivo especialmente vulnerable antes las situaciones de desigualdad, pues se enfrentan en muchas ocasiones a una doble discriminación por ser mujeres e inmigrantes, y además proceden de entornos familiares donde los estereotipos y roles de género no sólo están más arraigados sino también, mucho más aceptados.

Pero a pesar de la situación diferencial que claramente muestran los datos, en la sociedad actual aún no está generalizada la asunción de que existen desigualdades entre mujeres y hombres, situación especialmente negada o no reconocida por los hombres.

Así, en la provincia de Albacete, **un 77% de las mujeres responden que aún existen grandes desigualdades, mientras que sólo la mitad de los hombres encuestados**

comparte esta opinión acerca de la existencia de desigualdades entre mujeres y hombres.

Pese a que la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho universalmente reconocido, y un principio indispensable para el desarrollo de la sociedad, **todavía hay una percepción negativa sobre las acciones tendentes a mejorar la situación: el 30% de hombres y el 18% de mujeres encuestadas muestran su rechazo a la aplicación de medidas que favorezcan la igualdad**.

Uno de los principales frenos al desarrollo personal y profesional de las mujeres es su mayor dedicación al cuidado de la casa. En la provincia de Albacete, tomando como referencia las respuestas de la encuesta de las personas que conviven en pareja, las mujeres siguen soportando en mayor medida todo el peso del cuidado del hogar dentro de la unidad familiar (un 33,6% de mujeres así lo afirman, frente al 1,6% de hombres). **Los niveles de corresponsabilidad aún son muy bajos, y las mujeres continúan dedicando el doble de tiempo que los hombres a las tareas de hogar.**

Los posicionamientos frente a afirmaciones como "es natural que hombres y mujeres no realicen las mismas tareas ni responsabilidades" o "la mujer tiene más capacidad para las tareas domésticas y cuidado de las personas", producto de la socialización diferenciada entre mujeres y hombres, predispone para desarrollar diferentes habilidades e intereses y asignar roles bajo la creencia de que las mujeres realizarán determinadas tareas mejor por ser mujeres, en lugar de porque se les haya preparado para ello.

El hecho de que las mujeres muestren un desacuerdo mayor que el de hombres a cerca de los roles y estereotipos incluidos en la encuesta de percepción ciudadana, nos hace concluir que a día de hoy **son las mujeres de la provincia las tiene mayor conciencia sobre las desigualdades por lo que en mayor medida están comenzando a rechazar los estereotipos sexistas** que aún perduran en nuestra sociedad.

Estas diferencias en la valoración sobre las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, que se repite prácticamente en todos los resultados obtenidos en la encuesta, se deben, en gran medida, a la falta de reconocimiento social del problema de la desigualdad de género y al espejismo de la igualdad "hay mujeres luego hay igualdad". Así, se detecta, por un lado, una tendencia "de fachada" a negar que existan desigualdades entre mujeres y hombres y, por otra, la evidencia de que una parte de las mujeres han interiorizado y aceptado como "normal" la subordinación.

Por otro lado, muchas de las personas profesionales de los centros de la mujer, así como representantes de entidades que han participado de las entrevistas, han señalado que ***se percibe un aumento de los estereotipos machistas entre la población más joven, a lo que no sólo contribuyen los medios de comunicación, sino también el uso inadecuado de móviles o redes sociales***.

No ser consciente de las desigualdades que discriminan a las mujeres agrava la situación, e impide el que se internalice la necesidad de asegurar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, no articulando medidas que favorezcan la reducción de la desigualdad, cuando está contrastado que solo una actitud proactiva genera igualdad, ya que solo puede ser el resultado de un acto intencional, comprometido,

corresponsable que identifique la igualdad de género como un elemento central de la buena gobernanza.

Un elemento clave para avanzar en la igualdad de género es el compromiso y acción de los gobiernos locales. En la provincia de Albacete, **más de un 50% de los Ayuntamientos cuentan con estructuras organizativas locales con competencias en igualdad de género**, aunque tan sólo **el 30% afirma desarrollar actividades y políticas en relación a la igualdad** de género. Los Centros Locales de la Mujer, subvencionados por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, juegan un papel muy importante como estructuras de apoyo para la realización de estas actividades, aunque debido a que sus funciones principales son la atención jurídica, psicológica, laboral y social de la mujer, los recursos existentes para apoyar la realización de otro tipo de actividades comunitarias a menudo son insuficientes.

Por otro lado, el sistema político está cargado aún de prejuicios excluyentes cuando se trata de lo femenino, lo que dificulta sensibilizar y concienciar de la importancia de construir una sociedad más equilibrada en la que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades, y poner en marcha medidas normativas y estratégicas oportunas para erradicar esta situación de desigualdad. A pesar de los avances en participación de las mujeres en cargos públicos, son aún contundentes los datos que reflejan la desigualdad. Tomando como muestra el número de Ayuntamientos que han participado del cuestionario, **el número de mujeres concejalas respecto al total de concejalías en la provincia es tan solo del 36,8%.**

Conforme se avanza en la escala jerárquica, la situación diferencial de mujeres y hombres se agudiza. Analizando el número de alcaldes y alcaldesas en la provincia, las barreras que siguen existiendo para las mujeres a la hora de alcanzar determinados espacios de poder se evidencian aún más, pues **tan sólo el 22% de las alcaldías de la provincia están ostentadas por una mujer.**

De forma generalizada, los ayuntamientos de la provincia no presentan las condiciones que deben darse en una organización para transversalizar los principios de igualdad de género: voluntad política, sensibilización de las personas implicadas, formación específica, recursos económicos y humanos suficientes, etc. Sólo **un 24% de los Ayuntamientos encuestados afirman sí tener en cuenta la perspectiva de género a la hora de ejercer sus competencias**.

Los resultados de este diagnóstico deben constituir una referencia para las autoridades públicas, y en concreto las administraciones locales de la provincia, a la hora de plantear alternativas y vías de actuación sobre el papel que las mujeres tienen y pueden tener para el sostenimiento y desarrollo socioeconómico de la provincia, y en concreto de las zonas rurales.

Es necesario la definición de medidas positivas destinadas a equilibrar la sobrecarga y la invisibilidad de las mujeres, y que permitan reducir los efectos negativos de la segregación y discriminación en el ámbito laboral. No hacerlo conllevaría seguir perdiendo un activo valioso: el talento y las capacidades desaprovechadas de las mujeres.

Para fijar población rural, sobre todo femenina, será preciso acometer acciones que abran oportunidades a las mujeres de cara a su desarrollo laboral en el medio rural. Para

ello, resulta indispensable procurar la formación específica que han de recibir las mujeres, ya sea para aprender nuevos oficios, cursos de reciclaje, asesoramiento para crear empresas, cursos que muestran otras experiencias, etc.

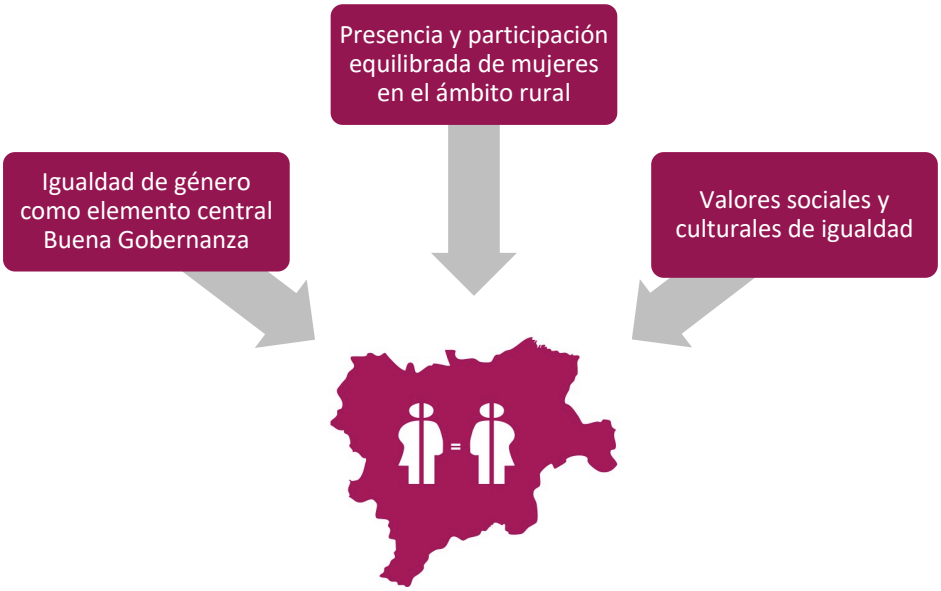
Si bien es cierto que nunca se podrá equiparar la dotación de medios de los pequeños Ayuntamientos a los de las ciudades, resulta de gran importancia mejorar y ampliar, en la medida de lo posible, el accesos a los recursos y servicios existentes, y no sólo desde la perspectiva de servicios asistenciales como guarderías o los propios Centros de la Mujer, sino desde una perspectiva más amplia y transversal que contemple entre otros la mejora de infraestructuras viarias que faciliten el acceso a los municipios cabecera de comarca, la dotación de una red de transporte público que posibilite el acercamiento a los centros de servicios y actividad, la disponibilidad de centros TIC, etc.

Finalmente es preciso romper con los roles y estereotipos sexistas, y continuar trabajando en acciones de sensibilización y formación a muchos niveles: jóvenes, personal público, representantes políticos, etc. El mero transcurso del tiempo no eliminará las desigualdades entre mujeres y hombres, sino que puede incluso aumentarlas si no existen una política clara dirigida al logro de la igualdad.

7.1 Ejes de actuación del futuro Plan Estratégico Provincial por la Igualdad

A partir de estas conclusiones, y tomando como referencia las aportaciones realizadas por todas aquellas personas, organizaciones y administraciones que han colaborado de la elaboración del diagnóstico, se presenta una propuesta de programas de intervención o grandes ejes de actuación sobre los que sostener el futuro Plan Estratégico Provincial por la Igualdad, así como una batería de acciones que formarán los planes de acción anuales.

Esta propuesta, que se basa en las competencias asumibles por la Diputación, tendrá que ser debatida, consensuada y priorizada con los principales agentes sociales e instituciones de la provincia, para a partir del marco general trazar una hoja de ruta para la acción.



EJE 1. IGUALDAD DE GÉNERO COMO ELEMENTO CENTRAL DE LA BUENA GOBERNANZA

OBJETIVOS:

- **Conseguir el compromiso de las administraciones locales de la provincia para la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**
- **Consolidar la integración de la perspectiva de género como principio rector de las políticas locales en la provincia de Albacete.**

PROPUESTA DE ACTUACIONES A PONER EN MARCHA:

1. **Evaluación en términos de impacto de género de los principales programas de inversión y convocatorias de ayudas de la Diputación** (incluyendo obras, asistencia a municipios, servicios sociales, cultura, turismo, deportes, etc.) dirigida a establecer criterios generales **para integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la elaboración y ejecución de planes y programas provinciales**.
2. **Elaboración de los presupuestos provinciales con perspectiva de género.**
3. **Poner en marcha programas de formación para personal técnico y político de la administración local** en materias como: la implantación de planes de igualdad, elaboración de presupuestos con perspectiva de género, conciliación de la vida familiar y laboral, utilización de lenguaje no sexista, mainstreaming de género, etc.
4. **Dar asesoramiento y apoyo técnico a los Ayuntamientos de la provincia interesados en el desarrollo sus propios Planes de Igualdad**.
5. **Contribuir a la creación o mantenimiento de estructuras provinciales de coordinación contra la violencia de género**.
6. **Desarrollar un modelo de convenio de colaboración con Ayuntamientos para dar respuesta a situaciones de especial vulnerabilidad** que sufren mujeres víctimas de violencia machista, menores, mujeres con discapacidad, mujeres inmigrantes, mujeres refugiadas, víctimas de trata de seres humanos etc., y que contemple entre otros: cubrir necesidades de transporte a juzgados o servicios de mediación familiar o el acceso a servicios de salud especializados (como la atención psicológica).
7. **Convocar una línea de ayudas dirigida a Ayuntamientos** para la dotación de medios y recursos a las estructuras locales de igualdad existentes, la realización de actividades comunitarias en materia de igualdad de género, o apoyar la creación de espacios de encuentro y debate (como los Consejos Locales de la Mujer).
8. **Constituir el Observatorio de Igualdad Provincial** como instrumento de seguimiento y difusión de la situación de mujeres y hombres en la provincia de Albacete (publicación de los indicadores calculados en el Diagnóstico y seguimiento periódico de su evolución).

EJE 2. PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE LAS MUJERES, SOBRE TODO EN EL ÁMBITO RURAL

OBJETIVOS:

- **Reducir la segregación y discriminación en el ámbito laboral.**
- **Mejorar la visibilidad de la mujer en el sostenimiento y desarrollo socioeconómico de la provincia.**
- **Abrir nuevas oportunidades a las mujeres de cara a su desarrollo profesional y personal en el medio rural.**

PROPUESTA DE ACTUACIONES A PONER EN MARCHA:

1. **Diseño y ejecución de un programa de liderazgo femenino que contemple actividades como:** la elaboración de un directorio de mujeres referentes en la provincia, puesta en marcha de un servicio de madrinazgo para acompañar a mujeres a lo largo del inicio y consolidación de su carrera, o la realización de convenios con otras instituciones locales, regionales, nacionales e internacionales para la organización y participación en actividades de difusión y empoderamiento de las mujeres.
2. **Apoyar la adopción de buenas prácticas de igualdad de género en empresas**, a través de actuaciones como: jornadas divulgativas sobre la adopción de buenas prácticas de igualdad de género en las empresas e instituciones, promover la elaboración y seguimiento de Planes de Igualdad (por ejemplo, a través de la inclusión de cláusulas de igualdad en los pliegos de contratación), campañas de comunicación para apoyar la incorporación de mujeres en sectores donde están infrarrepresentadas, etc.
3. **Desarrollo de un programa provincial de asesoramiento laboral específico para mujeres en entornos rurales** basado en el diseño de itinerarios adaptados a las capacidades y necesidades de las beneficiarias.
4. **Programar acciones de formación específica para mujeres** en entornos rurales y/o garantizar el acceso a las actividades de formación mediante la implantación de medidas complementarias como servicios de guardería, atención de personas dependientes o garantizar las posibilidades de desplazamiento a los centros de formación de las alumnas.
5. **Ejecutar proyectos de cooperación en coordinación con los Grupos de Acción Local de la provincia sobre emprendimiento femenino,** como, por ejemplo: integración de la perspectiva de género en los contenidos de acompañamiento y asesoramiento en procesos de emprendimiento y creación de empresas.

6. **Contribuir a la conciliación de la vida familiar y laboral apoyando la realización de programas locales de actividades extraescolares** en los Ayuntamientos de la provincia, reforzando los servicios de atención a la dependencia o recuperando iniciativas como el programa Canguras.
7. **Mejorar la autonomía y movilidad de mujeres en entornos rurales** garantizando la existencia de una red de infraestructuras viarias y servicios de transporte público que faciliten el acceso a municipios cabecera de servicios, y recuperando medidas como las ayudas a la obtención del carnet de conducir.
8. **Facilitar el acceso de las mujeres de entornos rurales a las nuevas tecnologías** como herramienta para el desarrollo profesional, cultural y personal (por ejemplo: dotación de medios informáticos en núcleos de población inferiores a los 1.000 habitantes).

EJE 3. VALORES SOCIALES Y CULTURALES DE IGUALDAD

OBJETIVOS:

- **Reducir la influencia de los estereotipos de género sensibilizando a la sociedad.**
- **Visibilizar y concienciar de las desigualdades que discriminan a las mujeres.**

PROPUESTA DE ACTUACIONES A PONER EN MARCHA:

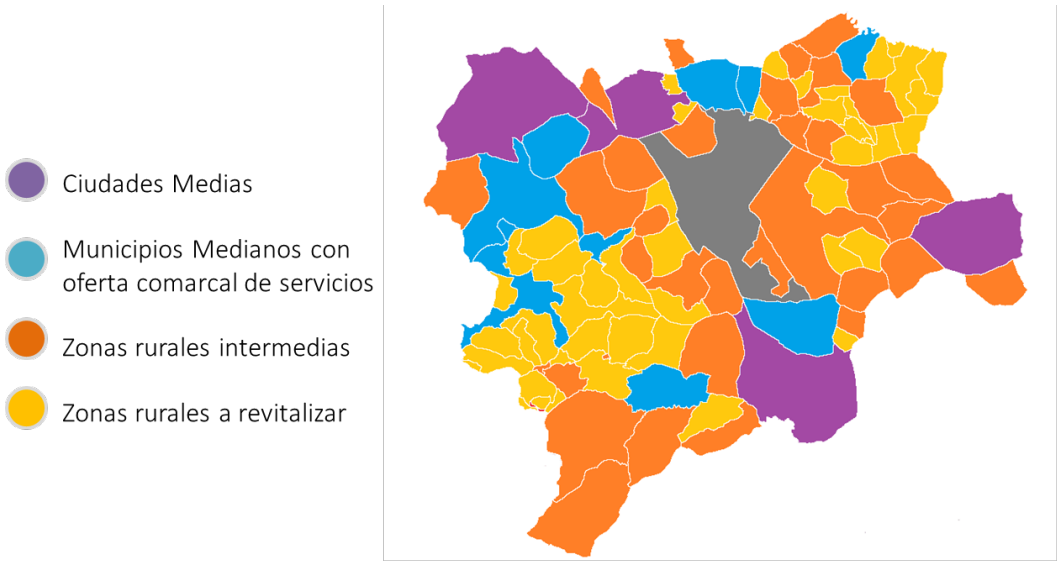
1. **Diseño de una estrategia de comunicación institucional para evitar el uso de lenguaje e iconografía sexista,** y reforzar el seguimiento de la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de la documentación e información que se difunda en prensa, sitios web, redes sociales, y otros medios.
2. **Realizar acciones de sensibilización y educación en igualdad dirigidas a familias, centros educativos y centros juveniles.**
3. Apoyar el diseño y realización de **actividades en Ayuntamientos de zonas rurales dirigidas a mujeres en materias como la sexualidad o la adopción de hábitos de vida saludables**.
4. **Fomentar la realización de actividades de igualdad de género**, no sólo a través de las ayudas a las tradicionales asociaciones locales de mujeres sino también apoyando la realización de actividades en otras organizaciones o agrupaciones locales (asociaciones de comercio, clubs de lectura, asociaciones juveniles, etc.)
5. **Programar actividades dirigidas a profesionales de los servicios de salud para concienciar y formar en identidad de género**.
6. **Desarrollar campañas de comunicación online a través de las redes sociales de la Diputación** sobre: conciliación laboral y familiar, fomento de la corresponsabilidad, nuevas masculinidades.
7. Programar eventos y actividades de difusión para **visibilizar las diferentes formas de violencia y discriminación contra las mujeres.**

8 ANEXOS

8.1 ANEXO 1: CLASIFICACIÓN DE MUNICIPIOS SEGÚN TIPOLOGÍA

Identificación y clasificación funcional de los municipios de la provincia según su tamaño de población, su relación con otros núcleos urbanos, su ubicación territorial y la oferta de servicios. Realizado en el marco de los trabajos para la definición de la Estrategia Integrada de Desarrollo Urano Sostenible de la Diputación de Albacete en marzo de 2015.

Figura 81 Clasificación municipal de la información del Diagnóstico de Igualdad de Género en la provincia de Albacete



Fuente: Elaboración propia.

Ciudades Medias:

Son municipios con población superior a los 15.000 habitantes. Se localizan junto a vías de comunicación importantes como la Autovía Madrid-Levante, o el nuevo eje de comunicación Valencia-Extremadura (Villarrobledo). Albergan servicios especializados como hospitales, centros de especialidades médicas, institutos de educación secundaria y centros de formación profesional. Suelen contar con un tejido industrial más desarrollado y su área de influencia abarca poblaciones por lo general de hasta 50.000 habitantes, incluyendo, según su situación geográfica, pueblos limítrofes de otras provincias o comunidades autónomas.

Ciudades Medias		Municipios	Nº Hab (2013)	Distancia a la capital (km)
Nº de mun.	4	Hellín	31.029	64
% mun. prov.	5%	Villarrobledo	26.513	77
Nº de hab.	99.219	Almansa	25.279	73
% hab.prov.	44%	La Roda	16.398	39

Municipios medianos con oferta comarcal de servicios:

Dentro de esta tipología se enmarcan municipios de tamaño mediano, con una población comprendida entre los 1.500 y los 10.000 habitantes. Su distancia de la capital varía desde los 33 km del municipio de Madrigueras hasta los 84 km del municipio de Yeste. Presentan una oferta de servicios más amplia en comparación con otros municipios de la provincia de similar población lo que es debido a dos causas: porque acogen servicios de ámbito comarcal, o bien porque son municipios muy cercanos a la capital de provincia como es el caso de La Gineta o Chinchilla de Monte Aragón. Su área de influencia es menor que en el caso de las ciudades medias, no obstante, constituyen núcleos de referencia tanto a nivel de servicios públicos como comerciales para los pueblos limítrofes, desempeñando así una función muy importante como ejes vertebradores del territorio, especialmente en aquellas zonas más distanciadas y aisladas de la capital.

La actividad industrial tampoco está tan desarrollada como en las ciudades medias, o bien se encuentra más focalizada en la rama de la agroalimentación debido al papel que la agricultura o la ganadería sigue desempeñado en estos municipios. En algunos casos el turismo también ha tenido un importante desarrollo en esta tipología de municipios en base a los recursos patrimoniales y medioambientales de su entorno.

Municipios medianos cabecera		Municipios	Nº Hab (2013)	Distancia a la capital (km)
Nº de mun.	11	Caudete	10.250	101
% prov.	13%	Tobarra	8.021	58,9
Nº de hab.	53.222	Tarazona de La Mancha	6.678	40,1
% prov.	23,41%	Madrigueras	4.759	33,0
		Casas-Ibáñez	4.753	53,3
		Chinchilla de Montearagón	4.067	15,0
		Elche de la Sierra	3.901	84,1
		Munera	3.714	57,0
		Bonillo, El	2.968	68,0
		La Gineta	2.560	20,0
		Alcaraz	1.551	78,0

Zonas rurales intermedias:

Se trata de municipios también de tamaño medio, con poblaciones entre los 1.000 y los 5.000 habitantes, no obstante, su área de influencia es menor que en el caso de los municipios con oferta comarcal de servicios. Este tipo de municipios suele presentar una oferta de servicios básica para sus habitantes. El tejido empresarial local, salvo excepciones, está menos desarrollado que en el caso de las ciudades medias o los municipios cabecera de comarca, con una orientación mucho más elevada hacia la agricultura (uno de cada tres trabajadores se dedica a la agricultura).

Según su localización, algunos de ellos han presentado un importante desarrollo turístico, como es el caso de Alcalá del Júcar.

Zonas rurales intermedias		Municipios	Nº Hab (2013)	Distancia a la capital (km)
Nº de mun.	29	Villamalea	4.096	68,8
% prov.	33%	Yeste	3.052	118
Nº de hab.	54.318	Pozo Cañada	2.867	25
% prov.	24%	Fuente-Álamo	2.652	57,3
		Ossa de Montiel	2.593	83
		Alpera	2.406	70
		Balazote	2.401	28,9
		Ontur	2.217	66,4
		Montealegre del Castillo	2.186	60
		Fuentealbilla	1.964	46
		Valdeganga	1.963	25,2
		Barrax	1.934	30
		Socovos	1.934	105
		Pozohondo	1.770	33,6
		Minaya	1.637	55
		Lezuza	1.542	50
		Riópar	1.480	107
		Nerpio	1.434	155
		Mahora	1.427	29,3
		Casas de Juan Núñez	1.423	30
		Peñas de San Pedro	1.379	33
		Liétor	1.357	58,4
		Alcalá del Júcar	1.314	53
		Cenizate	1.296	42,6
		Higueruela	1.288	45,9
		San Pedro	1.243	37
		Villalgordo del Júcar	1.222	53
		Bonete	1.209	50
		Letur	1.032	115

Zonas rurales a revitalizar:

Esta tipología engloba a todos aquellos municipios de la provincia con una población inferior a los 1.000 habitantes. La oferta de servicios de estos núcleos de población es muy escasa, dependiendo en su mayoría de los servicios existentes en municipios cercanos del tipo de las ciudades medias, cabeceras comarcales, o incluso si la distancia así lo permite, la capital de provincia. Son pueblos con índices de envejecimiento muy elevados (por encima del 33,5%) y en algunos casos, gravemente amenazados por la despoblación, y no sólo aquellos que se encuentran aislados geográficamente a distancias superiores a los 80 km de la capital, sino también en el caso de núcleos más cercanos a la capital, como Montalvos, La Herrera o Pozo Lorente, que han ido perdiendo un gran número de población en los últimos años. El tejido productivo en estos pueblos apenas si es representativo y las oportunidades laborales son muy pocas. El acceso a las nuevas tecnologías está muy por debajo de la media: tan sólo 1 de cada

cuatro hogares tiene acceso a internet. Muchos de estos municipios se encuentran en enclaves naturales, o en zonas con presencia de patrimonio cultural de interés, no obstante, desde el punto de vista turístico, su potencial no está muy desarrollado.

Zonas rurales deprimidas		Municipios	Nº Hab. (2013)	Distancia a la capital (km)
Nº de mun.	42	Bogarra	970	75
% prov.	49%	Molinicos	960	100
Nº de hab.	20.555	Alborea	825	60
% prov.	9%	Abengibre	819	44
		Pétrola	782	35
		Albatana	774	72
		Ayna	751	61
		Férez	736	103
		Hoya-Gonzalo	718	33
		Alcadozo	708	44
		Casas de Ves	701	66
		Bienservida	696	107
		Villapalacios	650	98
		Salobre	605	93
		Carcelén	600	53
		Motilleja	574	26
		Alatoz	572	47
		Pozuelo	567	31
		Navas de Jorquera	550	37
		Povedilla	521	87
		Ballestero, El	462	65
		Robledo	436	67
		Pozo-Lorente	431	35
		Jorquera	408	44
		Casas de Lázaro	406	44
		Villaverde de Guadalimar	402	124
		Paterna del Madera	396	89
		Vianos	385	88
		Corral-Rubio	382	45
		Peñascosa	373	69
		Herrera, La	345	27,2
		Fuensanta	342	40
		Viveros	302	77
		Recueja, La	290	46
		Villavaliente	264	40
		Balsa de Ves	179	78
		Cotillas	147	124
		Masegoso	126	57
		Villatoya	119	71
		Golosalvo	118	37
		Montalvos	113	29
		Villa de Ves	50	74

Figura 82. Municipios de la provincia según su tamaño de población (Elaboración propia a partir de los datos del Padrón Municipal de 2013).

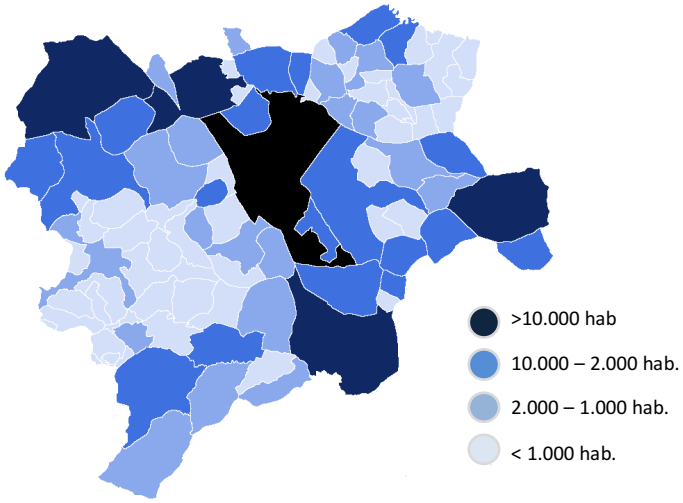


Figura 83. Municipios de la provincia según su distancia a la capital de la provincia (Elaboración propia)

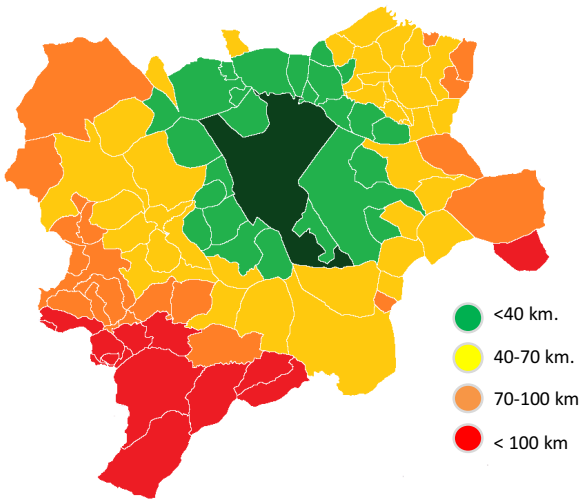
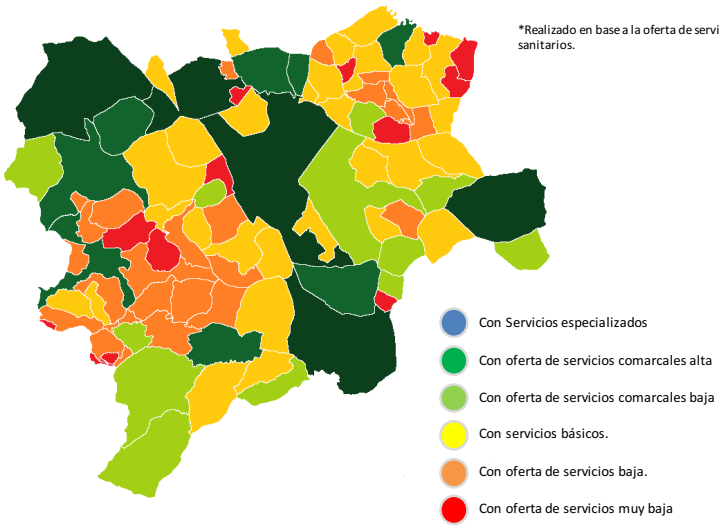


Figura 84. Municipios según oferta de servicios* (Elaboración propia a partir de los datos de la EIEL de 2012).



8.2 ANEXO 2: PERSONAS, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES QUE HAN PARTICIPADO DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Nombre de la organización y/o entidad	Persona de contacto
Dirección Provincial de la Consejería de Bienestar Social en Albacete	Toñi Coloma, Luisa Pérez Moreno y Teresa Molina.
Dirección Provincial del Instituto de la Mujer en Albacete	Mercedes Márquez Alcantud y Milagros Morales
Consorcio Provincial de Servicios Sociales	Pepe Millán
Universidad de Castilla-La Mancha	Aurora Galán
Unión General de Trabajadores	Isabel Carrascosa
Comisiones Obreras	Carmen Juste
Asociación de Jóvenes Empresarios	Mireia Rodríguez, Laura Sánchez Cifo y Guillermo García Roncero
Asociación de Mujeres Empresarias de Albacete (AMEPAP)	Toñi Pastrana
Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR Castilla-La Mancha)	Monserrat Molina Rojas
Asociación de personas con discapacidad de la provincia de Albacete (AMIAB)	Encarnación Rodríguez
Colectivo Abanico	Álvaro Cuenca
Asociación de Amas de Casa	Ana Serrano
Secretariado Gitano	Encarnación Ballestero
ACCEM Albacete	Carmen Lozano
Asociación María Zambrano	Dolores
Grupo de Acción Local Monte Ibérico-Corredor de Almansa	María del Carmen Talavera Tolosa
Grupo de Acción Local La Manchuela	Malaquías Jiménez Ramirez
Grupo de Acción Local Campos de Hellín	Celia López Cano
Grupo de Acción Local Mancha Júcar-Centro	Agustín López Sánchez
Grupos de Acción Local Sierra de Alcaraz y Campo de Montiel	Pepe Zalve Marco

Grupo de Acción Local Sierra del Segura	Rafael Fernández Melgares
Centro Local de la Mujer de "La Manchuela"	Equipo técnico de los Centros de Alatoz y Casas Ibánez
Centro Local de la Mujer de San Pedro	Equipo técnico
Centro Local de la Mujer de Molinicos	Equipo técnico
Centro Local de la Mujer de Tarazona de la Mancha	Equipo técnico
Centro Local de la Mujer de Alcaraz	Equipo técnico

8.3 ANEXO 3: VALOR DE LOS INDICADORES POR MUNICIPIOS

Municipio	% Porcentaje de Mujeres respecto al total de población	% Porcentaje de Mujeres en edad activa respecto al total de población en edad activa	% de Mujeres > de 65 años sobre el total de población > de 65 años	Hogares unipersonales de personas < de 65 años % de Hombres	Hogares unipersonales de personas > de 65 años % de Mujeres	% de hogares monoparentales conformados por Mujeres	Población con estudios de tercer grado % de Mujeres
Abengibre	50,6%	47,4%	55,6%	82,2%	46,2%	60,0%	68,4%
Alatoz	44,3%	41,1%	51,6%	100,0%	69,4%	60,0%	33,3%
Albacete	51,1%	50,3%	57,7%	55,5%	74,2%	82,6%	53,4%
Albatana	48,9%	45,8%	56,3%	78,0%	78,8%	80,0%	44,4%
Alborea	47,7%	44,2%	52,6%	70,3%	69,7%	50,0%	75,0%
Alcadozo	46,8%	46,4%	48,6%	86,3%	61,8%	66,7%	25,0%
Alcalá del Júcar	46,6%	43,1%	53,3%	89,0%	69,0%	84,6%	53,8%
Alcaraz	49,4%	48,8%	52,1%	61,1%	59,1%	68,2%	55,2%
Almansa	50,2%	49,0%	56,8%	62,4%	68,9%	75,5%	53,9%
Alpera	48,6%	46,9%	52,0%	74,5%	46,5%	80,0%	60,9%
Ayna	46,3%	42,7%	49,7%	100,0%	62,1%	80,0%	71,4%
Balazote	48,4%	47,6%	51,0%	67,6%	61,2%	50,0%	70,6%
Balsa de Ves	40,7%	36,4%	44,3%	85,2%	50,4%	-	100,0%
Barrax	48,9%	47,3%	59,2%	88,8%	66,5%	77,8%	52,6%
Bienservida	47,9%	43,5%	61,0%	100,0%	85,2%	50,0%	33,3%
Bogarra	48,4%	43,8%	53,1%	82,3%	60,0%	-	80,0%
Bonete	48,5%	47,6%	54,6%	26,8%	65,6%	66,7%	65,0%
Carcelen	46,2%	42,9%	51,6%	78,4%	49,5%	50,0%	85,7%
Casas de Juan Núñez	47,7%	45,5%	50,5%	61,8%	48,9%	50,0%	47,4%
Casas de Lázaro	43,4%	42,6%	44,5%	71,1%	65,5%	-	100,0%

Municipio	% Porcentaje de Mujeres respecto al total de población	% Porcentaje de Mujeres en edad activa respecto al total de población en edad activa	% de Mujeres > de 65 años sobre el total de población > de 65 años	Hogares unipersonales de personas < de 65 años % de Hombres	Hogares unipersonales de personas > de 65 años % de Mujeres	% de hogares monoparentales conformados por Mujeres	Población con estudios de tercer grado % de Mujeres
Casas de Ves	48,5%	44,5%	54,6%	74,1%	56,6%	71,4%	42,9%
Casas Ibáñez	48,3%	47,2%	52,9%	70,8%	81,8%	77,4%	56,5%
Caudete	49,2%	47,9%	53,7%	76,9%	74,1%	92,5%	52,1%
Cenizate	48,7%	46,3%	52,5%	73,3%	75,3%	71,4%	66,7%
Chinchilla de Monte-Aragón	48,1%	45,6%	54,9%	58,9%	79,9%	79,3%	68,1%
Corral-Rubio	44,7%	41,6%	50,8%	82,0%	55,8%	-	83,3%
Cotillas	46,8%	44,6%	51,9%	88,0%	55,3%	-	100,0%
El Ballestero	48,9%	47,5%	53,5%	87,1%	55,1%	-	57,1%
El Bonillo	49,5%	46,1%	57,6%	72,4%	70,5%	82,4%	50,0%
Elche de la Sierra	49,7%	48,5%	54,2%	78,1%	66,0%	74,3%	45,2%
Férez	49,6%	47,0%	52,4%	92,8%	58,6%	77,8%	44,4%
Fuensanta	45,0%	40,7%	51,8%	100,0%	64,1%	-	66,7%
Fuente-Álamo	47,3%	45,6%	53,0%	55,0%	56,2%	72,0%	72,3%
Fuentealbilla	49,4%	48,0%	55,2%	91,3%	71,3%	95,5%	62,5%
Golosalvo	45,6%	42,6%	53,8%	81,7%	22,1%	-	0,0%
Hellín	50,2%	48,9%	55,8%	70,5%	73,8%	75,8%	54,5%
Higueruela	48,0%	47,6%	52,5%	90,3%	63,8%	83,3%	76,5%
Hoya-Gonzalo	47,7%	46,9%	49,7%	61,9%	66,4%	50,0%	42,9%
Jorquera	46,8%	41,5%	51,0%	75,2%	55,3%	-	50,0%
La Gineta	48,9%	45,9%	58,1%	73,0%	75,0%	84,2%	56,3%
La Herrera	48,1%	45,7%	55,9%	81,1%	80,4%	100,0%	66,7%
La Recueja	48,7%	44,9%	51,8%	64,6%	54,0%	-	66,7%
La Roda	49,5%	48,4%	55,1%	59,3%	78,7%	60,8%	60,7%

Municipio	% Porcentaje de Mujeres respecto al total de población	% Porcentaje de Mujeres en edad activa respecto al total de población en edad activa	% de Mujeres > de 65 años sobre el total de población > de 65 años	Hogares unipersonales de personas < de 65 años % de Hombres	Hogares unipersonales de personas > de 65 años % de Mujeres	% de hogares monoparentales conformados por Mujeres	Población con estudios de tercer grado % de Mujeres
Letur	51,4%	50,5%	53,7%	88,3%	59,9%	71,4%	68,8%
Lezuza	48,8%	45,9%	54,9%	73,1%	70,5%	61,1%	60,0%
Liétor	48,1%	45,9%	53,2%	72,1%	68,4%	72,7%	58,3%
Madrigueras	48,7%	47,0%	54,6%	76,2%	59,8%	75,0%	53,8%
Mahora	49,2%	48,1%	53,4%	85,7%	74,3%	100,0%	69,2%
Masegoso	46,3%	45,3%	49,1%	76,2%	21,9%	-	-
Minaya	48,8%	45,8%	54,7%	75,4%	67,2%	87,5%	86,7%
Molinicos	49,2%	45,8%	53,3%	72,1%	72,9%	-	43,8%
Montalvos	48,1%	39,1%	61,5%	57,6%	77,5%	-	20,0%
Montealegre del Castillo	49,3%	46,5%	57,0%	63,0%	69,6%	84,6%	57,1%
Motilleja	47,7%	46,9%	52,3%	58,4%	71,1%	50,0%	45,5%
Munera	49,4%	47,6%	55,1%	62,0%	78,0%	73,1%	66,7%
Navas de Jorquera	49,0%	43,2%	61,3%	56,5%	90,4%	100,0%	50,0%
Nerpio	45,9%	42,8%	50,9%	89,4%	54,6%	53,8%	50,0%
Ontur	50,3%	48,5%	56,4%	79,4%	70,3%	65,0%	33,3%
Ossa de Montiel	50,2%	48,2%	56,5%	68,9%	81,1%	46,2%	66,7%
Pétrola	48,2%	45,4%	50,6%	84,9%	44,3%	63,6%	50,0%
Paterna del Madera	45,8%	38,9%	52,8%	66,2%	53,8%	-	50,0%
Peñas de San Pedro	42,1%	39,0%	47,4%	84,9%	43,4%	68,8%	48,4%
Peñascosa	47,3%	45,1%	50,4%	68,3%	59,4%	-	62,5%
Povedilla	46,9%	42,5%	54,3%	49,3%	38,0%	66,7%	40,0%
Pozo Cañada	49,9%	48,9%	56,5%	68,2%	44,2%	76,5%	74,4%
Pozo-Lorente	49,4%	44,5%	55,3%	67,8%	46,4%	50,0%	100,0%

Municipio	% Porcentaje de Mujeres respecto al total de población	% Porcentaje de Mujeres en edad activa respecto al total de población en edad activa	% de Mujeres > de 65 años sobre el total de población > de 65 años	Hogares unipersonales de personas < de 65 años % de Hombres	Hogares unipersonales de personas > de 65 años % de Mujeres	% de hogares monoparentales conformados por Mujeres	Población con estudios de tercer grado % de Mujeres
Pozohondo	47,8%	45,8%	50,9%	82,7%	63,3%	57,1%	33,3%
Pozuelo	47,6%	45,0%	50,6%	86,8%	46,5%	80,0%	25,0%
Riópar	49,0%	47,5%	52,7%	75,6%	74,0%	80,0%	43,5%
Robledo	48,1%	48,5%	51,4%	81,3%	79,1%	-	42,9%
Salobre	47,7%	44,6%	53,9%	100,0%	80,9%	100,0%	60,0%
San Pedro	49,2%	47,0%	53,5%	74,2%	60,7%	75,0%	62,5%
Socovos	48,6%	47,8%	52,7%	65,4%	71,4%	81,0%	64,7%
Tarazona de la Mancha	49,3%	48,3%	54,6%	83,6%	72,2%	74,5%	50,0%
Tobarra	49,2%	47,4%	54,7%	71,3%	81,3%	68,2%	44,6%
Valdeganga	49,2%	46,5%	54,7%	69,2%	65,8%	69,2%	65,0%
Vianos	48,9%	45,6%	53,6%	60,9%	70,3%	-	75,0%
Villa de Ves	44,1%	33,3%	47,6%	100,0%	46,5%		
Villalgordo del Júcar	48,0%	46,2%	55,0%	54,2%	61,2%	33,3%	42,9%
Villamalea	49,7%	48,1%	55,2%	57,4%	74,9%	56,4%	63,0%
Villapalacios	47,9%	42,6%	57,8%	47,5%	61,0%	80,0%	50,0%
Villarrobledo	50,4%	48,8%	58,0%	71,9%	74,9%	69,1%	57,5%
Villatoya	40,9%	39,1%	46,3%	100,0%	93,7%	-	66,7%
Villavaliente	42,0%	37,6%	51,1%	100,0%	61,7%	-	50,0%
Villaverde de Guadalimar	46,4%	44,2%	50,9%	86,6%	64,5%	-	66,7%
Viveros	49,7%	47,8%	54,2%	80,7%	58,8%	50,0%	71,4%
Yeste	48,7%	46,1%	52,3%	46,8%	78,5%	57,6%	57,1%

Municipio	Brecha de género en la tasa de actividad	Brecha de género en la tasa de ocupación	Brecha de género en la tasa de paro	Personas afiliadas al sector agrario % de Mujeres	Personas afiliadas al sector industrial % de Mujeres	Personas afiliadas al sector de la construc. % de Mujeres	Personas afiliadas al sector servicios % de Mujeres	Personas Empresarias % de Mujeres	Brecha de género en la tasa de temporali-dad	% contratos realizados a Mujeres en 2016
Abengibre	-18,8%	-15,2%	-3,6%	7,7%	54,5%	50,0%	45,2%	12,0%	22,6%	47,5%
Alatoz	-3,7%	-13,8%	10,1%	-	-	-	-	-	-	44,0%
Albacete	-5,4%	-7,3%	1,9%	26,8%	19,5%	14,5%	52,5%	32,3%	6,5%	41,8%
Albatana	-8,8%	-12,8%	4,0%	11,1%	-	0,0%	48,0%	-	-	17,8%
Alborea	-13,0%	-10,8%	-2,2%	45,5%	15,4%	12,5%	61,5%	11,8%	11,8%	38,9%
Alcadozo	-2,6%	-8,2%	5,6%	-	-	-	-	-	-	46,2%
Alcalá del Júcar	-11,3%	0,4%	-11,6%	28,6%	0,0%	0,0%	59,7%	28,6%	2,8%	54,1%
Alcaraz	-10,5%	-3,6%	-6,9%	14,3%	27,3%	0,0%	55,3%	48,0%	-3,8%	39,5%
Almansa	-8,5%	-16,1%	7,6%	23,0%	28,9%	13,0%	50,8%	25,1%	13,7%	37,4%
Alpera	-12,2%	-14,2%	2,0%	21,7%	15,8%	11,1%	56,8%	25,7%	-7,2%	41,3%
Ayna	-21,7%	-11,5%	-10,2%	-	-	-	-	-	-	37,5%
Balazote	-6,5%	-11,9%	5,4%	20,6%	36,4%	5,3%	55,8%	44,4%	5,7%	29,9%
Balsa de Ves	2,1%	-8,4%	10,5%	-	-	-	-	-	-	15,6%
Barrax	-12,9%	-16,5%	3,6%	10,0%	32,3%	11,1%	49,1%	26,3%	17,5%	28,3%
Bienservida	-20,9%	-27,4%	6,5%	0,0%	0,0%	0,0%	43,8%	-	-	16,8%
Bogarra	-10,7%	-15,1%	4,4%	-	-	-	-	-	-	30,8%
Bonete	-5,1%	-15,7%	10,6%	20,0%	37,5%	0,0%	56,5%	43,5%	-4,8%	29,3%
Carcelén	-6,0%	-8,3%	2,3%	-	-	-	-	-	-	38,5%
Casas de Juan Núñez	-8,8%	-18,5%	9,6%	27,3%	21,4%	10,0%	41,4%	23,5%	29,6%	57,2%
Casas de Lázaro	-5,4%	-1,9%	-3,5%	-	-	-	-	-	-	38,1%
Casas de Ves	-14,0%	-8,0%	-5,9%	9,1%	0,0%	0,0%	66,7%	23,1%	16,7%	29,3%

Municipio	Brecha de género en la tasa de actividad	Brecha de género en la tasa de ocupación	Brecha de género en la tasa de paro	Personas afiliadas al sector agrario % de Mujeres	Personas afiliadas al sector industrial % de Mujeres	Personas afiliadas al sector de la construc. % de Mujeres	Personas afiliadas al sector servicios % de Mujeres	Personas Empresarias % de Mujeres	Brecha de género en la tasa de temporali-dad	% contratos realizados a Mujeres en 2016
Casas Ibáñez	-12,3%	-16,5%	4,2%	23,7%	36,1%	22,2%	42,1%	24,2%	1,9%	33,1%
Caudete	-6,9%	-14,4%	7,5%	41,2%	11,3%	9,4%	53,1%	37,3%	-0,4%	30,7%
Cenizate	-13,9%	-11,2%	-2,7%	10,7%	55,6%	0,0%	58,8%	11,8%	-14,6%	29,0%
Chinchilla de Monte-Aragón	-17,2%	-19,5%	2,3%	11,1%	6,3%	9,7%	48,2%	28,9%	8,0%	30,5%
Corral-Rubio	-16,7%	-29,8%	13,1%	-	-	-	-	-	-	26,5%
Cotillas	0,2%	-9,1%	9,2%	-	-	-	-	-	-	15,2%
El Ballestero	-17,7%	-27,1%	9,4%	11,1%	30,0%	0,0%	53,8%	-	-	44,6%
El Bonillo	-19,9%	-24,2%	4,3%	16,2%	16,7%	0,0%	44,9%	22,0%	26,1%	15,6%
Elche de la Sierra	-8,8%	-11,9%	3,1%	13,3%	2,4%	8,3%	55,8%	38,5%	26,8%	45,2%
Férez	-11,4%	-15,2%	3,8%	-	-	-	-	-	-	36,5%
Fuensanta	-23,0%	-8,7%	-14,2%	-	-	-	-	-	-	39,3%
Fuente-Álamo	-6,7%	-10,4%	3,8%	4,0%	25,0%	5,3%	61,3%	22,5%	-7,6%	23,7%
Fuentealbilla	-13,1%	-14,1%	1,1%	50,0%	30,8%	4,2%	50,0%	15,2%	8,9%	37,5%
Golosalvo	-8,0%	-14,5%	6,5%	-	-	-	-	-	-	27,3%
Hellín	-5,3%	-9,3%	4,0%	21,2%	26,7%	6,6%	52,2%	36,7%	17,1%	32,6%
Higueruela	-15,0%	-19,3%	4,4%	0,0%	15,4%	0,0%	58,7%	16,1%	10,6%	28,4%
Hoya-Gonzalo	-6,1%	-10,6%	4,5%	0,0%	20,0%	0,0%	52,9%	45,5%	9,6%	24,1%
Jorquera	-3,4%	-6,0%	2,7%	-	-	-	-	-	-	31,4%
La Gineta	-5,6%	-8,6%	3,0%	38,9%	10,5%	23,1%	48,3%	35,0%	13,4%	43,3%
La Herrera	-25,0%	-41,2%	16,1%	0,0%	50,0%	0,0%	30,8%	-	-	27,7%
La Recueja	-14,5%	-16,0%	1,5%	-	-	-	-	-	-	21,4%

Municipio	Brecha de género en la tasa de actividad	Brecha de género en la tasa de ocupación	Brecha de género en la tasa de paro	Personas afiliadas al sector agrario % de Mujeres	Personas afiliadas al sector industrial % de Mujeres	Personas afiliadas al sector de la construc. % de Mujeres	Personas afiliadas al sector servicios % de Mujeres	Personas Empresarias % de Mujeres	Brecha de género en la tasa de temporali-dad	% contratos realizados a Mujeres en 2016
La Roda	-12,4%	-19,9%	7,6%	13,2%	21,9%	11,9%	45,7%	26,5%	13,7%	33,8%
Letur	-4,0%	-11,3%	7,3%	66,7%	33,3%	16,7%	42,9%	-	-	41,7%
Lezuza	-15,4%	-13,0%	-2,4%	21,1%	50,0%	20,0%	46,7%	23,8%	26,7%	29,2%
Liétor	-14,2%	-18,3%	4,1%	0,0%	50,0%	13,0%	38,2%	6,3%	16,3%	49,1%
Madrigueras	-12,2%	-12,6%	0,4%	26,1%	24,3%	4,0%	50,8%	22,7%	5,1%	30,7%
Mahora	-8,0%	-8,9%	0,9%	22,2%	28,6%	18,2%	55,0%	26,7%	13,8%	30,1%
Masegoso	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18,4%
Minaya	-7,4%	-19,1%	11,7%	17,4%	30,8%	0,0%	64,9%	34,8%	16,1%	41,5%
Molinicos	-9,8%	-20,4%	10,6%	-	-	-	-	-	-	50,0%
Montalvos	-8,4%	-19,5%	11,1%	-	-	-	-	-	-	32,9%
Montealegre del Castillo	-13,9%	-26,2%	12,4%	5,9%	29,6%	0,0%	60,5%	24,4%	-9,9%	22,6%
Motilleja	-4,7%	-3,6%	-1,1%	33,3%	0,0%	25,0%	56,0%	-	-	13,9%
Munera	-11,8%	-9,7%	-2,1%	22,7%	22,7%	11,5%	58,3%	21,3%	15,9%	19,4%
Navas de Jorquera	-19,8%	-25,4%	5,6%	18,8%	33,3%	33,3%	41,7%	-	-	26,2%
Nerpio	-8,1%	-13,0%	4,9%	0,0%		5,9%	56,4%	25,0%	37,7%	28,8%
Ontur	-10,0%	-11,2%	1,2%	12,5%	26,9%	18,2%	55,9%	29,0%	6,7%	19,0%
Ossa de Montiel	-9,3%	-17,1%	7,9%	30,0%	28,6%	29,2%	39,6%	36,7%	19,0%	51,6%
Pétrola	-16,0%	-13,1%	-2,9%	8,3%	16,7%	50,0%	53,8%	11,8%	18,3%	13,6%
Paterna del Madera	-14,0%	-23,8%	9,8%	-	-	-	-	-	-	36,8%
Peñas de San Pedro	-8,8%	-16,5%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	44,2%	-	-	27,6%
Peñascosa	-11,7%	-15,2%	3,6%	-	-	-	-	-	-	25,0%

Municipio	Brecha de género en la tasa de actividad	Brecha de género en la tasa de ocupación	Brecha de género en la tasa de paro	Personas afiliadas al sector agrario % de Mujeres	Personas afiliadas al sector industrial % de Mujeres	Personas afiliadas al sector de la construc. % de Mujeres	Personas afiliadas al sector servicios % de Mujeres	Personas Empresarias % de Mujeres	Brecha de género en la tasa de temporali-dad	% contratos realizados a Mujeres en 2016
Povedilla	-14,4%	-14,2%	-0,3%	-	-	-	-	-	-	28,1%
Pozo Cañada	-22,5%	-18,6%	-4,0%	47,5%	17,0%	5,6%	50,5%	22,6%	-6,8%	21,5%
Pozo-Lorente	-12,0%	-9,9%	-2,1%	-	-	-	-	-	-	45,9%
Pozohondo	-8,9%	-19,7%	10,8%	0,0%	28,0%	0,0%	44,8%	25,8%	28,5%	12,8%
Pozuelo	-23,0%	-36,0%	13,0%	14,3%	0,0%	0,0%	27,8%	-	-	32,4%
Riópar	-17,0%	-19,1%	2,1%	16,7%	10,0%	5,0%	48,3%	20,0%	4,2%	51,9%
Robledo	-15,9%	-21,2%	5,3%	-	-	-	-	-	-	55,4%
Salobre	-10,5%	-4,6%	-5,9%	0,0%	28,6%	0,0%	68,8%	-	-	66,3%
San Pedro	-5,4%	-12,0%	6,6%	28,6%	30,8%	0,0%	57,6%	8,3%	30,7%	31,4%
Socovos	-2,7%	-3,4%	0,7%	27,3%	30,0%	0,0%	54,1%	37,9%	6,0%	41,1%
Tarazona de la Mancha	-13,2%	-16,0%	2,7%	0,0%	26,0%	8,5%	52,5%	11,0%	7,6%	39,8%
Tobarra	-11,4%	-14,6%	3,2%	1,8%	54,1%	0,0%	46,3%	31,7%	8,6%	32,9%
Valdeganga	-12,1%	-7,8%	-4,3%	7,1%	30,8%	18,2%	53,3%	37,0%	34,7%	51,5%
Vianos	-22,2%	-13,1%	-9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	58,8%	-	-	33,3%
Villa de Ves	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33,3%
Villalgordo del Júcar	-11,7%	-13,7%	2,0%	30,4%	38,1%	0,0%	51,7%	36,8%	-9,1%	43,8%
Villamalea	-14,9%	-10,3%	-4,6%	31,7%	54,5%	0,0%	53,5%	15,4%	13,3%	55,0%
Villapalacios	-19,3%	-5,8%	-13,5%	0,0%	0,0%	0,0%	62,5%	-	-	20,9%
Villarrobledo	-10,2%	-17,1%	6,9%	21,4%	23,2%	5,4%	50,7%	29,7%	7,8%	39,8%
Villatoya	-49,8%	-31,8%	-18,0%	-	-	-	-	-	-	45,8%
Villavaliente	-10,1%	-10,3%	0,2%	-	-	-	-	-	-	18,4%

Municipio	Brecha de género en la tasa de actividad	Brecha de género en la tasa de ocupación	Brecha de género en la tasa de paro	Personas afiliadas al sector agrario % de Mujeres	Personas afiliadas al sector industrial % de Mujeres	Personas afiliadas al sector de la construc. % de Mujeres	Personas afiliadas al sector servicios % de Mujeres	Personas Empresarias % de Mujeres	Brecha de género en la tasa de temporali-dad	% contratos realizados a Mujeres en 2016
Villaverde de Guadalimar	4,4%	-6,0%	10,3%	-	-	-	-	-	-	25,5%
Viveros	-16,7%	-17,9%	1,3%	0,0%	100,0%		50,0%			34,6%
Yeste	-6,2%	-3,2%	-3,0%	100,0%	45,0%	0,0%	53,2%	46,2%	-20,2%	51,9%

8.4 ANEXO 4: ENCUESTA

BLOQUE I: INFORMACIÓN GENERAL

1. **Sexo:** ☐ Mujer ☐ Hombre
2. **Edad:** _____
3. **Municipio de residencia:**
4. **Nivel de estudios:**
   - ☐ Sin estudios
   - ☐ Primaria
   - ☐ Secundaria
   - ☐ Formación Profesional
   - ☐ Formación universitaria
5. **Situación laboral:**
   - ☐ Trabaja
   - ☐ Está en situación de desempleo
   - ☐ Es pensionista
   - ☐ Realiza trabajo doméstico no remunerado
   - ☐ Estudia
   - ☐ Otra situación
6. **Situación de convivencia:**
   - ☐ Casada/casado
   - ☐ Vive con su pareja
   - ☐ Separada/o o divorciada/o
   - ☐ Soltera/soltero
   - ☐ Viuda/viudo
   - ☐ Ns/Nc
7. **¿Conviven hijas y/o hijos con usted?** ☐ Sí / ☐ No

En caso afirmativo, nos podría indicar:

	Menos de tres años	**Entre 4-16 años**	**Mayores de 16 años**
Nº			

8. **Además de sus hijos e hijas menores, ¿tiene alguna persona dependiente a su cargo?** ☐ Sí / ☐ No
9. **¿Cómo reparte su tiempo en un día entre las siguientes tareas?** *(indique número de horas al día)*

Trabajo y/o estudios	
Cuidado del hogar	
Cuidado de menores o personas dependientes	

Actividades de ocio	

BLOQUE II: ACTITUD Y PERCEPCIÓN

10. En su unidad familiar… *(marque sólo una opción)*

- ☐ Tiene equitativamente repartidas las tareas del hogar.
- ☐ Se reparten algunas tareas.
- ☐ Lleva todo el peso del cuidado del hogar.

11. Van a ir por la mañana a revisar la instalación eléctrica en su casa: ¿Cómo se organiza? *(marque sólo una opción)*

- ☐ Su pareja se queda con las llaves y se hace cargo.
- ☐ Les digo que vengan a otra hora.
- ☐ Ese día llegaré tarde a trabajar.

12. Para las actividades extra escolares y necesidades especiales de sus hijos y/o hijas menores (revisión médica, comprar ropa, etc.). *(marque sólo una opción)*

- ☐ Me encargo yo.
- ☐ Mi pareja y yo nos distribuimos esta responsabilidad.
- ☐ Lo hace habitualmente otra persona.

13. ¿Cuál es su percepción a cerca de la situación de las mujeres con respecto a los hombres? *(marque sólo una opción)*

- ☐ Existen grandes desigualdades
- ☐ Existen pequeñas desigualdades
- ☐ No existen situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres

14. Respecto a las siguientes afirmaciones, por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo:

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
La mujer tiene más capacidad para las tareas domésticas y cuidado de personas					
Es natural que hombres y mujeres no realicen las mismas tareas ni responsabilidades					
La conciliación profesional, personal y familiar en más de mujeres					
Los hombres pueden dedicarle más tiempo al desarrollo de su carrera profesional					
A los hombres les interesan más los deportes que a las mujeres					
Los hombres son más torpes que las mujeres para realizar labores delicadas					
Las mujeres deben cuidar de su aspecto físico					
Las medidas que favorecen a las mujeres son injustas, pues ya hay igualdad					
Lograr mayor igualdad es una cuestión de tiempo, ya se han dado avances					

15. ¿Cree que las mujeres sufren discriminación en algún ámbito de su vida?

☐ Sí / ☐ No

16. ¿En qué ámbitos cree que se da esta discriminación? *(puede marcar varias opciones)*

- ☐ En el hogar
- ☐ En el entorno educativo
- ☐ En las relaciones de pareja
- ☐ Al buscar un empleo
- ☐ En el entorno laboral
- ☐ En el entorno social

HA FINALIZADO EL CUESTIONARIO, POR FAVOR DEPÓSITELO EN EL SOBRE.
MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN. UNIDAD DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN DE ALBACETE

8.5 ANEXO 5: CUESTIONARIO AYUNTAMIENTOS

Institucionalidad de la igualdad de género en el ámbito local

1. **¿Existe alguna área (Concejalía/Departamento) con competencias en igualdad de género y/o mujer en el Ayuntamiento?**

	No	Sí	Indicar nombre y año de inicio
Concejalía			
Departamento			
Otras (especificar)			

2. **En caso afirmativo ¿con qué presupuesto cuenta la Concejalía/Área para el año 2017(€)? y ¿qué porcentaje parte se dedica a Igualdad de Género?**

	€	% para Igualdad
Presupuesto anual 2017		

3. **¿Con que personal cuenta esta Concejalía/Área?**

	Mujeres	Hombres
Personal (Número)		

4. **¿Cuenta la actividad municipal con un plan específico dedicado a igualdad de Género?**

	No	Sí	Indicar nombre y año de inicio
Plan de Igualdad			

5. **En caso afirmativo en la pregunta anterior**

	No	Sí
Está disponible		
Es conocido por todas las personas		
Se hace seguimiento de su cumplimento		

6. **¿Se han desarrollado actividades para promover el conocimiento, información y sensibilización del personal del Ayuntamiento hacia la igualdad de género?**

	No	Sí
Jornadas		
Cursos de Formación		
Charlas		
Otras		

7. ¿Existen indicaciones al personal del Ayuntamiento para evitar el lenguaje y la comunicación sexista?

	No	Sí	Indicar cómo se han trasmitido
Indicaciones para evitar lenguaje y comunicación sexista			

Igualdad de género en la Administración Local

8. Indíquenos la composición por sexo de las personas que Ayuntamiento.

	Mujeres	Hombres
Concejalías municipales		
Número de plantilla		
Nº de eventuales		

9. ¿Cuál es la distribución por categoría profesional de la plantilla del Ayuntamiento?

	Mujeres	Hombres
Grupo A1 (*Licenciatura*)		
Grupo A2 (*Diplomatura*)		
Grupo C1 (*Bachiller*)		
Grupo C2 (*Certificado escolar*)/ Grupo E (*Extinguir*)		

10. ¿Cuál es la distribución por tipo de contrato de la plantilla del Ayuntamiento?

	Mujeres	Hombres
Contratos indefinidos		
Contratos temporales		
Contratos formativos		
Contratos en prácticas		
Contratos a tiempo parcial		
Contratos a tiempo total		

11. Indique el personal del Ayuntamiento que se ha acogido en 2016 a alguna medida de conciliación

	Mujeres	Hombres
Por flexibilidad horaria		
Por baja de maternidad/paternidad/adopción o acogimiento		
Por licencias cortas para la atención de la familia		
Por reducción de jornada por maternidad/paternidad o cuidado de menores		
Por reducción de jornada por motivos personales		
Por teletrabajo		
Por acercamiento al lugar de residencia		
Por medidas para fomentar la movilidad de parejas y familias en estancias fuera de su sede		
Por medidas de corresponsabilidad		
Otras		

12. ¿Para la gestión de los recursos humanos, hay protocolos de igualdad de oportunidades en las siguientes actuaciones?

	No	Sí
Contratación		
Promoción		
Formación		
Retribución		
Riesgos laborales específicos de la mujer		
Acoso sexual y moral por razón de sexo en el trabajo		
Protección de la maternidad		

Integración de la política de igualdad de género en la política municipal (Mainstreaming de género)

13. ¿Se considera la perspectiva de género, es decir, las diferentes necesidades de mujeres y hombres cuándo se desarrollan las competencias propias municipales?

	Las necesidades diferenciadas por género		
Ámbitos de la política municipal	Se han considerado completamente	Se han considerado parcialmente	No se han considerado
1) Planeamiento urbano y vivienda			
2) Medio ambiente urbano			
3) Movilidad y transporte			
4) Necesidades sociales			
5) Ferias, mercados y comercio			
6) Deporte, tiempo libre, cultura y fiestas			

7) Escolaridad			
8) Promoción de las TIC			

14. ¿Se han desarrollado algún tipo de acciones formativas o seminarios sobre igualdad de género dirigido a la población del municipio?

	Nombre de la actividad	Organismo que lo desarrolló
Jornadas		
Cursos de Formación		
Charlas		
Otras		

15. ¿Existe en el Ayuntamiento sistemas para la gestión de quejas o denuncias sobre problemas por motivos de Igualdad?

	No	Sí
Buzón de quejas		
Teléfono de asistencia		
Otras		

16. ¿Se incorporan cláusulas de igualdad de género en los contratos públicos promovidos por el Ayuntamiento?

	No	Sí
En el objeto del contrato		
En los criterios de solvencia técnica		
En los criterios de adjudicación		
En las condiciones de ejecución		
Otras (especificar)		

Relaciones con otras asociaciones de mujeres en el ámbito local

17. ¿Cuáles son las principales organizaciones y asociaciones de mujeres que trabajan por la Igualdad de género en su municipio?

Especifíquelas: _____
_____

18. ¿Existen acuerdos de coordinación con otras entidades públicas o privadas para el desarrollo de la igualdad de género en su municipio?

Especifíquelas:_____
_____
_____
_____

Desarrollo Futuro de una política de igualdad en el municipio

19. ¿El Ayuntamiento consideraría necesario desarrollar un plan de acción sobre igualdad de género en su municipio?

Sí

No

20. ¿El Ayuntamiento considera necesario llevar a cabo otras acciones sobre de información, formación, comunicación o sensibilización sobre Igualdad de Género?

	No	Sí
Acciones de información		
Acciones de formación		
Acciones de comunicación y sensibilización		
Otras (especificar)		

Muchas Gracias por su colaboración, el cuestionario ha sido finalizado.
Por favor, indíquenos sus datos de contacto, y pulse enviar para remitirnos la información:
Persona de contacto:
_____
Teléfono: _____
Correo Electrónico: _____

8.6 ANEXO 6 BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES CONSULTADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

- Cobo Bedía, Rosa (2001). "Socialización e identidad de género. Entre el Consenso y la coacción", en Concha Alaya, Emelina Fernández Soriano y Mª de la Torre (Coord). Jornadas de Comunicación y Género, (2001:11-12). Centro de ediciones de la Diputación Provincial de Málaga.
- Comisión Europea. 100 palabras para la Igualdad. Glosario de Términos Relativos a la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Diputación de Albacete. I Plan de igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, 2011.
- Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. La Innovación social en la Europa 2020: una herramienta para construir la igualdad de género, 2012.
- Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.
- Escuela Andaluza de Salud Pública. Consejería de Salud. Guía para incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud, 2010
- Estudio de Leialta (2016): https://leialta.com/blog-de-empresa-familiar/importancia-planes-de-igualdad-en-las-empresas/
- Haller-Jorden, Eleonor. (2006): I Congreso Internacional Alares sobre Calidad de Vida y Competitividad Empresarial.
- Información de la Dirección Provincial de la Consejería de Bienestar Social en Albacete.
- Información de la Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete.
- Información de la Dirección Provincial del Instituto de la Mujer en Albacete
- Informe GEM (Gobal Entrepreneurship Monitor), 2014.
- Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha. Guía básica para la incorporación del mainstreaming de género. 2009.
- Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. Plan Estratégico para la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2011-2016.
- Instituto de la Mujer. Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral en España. Varios años.
- Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Mujeres y Hombres en España, 2013.
- Instituto Nacional de Estadística. Censo de Población y Viviendas de los años 1991, 2001 y 2011 y Encuesta de Población Activa, 2016.
- Jónasdóttir, Anna G. (1993). *El poder del amor ¿Le importa el sexo a la democracia?* Ediciones Cátedra.
- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Lousada Arochena, José F. (2008). El principio de transversalidad de la dimensión de género. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Martínez Ten, Carmen y González Ruiz, Pilar (2007). Las Mujeres en la dirección de empresas. Universidad Internacional Menéndez Pelayo.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estadísticas de Afiliación a la Seguridad Social.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. La situación de las mujeres en el mercado de trabajo, 2015.
- Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino. Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural. 2011
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Estadísticas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Manual de formación para la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas. Programa Progress 2007-2013 de la UR
- Padrones Municipales del Instituto de Estadísticas de Castilla-La Mancha.
- Rico González, Margarita y Gómez García, Jesús María (2004): Mujeres y Despoblación en el medio rural de Castilla y León, Universidad de Valladolid.
- Serna, Mar: Fernández, Antoni; Berbel, Sara; Genrons, Mónica, (2008). Glosario mujeres y trabajo. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya.
- Tobío, Constanza. (2001): "Working and Mothering. Women's strategies in Spain". European Societies, vol. 3, nº 3, pp. 339-371.
- Valcárcel, Amelia. (2006) El techo de cristal en las empresas. En Las Mujeres en la dirección de empresas. Martínez Ten, Carmen y González Ruiz, Pilar (coordinadoras).

Figura 85. Listado de Ayuntamientos que han participado del cuestionario de demanda de información local:

Abengibre
Alatoz
Albatana
Alborea
Alcaráz
Alpera
Balazote
Ballestero, El
Barrax
Bienservida
Bonete
Carcelen
Casas de Juan Nuñez
Casas de Lázaro
Casas de Ves
Casas Ibañez
Caudete
Cenizate
Chinchilla de Monte Aragón
Cotillas
E.L.M. Aguas Nuevas (Albacete)
El Bonillo
Fuente Álamo
Golosalvo
Higueruela
Hoya Gonzalo
Jorquera
La Gineta
La Recueja
Lezuza
Lietor
Madrigueras
Mahora
Masegoso
Minaya
Molinicos
Montalvos
Munera
Navas de Jorquera
Ossa de Montiel

Paterna del Madera
Peñascosa
Pétrola
Povedilla
Pozo Lorente
Pozohondo
Pozuelo
Riopar
Robledo
Salobre
San Pedro
Tarazona de la Mancha
Tobarra
Valdeganga
Villa de Ves
Villalgordo del Júcar
Villapalacios
Villavaliente
Viveros
Yeste