



I PLAN MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE RETAMAL DE LLERENA (2023 – 2026)

Diligencia: -

PLAN DE IGUALDAD APROBADO POR
EL AYUNTAMIENTO - PLENO DE RETAMAL
DE LLERENA, EN SESIÓN ORDINARIA
CELEBRADA EL DÍA 13 DE MAYO DE
2024.

EL SECRETARIO,




D. Juan Luis Berama Hidalgo



Contenido

Introducción	2
Testimonio de gratitud.....	3
1 Marco normativo.....	4
2 Enfoque metodológico	9
3 Resumen ejecutivo del estudio diagnóstico.....	10
4 Planificación estratégica.....	14
4.1. Elementos estructurales.....	14
4.1.1. Principios inspiradores	14
4.1.2. Directrices estratégicas	16
4.2. Líneas estratégicas y medidas reparadoras	17
4.3. Modelo de gobernanza	24
4.4. Sistemática de evaluación y seguimiento	26
5 Periodo de vigencia y ejecución del plan	28



INTRODUCCIÓN

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género responde al compromiso de la Comisión VonderLeyen de conseguir una Unión de la Igualdad. La Estrategia presenta actuaciones y objetivos políticos para avanzar de forma sustancial hacia una Europa con mayor igualdad de género de aquí a 2025. La meta es una Unión en la que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, en toda su diversidad, dispongan de libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan conformar y dirigir por igual la sociedad europea en la que vivimos.

El género es una **construcción cultural y social** en permanente proceso de cambio que asigna a hombres y mujeres una serie de atributos y funciones basadas en creencias compartidas por la sociedad en su conjunto y que conducen a la discriminación de la mitad de la población.

Las creencias sobre la manera en que la sociedad considera que hombres y mujeres deben comportarse, están muy arraigadas en la población y son las responsables de la **construcción de las expectativas sociales de género**.

Las **agencias socializadoras** (medios de comunicación, escuela, familia, grupos de iguales...) son las responsables de la transmisión de los valores imperantes en una determinada sociedad. Los valores que rigen las actuales relaciones de género están mediados por los prejuicios y estereotipos de género propios de las sociedades patriarcales y conducen al sexismo y a la discriminación de las mujeres.

La iniciativa de la **Diputación de Badajoz** consistente en dotar a los municipios de la provincia de sus propios Planes Municipales de Igualdad ofrece un instrumento estratégico orientado hacia la **transformación social** y la **consecución de la igualdad real y efectiva** de las mujeres, mediante la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas públicas municipales.

El Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Retamal de Llerena (2023 – 2026) parte del cuestionamiento de los estereotipos de género que afectan tanto a hombres como a mujeres en diferentes ámbitos de la vida, incluidas las opciones profesionales, el reparto de las responsabilidades en el cuidado de familiares, el liderazgo y empoderamiento y de manera muy especial, la lucha contra las violencias machistas.

La estrategia adoptada en la formulación del Plan asume un **planteamiento dual** de integración de la perspectiva de género combinada con **actuaciones transversales** específicas y descansa en la **interseccionalidad** como principio horizontal para su aplicación.



TESTIMONIO DE GRATITUD

El estudio diagnóstico de situación previo a la formulación del I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Retamal de Llerena 2023 – 2026, se ha elaborado teniendo en cuenta el modelo de la Cuádruple Hélice, y, por tanto, se ha seguido una metodología participativa.

En el proceso de recogida de la información para la elaboración del estudio diagnóstico de situación, durante el análisis perceptivo, testimonial y discusivo y en la formulación del Plan, ha participado un buen número de personas. Las inestimables aportaciones, actualizaciones, recomendaciones y orientaciones de estas personas a lo largo de todo el proceso han enriquecido de manera notable los productos finales.

Las aportaciones del alcalde, del personal técnico del Ayuntamiento y del personal técnico de la Oficina de Igualdad de la Mancomunidad de Aguas y Servicios Comunidad de Llerena han sido muy significativas. Mediante la transferencia de conocimiento constructivo, han facilitado el proceso de realización del estudio diagnóstico de situación, así como la formulación del Plan de Igualdad. Por este motivo, la Diputación de Badajoz desea dejar constancia de su más sincero reconocimiento y gratitud a la Comisión Igualdad del Ayuntamiento de Retamal de Llerena por la inestimable ayuda prestada.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

- Juan Diego Caballero Murillo, Alcalde – Presidente
- María Isabel Yañez Fernández, Teniente Alcaldesa
- Rebeca Tena Tamayo, Concejala de Bienestar Social
- Cecilia Sánchez Yañez, Concejala de Igualdad
- Ignacia Mancha, Presidenta de la Asociación de Mujeres
- Isabel Grandioso Salas, Secretaria de la Asociación de Mujeres



1 MARCO NORMATIVO

La igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, avalado por el Derecho de la Unión Europea y la mayoría de las constituciones vigentes.

ÁMBITO INTERNACIONAL

En el plano internacional, la Organización de las Naciones Unidas realizó en 1967 la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. A ella siguieron diversos instrumentos que han servido de base y fundamento para diseñar e implementar políticas públicas en todo el mundo, especialmente inspiradoras de nuestro marco legal y para avanzar en la igualdad real y efectiva y no solo formal.

La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979, CEDAW (en sus siglas en inglés), es el instrumento vinculante más importante a nivel internacional hasta la aprobación del Convenio de Estambul, para luchar contra la vulneración de los principios de igualdad de derechos y para garantizar el respeto a la dignidad humana.

La CEDAW recoge la dimensión de las discriminaciones que sufren las mujeres por el hecho de serlo y que dificultan la plena participación de estas en la vida política, social, económica y cultural. Junto a la citada Convención, destaca la instauración del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer que tiene como función vigilar su aplicación por parte de los Estados que la han suscrito, entre ellos, España en 1983.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los Estados miembros.

En concreto:

La [Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer](#) (CEDAW) Adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

[La violencia contra la mujer: 29/01/92 CEDAW. Recomendación general n.º 19.](#)

[Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.](#)



[Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.](#)

Por otra parte, las cuatro **Conferencias Mundiales sobre las Mujeres**, celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas, que han contribuido a reconocer la causa de la igualdad de género como una de las preocupaciones esenciales de la acción de los gobiernos y, en especial, la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing en 1995, son las impulsoras de las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres: la transversalidad de género y la representación equilibrada.

Además de las referencias citadas en el marco internacional en materia de igualdad de género y contra las violencias machistas, son también especialmente destacables e inspiradores para la implementación de las políticas públicas, las diversas **disposiciones de carácter internacional** que han ido dictándose y realizándose en los últimos años, como la Resolución sobre el Derecho al Desarrollo de 1986, la Declaración de Ginebra sobre las Mujeres rurales de 1992, la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo de 1992 y el Convenio de Estambul ratificado por España en 2014 para luchar contra todas las formas de violencia contra las mujeres por el hecho de serlo.

Por su parte, la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, está impulsando el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico: ODS 5. “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

El Derecho de la Unión Europea ha ido reconociendo, paulatinamente, que las normas antidiscriminación constituyen una base fundamental para la protección de la ciudadanía en Europa. Además, se afirma también la idea de que es esencial la construcción de una dimensión social comunitaria, a la par del proyecto de integración económica, y que la desigualdad de sexos puede comprometer seriamente muchos de los objetivos de los Tratados.

ÁMBITO NACIONAL

[Ley 35/1995, de 11 de diciembre de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.](#)

[Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.](#)

[Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.](#)



[Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.](#)

[Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)

[Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria. h](#)

[Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.](#)

[Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, por la que se modifica la Ley Orgánica de 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.](#)

[Ley Orgánica 5/2015, de 27 de abril, por la que se modifican la Ley de Enjuiciamiento Criminal y la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, para transponer la Directiva 2010/64/UE, de 20 de octubre de 2010, relativa al derecho a la interpretación y a la traducción en los procesos penales y la Directiva 2012/13/UE, de 22 de mayo de 2012, relativa al derecho a la información en los procesos penales.](#)

[Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria.](#)

[Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la Víctima del delito](#)

[Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo](#)

[Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción laboral para mujeres Víctimas Violencia de Género.](#)

[Decreto 95/2009, de 6 de febrero, por el que se regula el Sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia.](#)

[Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.](#)

En el ámbito estatal, tras la transposición de las directivas comunitarias, los avances en política pública en materia de igualdad de género en nuestro país tienen en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un verdadero punto de inflexión.

Dicha Ley Orgánica, establece el marco general de intervención de todas las administraciones públicas con relación a la promoción de la igualdad de género. Y en ella se fundamenta, entre otras, la **norma autonómica en materia de igualdad, ley 11/2011 de 23 de marzo de igualdad**



entre mujeres y hombres y contra la violencia de género de Extremadura, que sirve de marco para el desarrollo de los Planes de Igualdad Municipales.

ÁMBITO AUTONÓMICO

[Ley 11/2001, de 10 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer de Extremadura.](#)

[El Estatuto de Autonomía de Extremadura, aprobado por Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero,](#) en su artículo 7.12 establece que los poderes públicos regionales consideran un objetivo irrenunciable que informará todas las políticas regionales y la práctica de las instituciones, la plena y efectiva igualdad de la mujer en todos los ámbitos de la vida pública, familiar, social, laboral, económica y cultural. Asimismo, removerán los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva mediante las medidas de acción positiva que resulten necesarias.

[Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género de Extremadura.](#)

[Ley 14/2015, de 9 de abril, de Servicios sociales de Extremadura.](#)

[Real Decreto 16/2013, de 26 de febrero, por el que se autorizan los Reglamentos de Régimen Interno de los dispositivos de la Red Extremeña de Atención a las Víctimas de Violencia de Género.](#)

[Decreto 34/2013, de 12 de marzo, por el que se regula la Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género en Extremadura.](#)

[Decreto 67/2013, de 30 de abril, por el que se modifica el Decreto 34/2013, de 12 de marzo, por el que se regula la Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género en Extremadura.](#)

[Decreto 1/2016, de 12 de enero, por el que se regulan las Unidades para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.](#)

[Decreto 120/2016, de 2 de agosto, por el que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para facilitar la recuperación integral de las mujeres víctimas de violencia de género.](#)

[Decreto 161/2016, de 4 de octubre, por el que se autoriza el Reglamento de Organización y Funcionamiento de las viviendas de estancia temporal para mujeres víctimas de violencia de género de la Junta de Extremadura](#)

[Resolución de 25 de abril de 2014, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Protocolo de Actuación entre la Junta de Extremadura, la Delegación del Gobierno en](#)



Extremadura y la Federación de Municipios y Provincias de Extremadura para el seguimiento y protección de los casos de Víctimas Violencia de Género en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

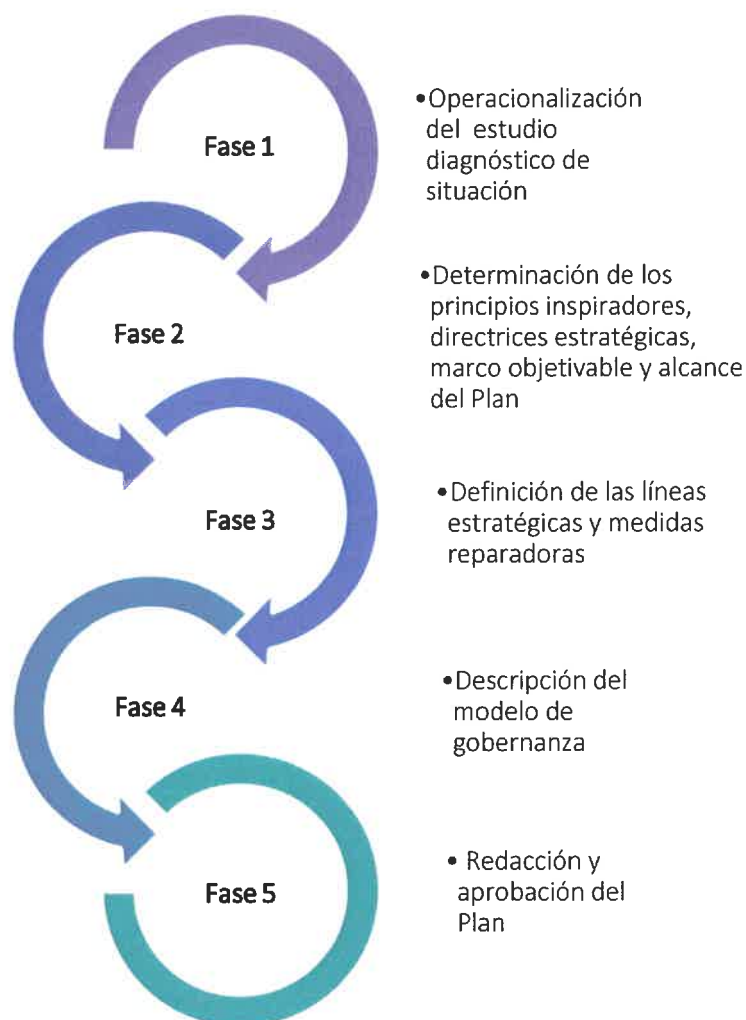
Con la elaboración de los **Planes de Igualdad Municipales**, la Diputación de Badajoz pretende impulsar la igualdad de las mujeres y los hombres a través del diseño y desarrollo de políticas públicas locales con perspectiva de género que conduzcan a la transformación social necesaria para la remoción de las barreras y frenos de género existentes.



2 ENFOQUE METODOLÓGICO

Previo a la formulación del Plan de Igualdad, se ha realizado un estudio diagnóstico de situación con enfoque de género. Y, tras ello, se ha seguido la siguiente lógica de intervención.

LÓGICA DE INTERVENCIÓN





3 RESUMEN EJECUTIVO DEL ESTUDIO DIAGNÓSTICO

“Pedir una presencia equilibrada de hombres y mujeres no es pedir nada que no haya en la realidad social. Se debe forzar legalmente la paridad allí donde los mecanismos de poder se resisten”

Amelia Valcárcel y Bernaldo de Quirós
Catedrática de filosofía Moral y Política de la UNED

En todo el periodo analizado (2018 – 2022) hay un mayor número de hombres que de mujeres en el municipio de Retamal de Llerena. Esta diferenciase ha duplicado a lo largo de los años, pasado de una diferencia de 2,03 puntos registrados en 2018 a los 4,37 puntos en el año 2022. El crecimiento vegetativo de la población del municipio de Retamal de Llerena ha sido negativo en los años 2020 y 2021, registrando una pérdida de 7 y 4 habitantes respectivamente y positivo 2022, en el que se registra un aumento de 3 habitantes. En el año 2019 no hay crecimiento. En el periodo comprendido entre los años 2018 y 2022 se produce un descenso de la población, observándose una pérdida de 8 habitantes, lo que supone un descenso del 1,80%, hasta alcanzar en el año 2022 los 435 habitantes. Este descenso se ha producido en su totalidad en la población femenina, con una pérdida de 9 habitantes. Por el contrario, la población masculina aumentó en un habitante.

En la franja de edad de menos de 16 años se observa un mayor número de hombres (28) que de mujeres (22). En el siguiente tramo, de 16 a 64 años, donde se concentra la mayor parte de la población de Retamal de Llerena, también existe un mayor peso porcentual de población masculina (55,72%). Este dato se invierte en el caso de la población mayor de 60 años en la que se registra un 55,45% de población femenina.

En los niveles educativos, a excepción de en la de Educación Superior, se registra una mayor proporción de hombres que de mujeres. Llama la atención la gran diferencia entre sexos en este caso, en el que se registra una diferencia de 18 puntos porcentuales.

En el municipio de Retamal de Llerena residen 5 personas extranjeras empadronadas, siendo el 40% mujeres y el 60% hombres.

Desempleo en el municipio

La tasa de paro en el municipio de Retamal de Llerena es del 18,02%. Del total de personas desempleadas en el municipio, el 62,50% son mujeres y el 37,50% son hombres, lo que pone de manifiesto la existencia de una diferencia entre sexos de 25 puntos en el desempleo.

El tramo de edad en el que se registra un mayor número de desempleo es el de más de 60 años, con 11 personas inscritas. En el primer tramo se registra un desempleo femenino del 72,73%.



La mayoría de las personas demandantes de empleo cuentan con Estudios de Secundaria con título (24 personas), registrándose en esta categoría un 75% de desempleo femenino. En el caso de las personas con Enseñanzas Universitarias de Primer, Segundo y Tercer Ciclo se registra un 100% de desempleo femenino.

El mayor registro de personas demandantes de empleo según la ocupación se encuentra en los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, con un 78,57% de desempleo femenino en este caso y en las ocupaciones elementales con un 61,90% de mujeres demandantes de empleo.

Con gran diferencia sobre el resto, el sector de actividad que registra un mayor número de personas desempleadas es el sector servicios, con 35 personas, de las cuales el 71,43% son mujeres. En el sector de la agricultura y pesca existe equilibrio entre sexos, con un 50% de desempleo femenino y un 50% de desempleo masculino. En el sector de la construcción hay un 66,67% de desempleo masculino. No se registra desempleo en el sector industrial.

Actividades desarrolladas

En el año 2022 el Ayuntamiento de Retamal de Llerena ha realizado una acción de sensibilización dirigida a mujeres del municipio. Es acción ha estado orientada al impulso del empoderamiento femenino a través del desarrollo personal y la calidad de vida de la población femenina.

Estrategias de transversalización e interseccionalidad

Liderazgo, empoderamiento y participación de las mujeres

Composición de la corporación municipal de Retamal de Llerena

La corporación municipal de Retamal de Llerena está compuesta por un 57,14% de hombres y un 42,85% de mujeres.

El grupo político PSOE aporta a la corporación el 60% de mujeres y el 40% de hombres. Estas proporciones se corresponden exactamente con las proporciones recomendadas por la Unión Europea (40%/60% - 60%/40%) para alcanza la paridad en las instituciones y demás organismos. En cambio, el PP aporta a la corporación un 100% de hombres.



Asociacionismo y participación de las mujeres

En la actualidad existe una asociación de mujeres en el municipio. Esta asociación muy activa en su momento, con el paso del tiempo ha ido perdiendo dinamismo.

En este momento el Alcalde y la Concejala de Igualdad trabajan para la revitalización del tejido asociativo de Retamal, con especial interés por el asociacionismo femenino y juvenil.

Empresarias, autónomas y emprendedoras

La escasa actividad económica protagonizada por mujeres se caracteriza por el desarrollo de la actividad profesional en pequeños negocios que lideran mujeres dadas de alta en el régimen Especial de Trabajo Autónomo (ETA) y en sectores considerados tradicionalmente como femeninos, como por ejemplo la hostelería o el comercio al por menor, aunque también se registran mujeres en el sector agrario con titularidad compartida con sus maridos.

Mujeres notables

El Ayuntamiento ha llevado a cabo una campaña llamada “Proyecto Olvido” en caminata a rescatar del olvido colectivo a mujeres notables del municipio ya fallecidas.

Recursos para la prevención y erradicación de las violencias machistas

El Alcalde valora positivamente los recursos dispuestos por la Junta de Extremadura. Consejera de Igualdad y Cooperación para el Desarrollo. Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX), para prevenir y erradicar las violencias machistas; sin embargo, manifiesta su preocupación respecto a la manera en que percibe gran parte de la población joven los asuntos relacionados con la igualdad.

Uso del tiempo. Conciliación corresponsable e infraestructuras y servicios para el cuidado

El Programa de Colaboración Económica Municipal de Conciliación y Corresponsabilidad tiene por objeto el fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral en las entidades locales extremeñas, atendiendo a rangos de edades diferentes mediante el Programa Diviértete Extremadura (actualmente suspendido) y el proyecto Ludotecas Rurales de Extremadura.

El Ayuntamiento ofrece el servicio de ludoteca a hombres y mujeres con hijos e hijas de ente 0 a 5 años. Asimismo, cuenta con servicio de Ayuda a Domicilio y un Centro de Día que dispone de servicio de comidas a domicilio.

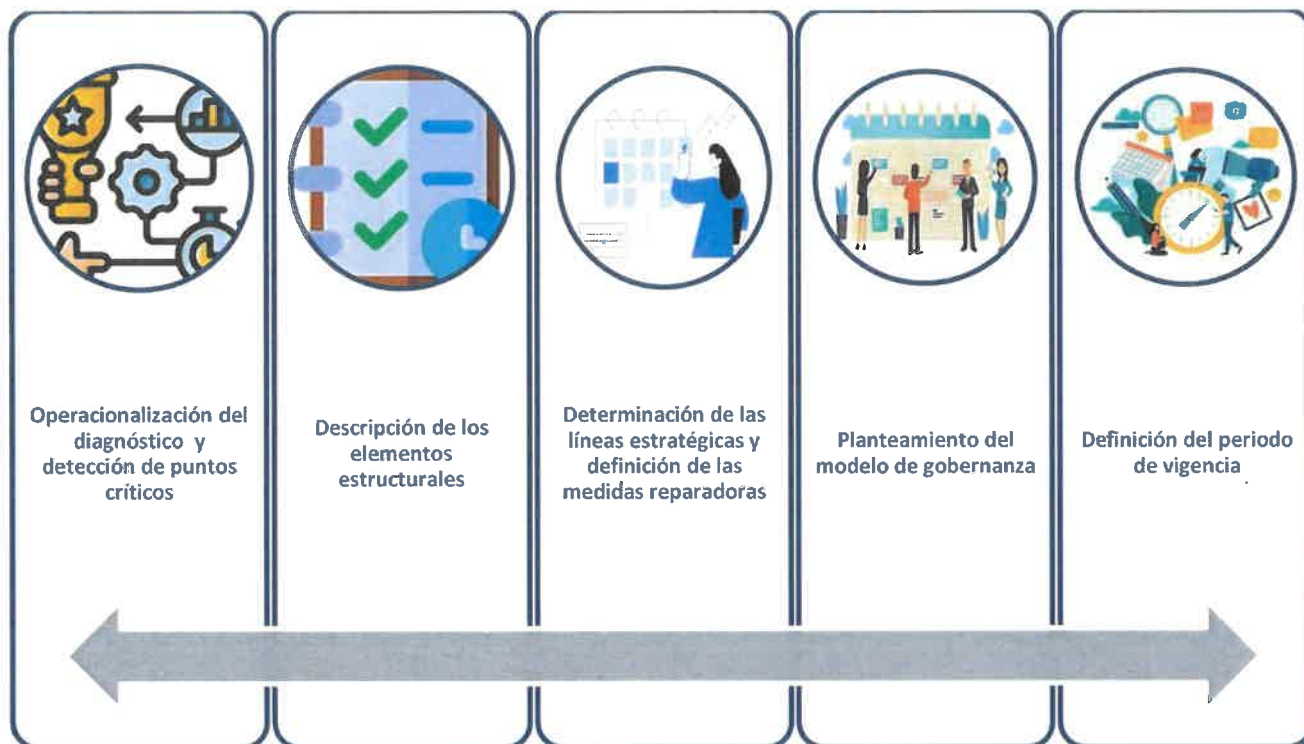


Ayudas y subvenciones

En este momento y en paralelo al diseño de un plan para el fomento del asociacionismo a nivel local, el Alcalde, junto con su Equipo de Gobierno, trabaja para el establecimiento de una línea de subvenciones que permita el desarrollo del asociacionismo femenino y la dinamización de los colectivos liderados por mujeres.



4 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

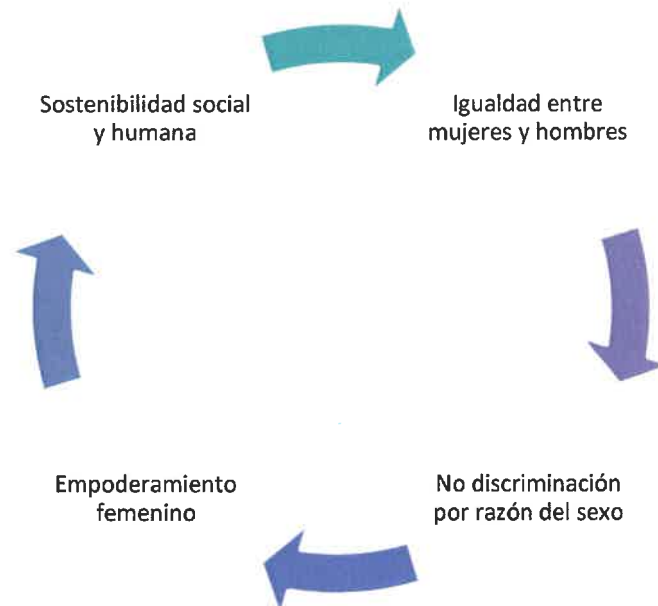


4.1. ELEMENTOS ESTRUCTURALES

El Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Retamal de Llerena (2023 – 2026) se estructura en torno a dos factores que dan apoyo y sentido a las acciones contenidas en el mismo. Por una parte, los principios inspiradores, coherentes con los valores asociados a la igualdad de género y, por otra, las directrices estratégicas que definen el hilo conductor del Plan y de su modelo de gobernanza.

4.1.1. PRINCIPIOS INSPIRADORES

Los principios inspiradores del Plan constituyen la columna vertebral del mismo.



IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La igualdad como principio de justicia social es un derecho humano universal que posee un valor en sí mismo. El principio de igualdad entre mujeres y hombres supone conceder el mismo rango a los comportamientos, aspiraciones y necesidades de unas y otros.

NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO

En la actualidad, la normativa europea, española y autonómica no permite que se den situaciones de discriminación. Ahora bien, las leyes velan porque no se produzca discriminación directa, pero en el día a día podemos comprobar la existencia de numerosas situaciones de discriminación indirecta. En consecuencia, es necesario desarrollar acciones reparadoras que mejoren la situación y posición de la población femenina.

SOSTENIBILIDAD SOCIAL Y HUMANA

La desigualdad obstaculiza y frena el desarrollo económico y social, por tanto, no se puede hablar de progreso social y de valor competitivo, sin tener en cuenta los derechos de las mujeres.

Ninguna sociedad puede permitirse prescindir de la mitad de su capital humano, porque haciéndolo, prescinde de la mitad de su talento, de la mitad de su fuerza de trabajo y de la mitad de su potencial innovador.



Los territorios desequilibrados desde el punto de vista del género son más vulnerables y ponen en riesgo su propio crecimiento y desarrollo. Por ello, garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres supone generar valor colectivo.

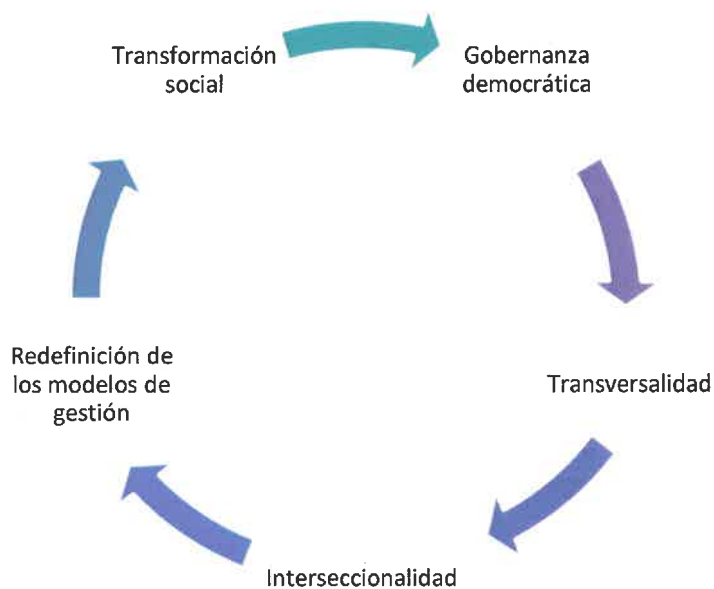
La aportación de las mujeres a la sostenibilidad social y económica es imprescindible para el bienestar humano.

EMPODERAMIENTO FEMENINO

Para promover el empoderamiento de las mujeres hay que tener en cuenta su posicionamiento y relevancia allí donde se toman las decisiones, lo que implica así mismo, tener en cuenta y valorar las aportaciones y el potencial de desarrollo de la población femenina.

4.1.2. DIRECTRICES ESTRATÉGICAS

Las directrices estratégicas constituyen la guía del Plan y conforman el esqueleto conceptual del mismo.



GOBERNANZA DEMOCRÁTICA

El buen gobierno de una organización hace referencia, entre otros aspectos, a la toma de decisiones que suponen un notable impacto sobre las condiciones de vida de las personas y



tiene en cuenta las necesidades, intereses y demandas de ambos sexos, lo que determina el diseño de estrategias y asignación de recursos.

Los modelos de gobernanza inclusivos tienen en cuenta la participación equilibrada de las mujeres y los hombres, combaten las desigualdades de género y promueven cambios en favor de la equidad.

TRANSVERSALIDAD

Examinar las implicaciones que las decisiones tomadas en una organización tendrán para los hombres y las mujeres, implica incorporar el Enfoque Transversal de Género en la gestión de esta desde todas las áreas y a todos los niveles de gestión.

INTERSECCIONALIDAD

Tomar en consideración otras dimensiones, además de la dimensión de género como, por ejemplo, la discapacidad o la orientación sexual, requiere contemplar las interacciones dinámicas entre factores de discriminación, lo que aporta valor a la gestión de la diversidad.

REDEFINICIÓN DE LOS MODELOS DE GESTIÓN

Para construir nuevos modelos de gestión es preciso de - construir los viejos clichés. En este sentido, incorporar la visión de género en una organización requiere revisar las relaciones de género existentes en favor de unas relaciones incluyentes, simétricas e igualitarias.

TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Gestionar la igualdad de género de manera transversal, supone buscar nuevos caminos para el abandono de los estereotipos y prejuicios de género y poner en marcha acciones inclusivas y flexibles orientadas a la consecución de la igualdad real y efectiva de las mujeres y los hombres.

4.2. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y MEDIDAS REPARADORAS

A partir del estudio diagnóstico de situación se han ido hilvanando ideas, definiendo líneas estratégicas, ajustando los objetivos operativos, diseñando medidas reparadoras y estructurando los mecanismos de gestión y seguimiento del Plan, de tal modo que, siendo este una pieza única, permita, por una parte, **actuar desde distintas áreas de gestión, a distintos niveles y en diversas direcciones**, y por otra, **coordinar de manera integrada** su desarrollo, velar por su cumplimiento y **evaluar de manera programada** y continua las acciones desarrolladas a lo largo del horizonte temporal que marca su vigencia.



El I Plan de Igualdad Municipal de Mujeres y Hombres de Retamal de Llerena (2023 – 2026) contempla 7 líneas estratégicas y 17 medidas reparadoras

LÍNEA ESTRATÉGICA 1. ECONOMÍA, EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO		
Objetivo operativo		
Impulsar la independencia económica de las mujeres, facilitar el acceso al empleo aumentando los índices de empleabilidad de la población activa femenina del municipio y fomentar las vocaciones emprendedoras y empresariales		
Medida 1	Habilitación de recursos informáticos municipales para que las mujeres del municipio puedan acceder a las acciones puestas en marcha por la Diputación Provincial de Badajoz para el fomento de la empleabilidad femenina	
Plazo de ejecución	2024, 2025 y 2026	
Área responsable de la implantación	Unidad de Igualdad	
	Área de Desarrollo Económico	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Indicadores de resultado	N.º de acciones
		N.º de mujeres participantes en las acciones
	Indicadores de proceso	Dificultades encontradas e incidencias registradas
		Soluciones adoptadas ante las dificultades e incidencias encontradas
Indicadores de impacto	Estimación del aumento del nivel de empleabilidad de las mujeres participantes en la acción tras el desarrollo de la misma	
Medida 2	Capacitación para la Búsqueda Activa de Empleo en Redes Sociales	
Plazo de ejecución	2024	
Área responsable de la implantación	Unidad de Igualdad	
	Área de Desarrollo Económico	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Indicadores de resultado	N.º de acciones de capacitación realizadas
		N.º de mujeres participantes en las acciones de capacitación
	Indicadores de proceso	Dificultades encontradas e incidencias registradas
		Soluciones adoptadas ante las dificultades e incidencias encontradas
Indicadores de impacto	Estimación del aumento del índice de empleabilidad de las mujeres participantes en la acción de capacitación tras su realización	
Medida 3	Píldoras informativas dirigidas a emprendedoras	
Plazo de ejecución	2024	
Área responsable de la implantación	Unidad de Igualdad	
	Área de Desarrollo Económico	
Indicadores de seguimiento y	Indicadores de resultado	N.º de píldoras implementadas
		N.º de emprendedoras participantes en cada



evaluación		una de las píldoras informativas
	Indicadores de proceso	Dificultades encontradas e incidencias registradas
		Soluciones adoptadas ante las dificultades e incidencias encontradas
	Indicadores de impacto	N.º de iniciativas emprendedoras detectadas tras el desarrollo de la acción
N.º de iniciativas emprendedoras iniciadas a los 6 meses del desarrollo de la acción		
LÍNEA ESTRATÉGICA 2. EDUCACIÓN EN VALORES PARA LA IGUALDAD		
Objetivo operativo		
Seguir sensibilizando y formando en valores para la igualdad a la población en general y especialmente, a la población infantil y adolescente, mediante intervenciones directas con los colectivos de interés		
Medida 4	Talleres de Sensibilización en materia de igualdad de género dirigidos a niños, niñas y adolescentes	
Plazo de ejecución	2024, 2025 y 2026	
Área responsable de la impartición	Unidad de Igualdad	
	Área de Educación	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Indicadores de resultado	N.º de acciones de sensibilización llevadas a cabo
		N.º de personas participante por edad y sexo
	Indicadores de proceso	Dificultades encontradas e incidencias registradas
		Soluciones adoptadas ante las dificultades e incidencias encontradas
	Indicadores de impacto	Resultados pre acción
		Resultados post acción
Medida 5	Realización de sesiones de Cine Fórum para visibilizar a mujeres notables en la historia	
Plazo de ejecución	2025	
Área responsable de la impartición	Unidad de Igualdad	
	Área de Educación	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Indicadores de resultado	N.º de sesiones de Cine Fórum realizadas
		N.º de hombres asistentes a las sesiones de Cine Fórum
		N.º de mujeres asistentes a las sesiones de Cine Fórum
		N.º total de asistentes a las sesiones de Cine Fórum
	Indicadores de proceso	Dificultades encontradas e incidencias registradas
		Soluciones adoptadas ante las dificultades e incidencias encontradas



	Indicadores de impacto	N.º y naturaleza de las reflexiones planteadas en las sesiones
		N.º y naturaleza de las conclusiones alcanzadas en las sesiones
Medida 6	Celebración del 8 M	
Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 y 2026	
Área responsable de la implantación	Unidad de Igualdad	
	Otras áreas de gestión municipal (educación, deporte, economía...)	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Indicadores de resultado	N.º de acciones desarrolladas y naturaleza de estas
		N.º de personas participantes por edad y sexo
	Indicadores de proceso	Dificultades encontradas e incidencias registradas
		Soluciones adoptadas ante las dificultades e incidencias encontradas
	Indicadores de impacto	Repercusión en redes sociales y en medios de comunicación
		N.º de asociaciones, instituciones y organizaciones participantes y naturaleza de estas
LÍNEA ESTRATÉGICA 3. PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS		
Objetivo operativo		
Seguir avanzando en la transformación social orientada a la eliminación de los prejuicios y estereotipos debidos al género que están en la base de las violencias contra las mujeres, con el fin último de prevenir y erradicar las violencias machistas		
Medida 7	Incorporación al municipio de un Punto Violeta	
Plazo de ejecución	2023,2024,2025 y 2026	
Área responsable de la implantación	Unidad de Igualdad	
Indicadores de evaluación y seguimiento	Indicadores de resultado	Formalización del Punto Violeta
		N.º de personas voluntarias inscritas para atender el Punto Violeta
	Indicadores de proceso	Dificultades encontradas e incidencias registradas
		Soluciones adoptadas ante las dificultades e incidencias encontradas
	Indicadores de impacto	N.º de consultas informativas realizadas al Punto Violeta
		N.º de intervenciones de acompañamiento realizadas desde el Punto Violeta
N.º de denuncias efectuadas		
Medida 8	Concurso virtual de dibujo protagonizado por la población adolescente contra las violencias machistas	
Plazo de ejecución	2026	



Área responsable de la implantación	Unidad de Igualdad	
	Área de Educación	
Indicadores de evaluación y seguimiento	Indicadores de resultado	N.º y naturaleza de los dibujos presentados a concurso
		N.º de chicas participantes en el concurso
		N.º de chicos participantes en el concurso
		N.º total de participantes en el concurso
	Indicadores de proceso	Dificultades encontradas e incidencias registradas
Soluciones adoptadas ante las dificultades e incidencias encontradas		
Indicadores de impacto	N.º de registros y reseñas en redes sociales	
Medida 9	Participación en el 25N Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	
Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 y 2026	
Área responsable de la implantación	Unidad de igualdad	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Indicadores de resultado	N.º de acciones desarrolladas y naturaleza de estas
		N.º de personas participantes por edad y sexo
	Indicadores de proceso	Dificultades encontradas e incidencias registradas
		Soluciones adoptadas ante las dificultades e incidencias encontradas
	Indicadores de impacto	Repercusión en redes sociales y en medios de comunicación
N.º de asociaciones, instituciones y organizaciones participantes y naturaleza de estas		
LÍNEA ESTRATÉGICA 4. EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO		
Objetivo operativo		
Impulsar la participación de las mujeres del municipio, aumentando su presencia en espacios de influencia, representatividad y toma de decisiones y fomentar, reconocer y respetar los liderazgos femeninos a nivel, social, político y económico.		
Medida 10	Concesión de premios y galardones a mujeres notables del municipio	
Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 y 2026	
Área responsable de la implantación	Unidad de Igualdad	
	Alcaldía	
	Participación Ciudadana	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Indicadores e resultado	N.º de mujeres galardonadas y perfiles de estas
	Indicadores de proceso	Dificultades encontradas e incidencias registradas
		Soluciones adoptadas ante las dificultades e incidencias encontradas



	Indicadores de impacto	N.º de personas asistentes al acto de entrega de galardones Repercusión en redes sociales y medios de comunicación	
Medida 11	Impulso del asociacionismo femenino		
Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 y 2026		
Área responsable de la implantación	Unidad de Igualdad		
	Área de Participación Ciudadana		
		N.º de actividades realizadas	
		N.º de mujeres participantes en cada actividad	
	Indicadores de proceso	Dificultades encontradas e incidencias registradas	
		Soluciones adoptadas ante las dificultades e incidencias encontradas	
Aumento (peso porcentual) de la participación de las mujeres del municipio			
Mejora del posicionamiento (liderazgo, participación, influencia...) de las mujeres del municipio			
LÍNEA ESTRATÉGICA 5. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE			
Objetivo operativo			
Aportar recursos y herramientas para la conciliación corresponsable de la vida privada y profesional de hombres y mujeres y con ello, aumentar la calidad de vida de las personas			
Medida 12	Creación de un Foro de reflexión ciudadana sobre el uso social del tiempo, la ética del cuidado y la conciliación corresponsable		
Plazo de ejecución	2024		
Área responsable de la implantación	Unidad de Igualdad		
	Área de Educación		
	Área de participación Ciudadana		
	Grupo Motor "Hombres por la Igualdad"		
Indicadores de seguimiento y evaluación	Indicadores de resultado	Acta de constitución del Foro	
		N.º de hombres participantes en el Foro a lo largo del año	
		N.º de mujeres participantes en el Foro a lo largo del año	
		N.º total de participantes en el Foro a lo largo del año	
	Indicadores de proceso	Dificultades encontradas e incidencias registradas	
		Soluciones adoptadas frente a las dificultades e incidencias encontradas	
	Indicadores de impacto	N.º y naturaleza de las reflexiones debatidas en el Foro	
		N.º y naturaleza de las conclusiones alcanzadas	



		en el Foro
Medida 13	Acciones de sensibilización dirigidas al alumnado de los centros educativos del municipio para el fomento de la conciliación corresponsable	
Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 y 2026	
Área responsable de la implantación	Unidad de Igualdad	
	Área de Educación	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Indicadores de resultado	N.º de acciones desarrolladas
		N.º de centros participantes y niveles educativos
	Indicadores de proceso	Dificultades encontradas e incidencias registradas
		Soluciones adoptadas frente a las dificultades e incidencias encontradas
Indicadores de impacto	N.º de personas participantes en las acciones por sexo y edad	
LÍNEA ESTRATÉGICA 6. DIVERSIDAD, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO		
Objetivo operativo		
Aumentar el compromiso de la ciudadanía con la defensa de los derechos de las personas LGTBI y sus familiares y combatir activamente los discursos y delitos de odio por orientación sexual e identidad de género		
Medida 14	Celebración del día del orgullo LGTBI	
Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 y 2026	
Área responsable de la implantación	Unidad de Igualdad	
	Área de Educación	
	Área de Comunicación	
	Área de Participación Ciudadana	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Indicadores de resultado	N.º de acciones realizadas
		N.º de centros participantes y niveles educativos
	Indicadores de proceso	Dificultades encontradas e incidencias registradas
		Soluciones adoptadas ante las dificultades e incidencias encontradas
Indicadores impacto	N.º de organizaciones participantes	
	N.º de personas participantes	
	Repercusión en redes sociales y medios de comunicación	
Medida 15	Elaboración de infografías contra los discursos y delitos de odio por orientación sexual e identidad de género	
Plazo de ejecución	2024	
Área responsable de la implantación	Unidad de Igualdad	
	Área de Educación	
	Área de Comunicación	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Indicadores de resultado	N.º de piezas gráficas producidas y editadas
	Indicadores de proceso	Dificultades encontradas e incidencias



		registradas
		Soluciones adoptadas ante las dificultades e incidencias encontradas
	Indicadores de impacto	N.º de distribuciones de las piezas producidas y editadas
		Repercusión en redes sociales y medios de comunicación
LÍNEA ESTRATÉGICA 7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN		
Objetivo operativo		
Realizar un seguimiento exhaustivo, planificado, periódico y continuo del Plan de Igualdad, así como evaluar la implementación de este y valorar los resultados obtenidos, las dificultades encontradas durante la implantación y los impactos producidos en la población.		
Medida 16	Elaboración de 3 informes de seguimiento con periodicidad anual	
Plazo de ejecución	2024, 2025 y 2026	
Área responsable de la implantación	Unidad de Igualdad	
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º y calidad de los informes de seguimiento	
Medida 17	Elaboración del informe final de evaluación del Plan	
Plazo de ejecución	2026	
Área responsable de la implantación	Unidad de Igualdad	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Indicadores de resultado	Grado de ejecución del Plan en términos porcentuales
		Constatación de resultados esperados
		Constatación de resultados no esperados
	Indicadores de proceso	Dificultades encontradas e incidencias registradas en la implantación del Plan
		Soluciones adoptadas ante las dificultades e incidencias encontradas
	Indicadores de impacto	N.º de personas beneficiarias por sexo
N.º y naturaleza de organizaciones participantes		

4.3. MODELO DE GOBERNANZA

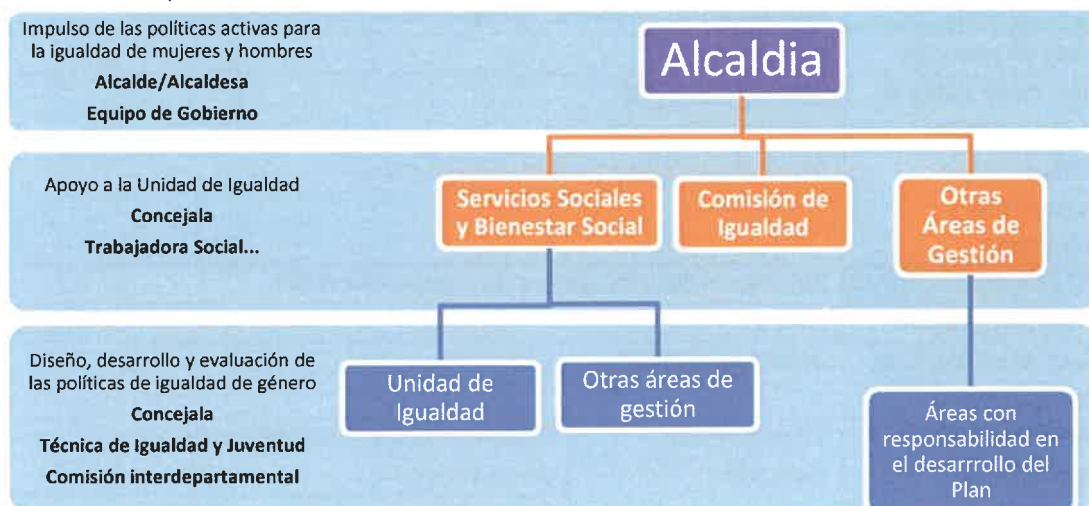
Dado que la desigualdad de género tiene carácter estructural, multidimensional y sistémico, gestionar el Plan de Igualdad requiere adoptar un **enfoque transversal e interdepartamental** de carácter integrador y holístico, lo que supone que habrá que realizar un importante esfuerzo de coordinación. Con todo, no se trata de crear departamentos o funciones nuevas, por el contrario, la clave se encuentra en la optimización de los recursos ya existentes.



Hablar de gobernanza en relación con la igualdad entre mujeres y hombres **requiere incorporar el Plan de Igualdad a la estructura formal de gestión del Ayuntamiento**, lo que implica la asunción de responsabilidades a nivel político y técnico.

El Área de Gestión del Ayuntamiento de Retamal de Llerena que asuma las **competencias en materia de igualdad** será la encargada de garantizar la implementación de las medidas reparadoras contempladas en el Plan, así como del seguimiento y evaluación de este.

El resto de las concejalías participaran de manera activa en la **transversalización** de las medidas correspondientes en el ámbito de sus competencias, pudiéndose dar el caso de que una misma medida o acción, deba implementarse con la participación de más de una concejalía.





FACTORES QUE FAVORECEN LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE TRANSVERSAL DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES



La Comisión de Igualdad se reunirá con **periodicidad cuatrimestral** para coordinar el desarrollo del Plan de Igualdad y para impulsar la inclusión del Enfoque Transversal de Género en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas públicas.

La gestión del Plan, coherente con las normas de buen gobierno, se regirá por los principios de transparencia y rendición de cuentas.

4.4. SISTEMÁTICA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad constituye un instrumento cuyo principal objetivo es favorecer la **transparencia, la rendición de cuentas y el buen gobierno**.

Evaluar y valorar los resultados parciales y finales del Plan, además de permitir comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos operativos previstos en relación con los resultados obtenidos, ayuda a **identificar dificultades, mejores prácticas y lecciones aprendidas** relativas a las medidas y acciones desarrolladas. De este modo, se podrá conocer el valor de los **indicadores de resultado, desarrollo e impacto** generados a lo largo de la vigencia del Plan.

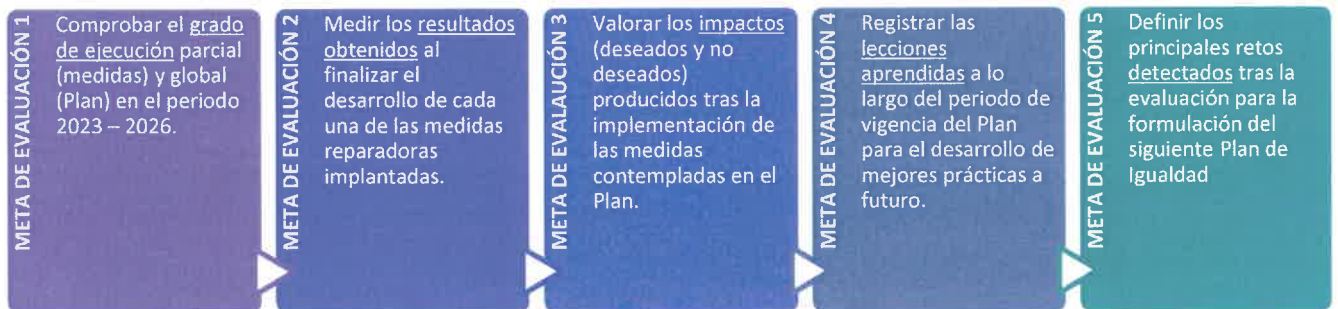
El Plan cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación, que facilitará la elaboración tanto de los informes intermedios de seguimiento con periodicidad anual, como del informe final de evaluación de resultados.



PROCESO EVALUADOR

La obtención de información confiable relativa a las acciones desarrolladas en el periodo de vigencia (2023 -2026) del Plan, será el paso previo a la minería y explotación de los datos disponibles y a la acreditación mediante informe de seguimiento de la trazabilidad del desarrollo de las medidas reparadoras y de las consiguientes acciones.

METAS DE EVALUACIÓN



Minería y explotación de datos

- Dimensiones de análisis: nivel de desarrollo, alcance y valoración de las medidas y acciones:
 - Grado de ejecución de las medidas y acciones.
 - Cuantificación de los resultados obtenidos.
 - Valoración de los impactos registrados.
 - Detección de las lecciones aprendidas para el desarrollo de mejores prácticas.
 - Focalización de los principales retos a futuro.

Elaboración de informes

- Informes anuales de seguimiento.
- Informe final de evaluación.



5 PERIODO DE VIGENCIA Y EJECUCIÓN DEL PLAN

La vigencia del Plan será de cuatro años, comenzando su implantación en el año 2023 y finalizando en el 2026.

Años	2023	2024	2025	2026
LÍNEA ESTRATÉGICA 1. ECONOMÍA, EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO				
M1. Habilitación de recursos informáticos municipales para que las mujeres puedan acceder a las acciones puestas en marcha por la Diputación Provincial de Badajoz para el fomento de la empleabilidad femenina				
M2. Capacitación para la Búsqueda Activa de Empleo en Redes Sociales				
M3. Píldoras informativas dirigidas a emprendedoras				
LÍNEA ESTRATÉGICA 2. EDUCACIÓN EN VALORES PARA LA IGUALDAD				
M4. Talleres de sensibilización en materia de igualdad de género dirigida a niños, niñas y adolescentes				
M5. Realización de sesiones de Círculo de Mujeres para visibilizar a mujeres notables en la historia				
M6. Celebración del 8 M				
LÍNEA ESTRATÉGICA 3. PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS				
M7. Incorporación al municipio de un Punto Violeta				
M8. Concurso virtual de dibujo protagonizado por la población adolescente contra las violencias machistas				
M9. Participación en el 25N Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer				
LÍNEA ESTRATÉGICA 4. EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO				
M10. Concesión de premios y galardones a mujeres notables				
M11. Impulso del asociacionismo femenino				
LÍNEA ESTRATÉGICA 5. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE				
M12. Creación de un espacio de reflexión ciudadana sobre el uso social del tiempo, la ética del cuidado y la conciliación corresponsable				
M13. Acciones de sensibilización dirigidas al alumnado de los centros educativos del municipio para el fomento de la conciliación corresponsable				
LÍNEA ESTRATÉGICA 6. DIVERSIDAD, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO				
M14. Celebración del día del orgullo LGTBI				
M15. Elaboración de infografías contra los discursos y delitos de odio por orientación sexual e identidad de género				
LÍNEA ESTRATÉGICA 7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD				
M16. Elaboración de tres informes de seguimiento con periodicidad anual				
M17. Elaboración del informe final de evaluación del Plan				





ESTUDIO
DIAGNÓSTICO DE
SITUACIÓN PREVIO AL
DISEÑO DEL I PLAN
MUNICIPAL PARA LA
IGUALDAD DE
RETAMAL DE LLERENA



Contenido

1. Introducción	2
2. Enfoque metodológico	4
3. Presentación de resultados	7
3.1. Datos del municipio.....	7
3.2. Estructura demográfica.....	7
3.3. Desempleo	11
3.4. Actividades desarrolladas por el Ayuntamiento de Retamal de Llerena	16
4. Estrategias de transversalización e interseccionalidad	16
4.1. Liderazgo, empoderamiento y participación de las mujeres.....	16
4.2. Recursos para la prevención y erradicación de las violencias machistas	17
4.3. Uso del tiempo. Conciliación corresponsable e infraestructuras y servicios para el cuidado.....	18
4.4. Ayudas y subvenciones	18
5. Principales conclusiones.....	19
Anexos técnicos	23
Anexo I. Índice de tablas	23
Anexo II. Índice de gráficos	23
Anexo III. Enlace a las fuentes consultadas	23



1. Introducción

Muchos han sido los avances registrados en las últimas décadas relacionados con la igualdad de oportunidades y no discriminación de las mujeres. Sin duda, los avances en materia legislativa a nivel internacional, europeo, nacional y autonómico han sido numerosos y de gran calado. Por otra parte, las **políticas públicas en favor de la igualdad** han tenido un impacto positivo a distintos niveles. Los impactos más significativos se han producido en el ámbito de la sensibilización y concienciación de la sociedad la educación en igualdad de la población infantil y juvenil, la incorporación de las mujeres al mercado laboral, la participación y el liderazgo creciente de estas en todos los ámbitos de la vida pública y los avances en la lucha contra la violencia de género, entre otros.

No obstante, todavía no se ha conseguido la igualdad real y efectiva para la población femenina. Prueba de ello son los **indicadores de vulnerabilidad** social y económica, los relativos al mercado de trabajo, los déficits en materia de conciliación y corresponsabilidad, la persistencia de la violencia de género o las brechas digital y salarial.

Debido a que la conquista de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres no ha concluido, la Diputación de Badajoz, en su empeño por seguir avanzando en la senda de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las mujeres desde el ámbito local, está realizando los **Planes de Igualdad Municipales** en los municipios de la provincia de Badajoz.

Previamente a la formulación de los Planes de Igualdad Municipales, se ha procedido a la realización de un **estudio diagnóstico de la situación** de las mujeres y los hombres de cada uno de los municipios, orientado al análisis de las **brechas, barreras y frenos** que, debidos al género, dificultan o impiden a las mujeres ejercer en igualdad de condiciones que los hombres sus derechos de ciudadanía.

La gobernanza democrática implica un nuevo modo de hacer basado en la gestión de las interdependencias con las personas. Es decir, el **afrentamiento de retos colectivos frente a problemas comunes** requiere de un **liderazgo relacional colaborativo** que conecte, mediante flujos de comunicación dinámicos, con los conocimientos y experiencias de las personas, con el propósito de que las sinergias así obtenidas, desemboquen en una **visión estratégica compartida**. Desde este punto de vista y, con objeto de realizar los estudios diagnósticos de situación y la posterior formulación de los respectivos planes de igualdad, se han creado comisiones de igualdad en cada uno de los municipios.



Este enfoque metodológico ha permitido contar con los **inestimables aportes** de alcaldesas, alcaldes, concejales, concejalas y personal técnico municipal. Así mismo, la **colaboración permanente** de las técnicas y los técnicos de las Oficinas de Igualdad de las mancomunidades de municipios ha supuesto un enriquecimiento del proceso de recogida y actualización de la información, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo. Desde la Diputación de Badajoz, queremos trasladar a todas estas personas nuestra más sincera **muestra de reconocimiento y gratitud**.



2. Enfoque metodológico

Para la elaboración del estudio diagnóstico de situación se ha optado por un enfoque integrador y abarcador de la realidad de las mujeres y los hombres del municipio de Retamal de Llerena, lo que ha permitido analizar variables de interés y elementos críticos desde el enfoque de género.

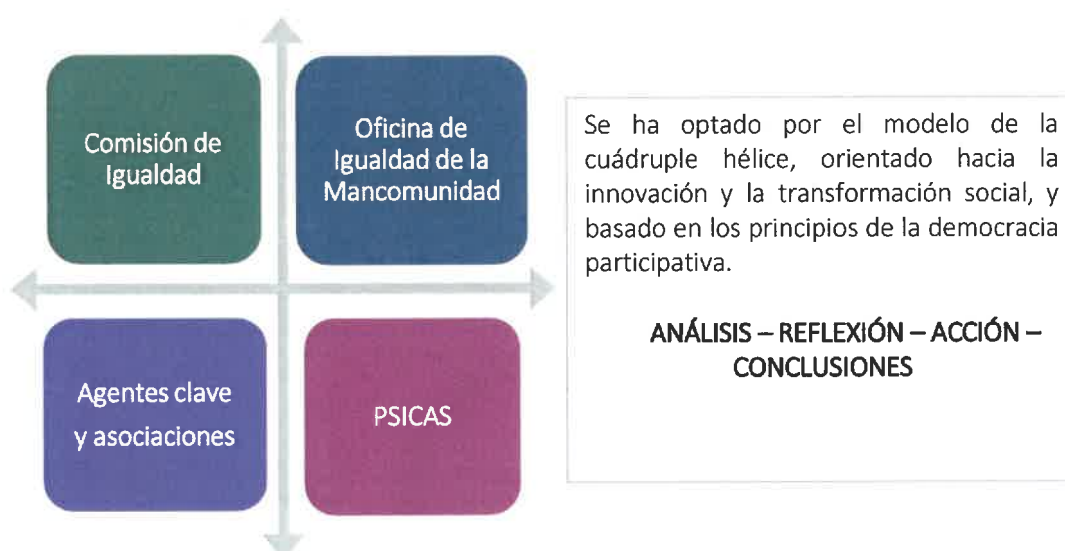
LÓGICA DE INTERVENCIÓN





La fase 3, destinada al estudio de las fuentes documentales secundarias, ha permitido un análisis cuantitativo de la **sociodemografía** y el **mercado de trabajo** del municipio desde la óptica de género, así como el estudio de la **transversalización e interseccionalidad** de las políticas de igualdad desarrolladas por el Ayuntamiento de Retamal de Llerena el último año.

Así mismo, la fase 4, destinada al **análisis perceptivo, testimonial y discursivo**, ha concluido con la transferencia de conocimiento constructivo a través del aprendizaje colaborativo, el diálogo y el consenso de las personas que han participado en el *focus group*.



ESTUDIO DE FUENTES ESTADÍSTICAS OFICIALES

- Instituto Nacional de Estadística, INEbase.
- Instituto de Estadística de Extremadura.
- Observatorio Extremeño de Empleo.
- Seguridad Social: afiliación y pensiones.
- Observatorio del Servicio Estatal de Empleo.
- Estudio de fuentes documentales del Ayuntamiento de Retamal de Llerena y de la Oficina de Igualdad de la Mancomunidad de Aguas y Servicios Comarca de la Llerena.



ESTUDIO CUALITATIVO

- Análisis perceptivo, testimonial y discursivo con la Comisión de Igualdad, siguiendo el modelo de la Cuádruple Hélice.

Para la formulación del Plan se ha instrumentado una planificación estratégica coherente y consecuente con los resultados obtenidos en el estudio diagnóstico de situación.



3. Presentación de resultados

3.1. Datos del municipio

Tipo de Entidad: Municipio.
Superficie Término: 96,1 Km².
Altitud: 467 m.
Distancia de la capital: 125 Km.
Partido Judicial: Llerena
Comarca: Campiña Sur
Habitantes: 435 habitantes (enero de 2022)
Densidad de población: 4,53 personas/Km².
Tasa bruta de mortalidad 2021: ND
Tasa bruta de natalidad 2021: ND



Situación del Municipio:

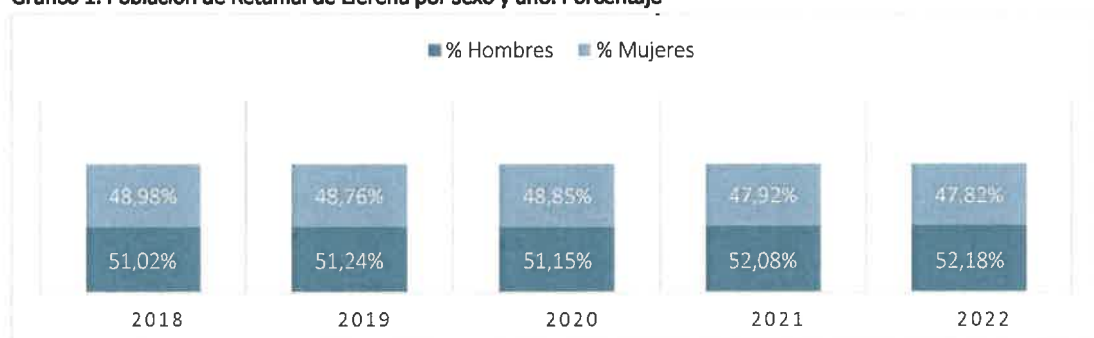
Se sitúa al norte de Campillo, sobre las estribaciones de la sierra de los Argallanes, en el borde septentrional de la Campiña, bastante alejada de Llerena, cuyo apelativo ostenta, sin embargo, indicando su dependencia jurisdiccional de ella.

3.2. Estructura demográfica

POBLACIÓN

En todo el periodo analizado (2018 – 2022) hay un mayor número de hombres que de mujeres en el municipio de Retamal de Llerena. Esta diferencia se ha duplicado a lo largo de los años, pasado de una diferencia de 2,03 puntos registrados en 2018 a los 4,37 puntos en el año 2022.

Gráfico 1. Población de Retamal de Llerena por sexo y año. Porcentaje



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Padrón de habitantes a 1 de enero de 2022



El crecimiento vegetativo de la población del municipio de Retamal de Llerena ha sido negativo en los años 2020 y 2021, registrando una pérdida de 7 y 4 habitantes respectivamente y positivo 2022, en el que se registra un aumento de 3 habitantes. En el año 2019 no hay crecimiento.

Tabla 1. Crecimiento Vegetativo de la población de Retamal de Llerena. 2019 - 2021

Crecimiento Vegetativo de la población				
Territorio	2019	2020	2021	2022
Retamal de Llerena	0	-7	-4	3

Fuente: Junta de Extremadura – IEEEX. Publicación de 23 de febrero de 2023

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN

En el periodo comprendido entre los años 2018 y 2022 se produce un descenso de la población, observándose una pérdida de 8 habitantes, lo que supone un descenso del 1,80%, hasta alcanzar en el año 2022 los 435 habitantes.

Tabla 2. Evolución de la población de Retamal de Llerena por sexo 2018 – 2022. Valor absoluto y porcentaje

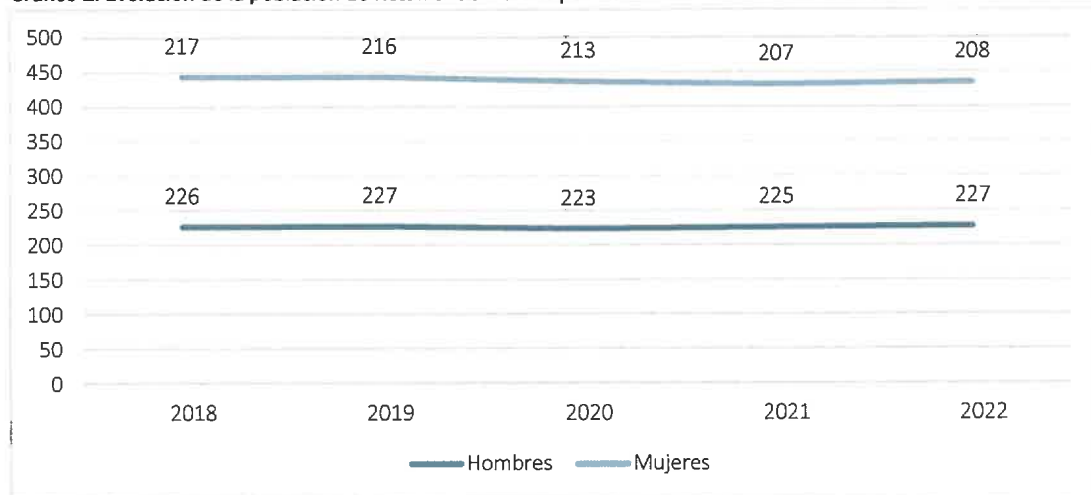
Año	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres	% Total
2018	226	217	443	51,02%	48,98%	100,00%
2019	227	216	443	51,24%	48,76%	100,00%
2020	223	213	436	51,15%	48,85%	100,00%
2021	225	207	432	52,08%	47,92%	100,00%
2022	227	208	435	52,18%	47,82%	100,00%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Padrón de habitantes a 1 de enero de 2022

Como se puede observar en el gráfico 2, desde el 2018 al 2022 se produce un descenso de la población de Retamal de Llerena de 8 habitantes. Este descenso se ha producido en su totalidad en la población femenina, con una pérdida de 9 habitantes. Por el contrario, la población masculina aumentó en un habitante.



Gráfico 2. Evolución de la población de Retamal de Llerena por sexo 2018 – 2022. Valor absoluto



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Padrón de habitantes a 1 de enero de 2022

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR EDAD, NACIONALIDAD, NIVEL DE ESTUDIOS Y SEXO

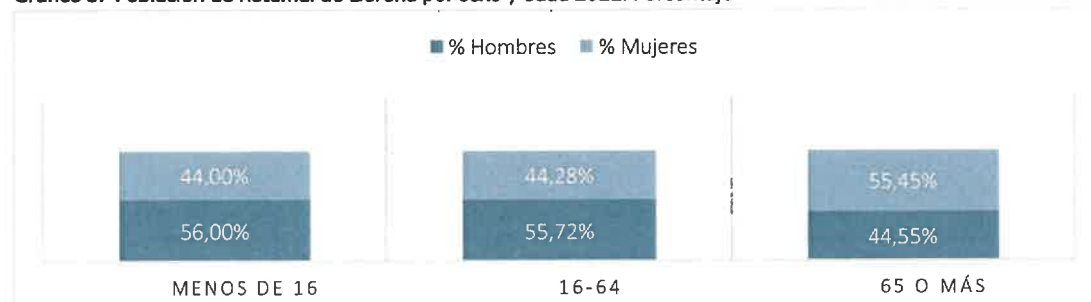
En la franja de edad de menos de 16 años se observa un mayor número de hombres (28) que de mujeres (22). En el siguiente tramo, de 16 a 64 años, donde se concentra la mayor parte de la población de Retamal de Llerena, también existe un mayor peso porcentual de población masculina (55,72%). Este dato se invierte en el caso de la población mayor de 60 años en la que se registra un 55,45% de población femenina.

Tabla 3. Población de Retamal de Llerena por sexo y edad 2021. Valor absoluto y porcentaje

Edad	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres	% Total
Menos de 16 años	28	22	50	56,00%	44,00%	100,00%
16-64 años	151	120	271	55,72%	44,28%	100,00%
65 años o más	49	61	110	44,55%	55,45%	100,00%
Total	228	203	431	52,90%	47,10%	100,00%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. INEbase. Censo de población y viviendas 2021.

Gráfico 3. Población de Retamal de Llerena por sexo y edad 2021. Porcentaje



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. INEbase. Censo de población y viviendas 2021.



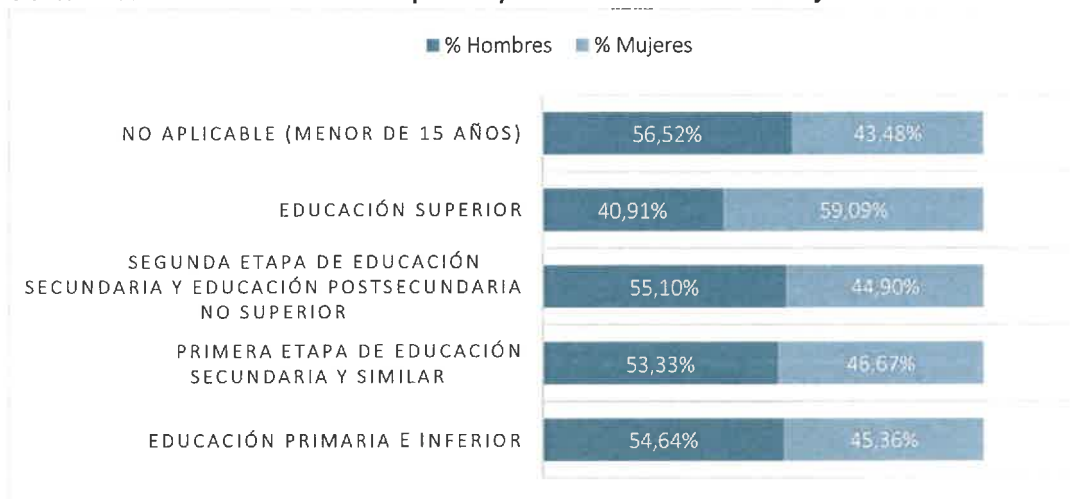
En los niveles educativos, a excepción de en la de Educación Superior, se registra una mayor proporción de hombres que de mujeres. Llama la atención la gran diferencia entre sexos en este caso, en el que se registra una diferencia de 18 puntos porcentuales.

Tabla 4. Población de Retamal de Llerena por sexo y nivel de estudios 2021. Valor absoluto y porcentaje

Nivel de estudios	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	% Hombres	% Mujeres	% Ambos sexos
Educación primaria e inferior	53	44	97	54,64%	45,36%	100,00%
Primera etapa de Educación Secundaria y similar	104	91	195	53,33%	46,67%	100,00%
Segunda etapa de Educación Secundaria y Educación Postsecundaria no Superior	27	22	49	55,10%	44,90%	100,00%
Educación Superior	18	26	44	40,91%	59,09%	100,00%
No aplicable (menor de 15 años)	26	20	46	56,52%	43,48%	100,00%
Total	228	203	431	52,90%	47,10%	100,00%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. INEbase. Censo de población y viviendas 2021.

Gráfico 4. Población de Retamal de Llerena por sexo y nivel de estudios 2021. Porcentaje



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. INEbase. Censo de población y viviendas 2021.

Como puede comprobarse en la tabla 5, en el municipio de Retamal de Llerena residen 5 personas extranjeras empadronadas, siendo el 40% mujeres y el 60% hombres.

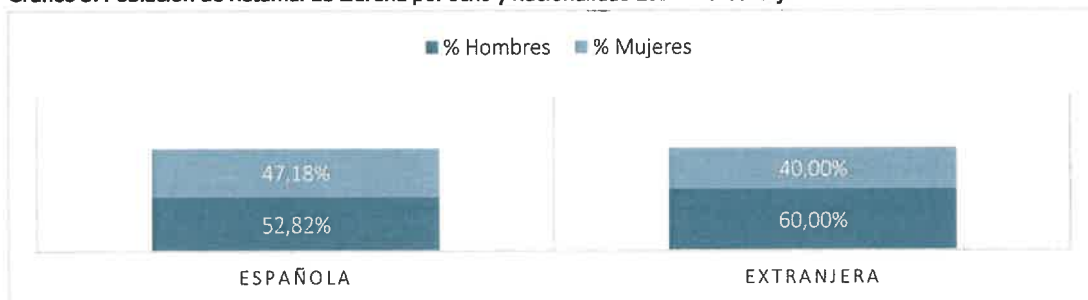


Tabla 5. Población de Retamal de Llerena por sexo y nacionalidad 2021. Valor absoluto y porcentaje

Nacionalidad	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres	% Total
Española	225	201	426	52,82%	47,18%	100,00%
Extranjera	3	2	5	60,00%	40,00%	100,00%
Total	228	203	431	52,90%	47,10%	100,00%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. INEbase. Censo de población y viviendas 2021.

Gráfico 5. Población de Retamal de Llerena por sexo y nacionalidad 2021. Porcentaje



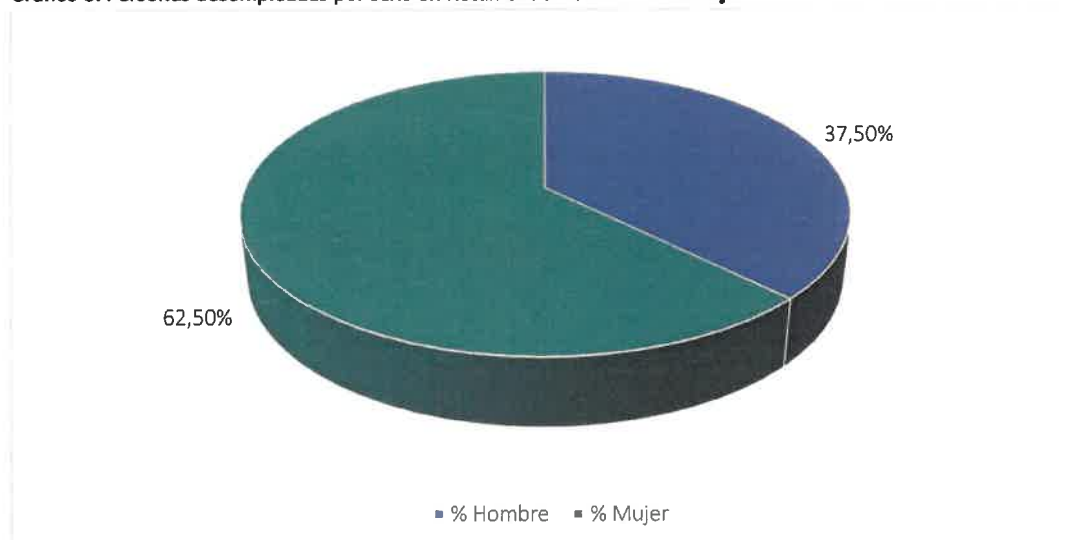
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. INEbase. Censo de población y viviendas 2021.

3.3. Desempleo

TASA DE PARO POR SEXO

La tasa de paro en el municipio de Retamal de Llerena es del 18,02%. Del total de personas desempleadas en el municipio, el 62,50% son mujeres y el 37,50% son hombres, lo que pone de manifiesto la existencia de una diferencia entre sexos de 25 puntos en el desempleo.

Gráfico 6. Personas desempleadas por sexo en Retamal de Llerena. Porcentaje



Fuente: Junta de Extremadura – Servicio Extremeño Público de Empleo. Observatorio de Empleo. Abril 2023



El tramo de edad en el que se registra un mayor número de desempleo es el de más de 60 años, con 11 personas inscritas. En el primer tramo se registra un desempleo femenino del 72,73%.

Tabla 6. Número de personas desempleadas por sexo y edad en Retamal de Llerena. Valor absoluto y porcentaje

N.º Demandantes en paro						
Rangos Edad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Ambos sexos
>= 20 y < 25 años	2	0	2	100,00%	0,00%	100,00%
>= 25 y < 30 años	4	3	7	57,14%	42,86%	100,00%
>= 30 y < 35 años	3	4	7	42,86%	57,14%	100,00%
>= 35 y < 40 años	2	5	7	28,57%	71,43%	100,00%
>= 40 y < 45 años	1	1	2	50,00%	50,00%	100,00%
>= 45 y < 50 años	1	3	4	25,00%	75,00%	100,00%
>= 50 y < 55 años	1	3	4	25,00%	75,00%	100,00%
>= 55 y < 60 años	1	3	4	25,00%	75,00%	100,00%
>= 60 años	3	8	11	27,27%	72,73%	100,00%
Total	18	30	48	37,50%	62,50%	100,00%

Fuente: Junta de Extremadura – Servicio Extremeño Público de Empleo. Observatorio de Empleo. Abril 2023

Mujeres en edad joven

No existen personas demandantes de empleo con edades comprendidas entre los 16 y 20 años. En el tramo de edad de 20 a 25 años no se registra desempleo femenino. En el siguiente tramo de edad, de 25 a 30 años, el porcentaje de desempleo femenino es del 42,86%.

Mujeres en edad reproductiva

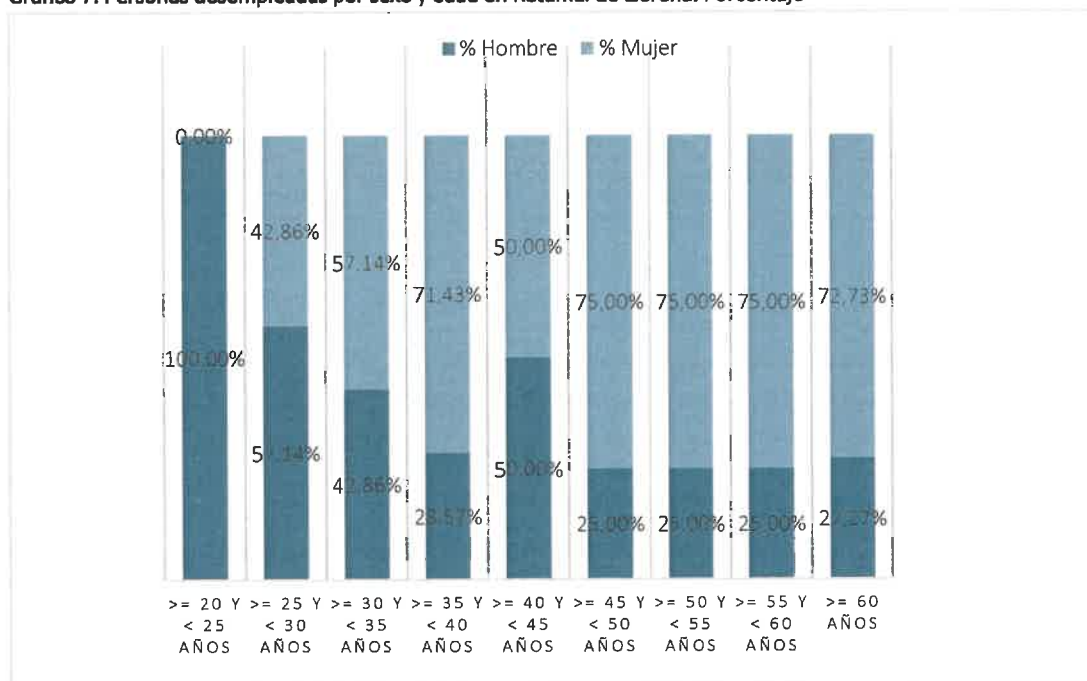
En el tramo de edad de 30 a 35 años el porcentaje de desempleo femenino es del 57,14% y en el tramo de 35 a 40 años se observa que el 71,43% de las personas registradas como demandantes de empleo son mujeres.

Mujeres en edad madura

En el tramo de edad de 50 a 55 años, el 75% de las personas demandantes de empleo son mujeres al igual que en la franja de edad de 55 a 60 años. En el caso de las mujeres mayores de 60 años, el porcentaje es del 72,73%.



Gráfico 7. Personas desempleadas por sexo y edad en Retamal de Llerena. Porcentaje



Fuente: Junta de Extremadura – Servicio Extremeño Público de Empleo. Observatorio de Empleo. Abril 2023

La mayoría de las personas demandantes de empleo cuentan con Estudios de Secundaria con título (24 personas), registrándose en esta categoría un 75% de desempleo femenino. En el caso de las personas con Enseñanzas Universitarias de Primer, Segundo y Tercer Ciclo se registra un 100% de desempleo femenino.

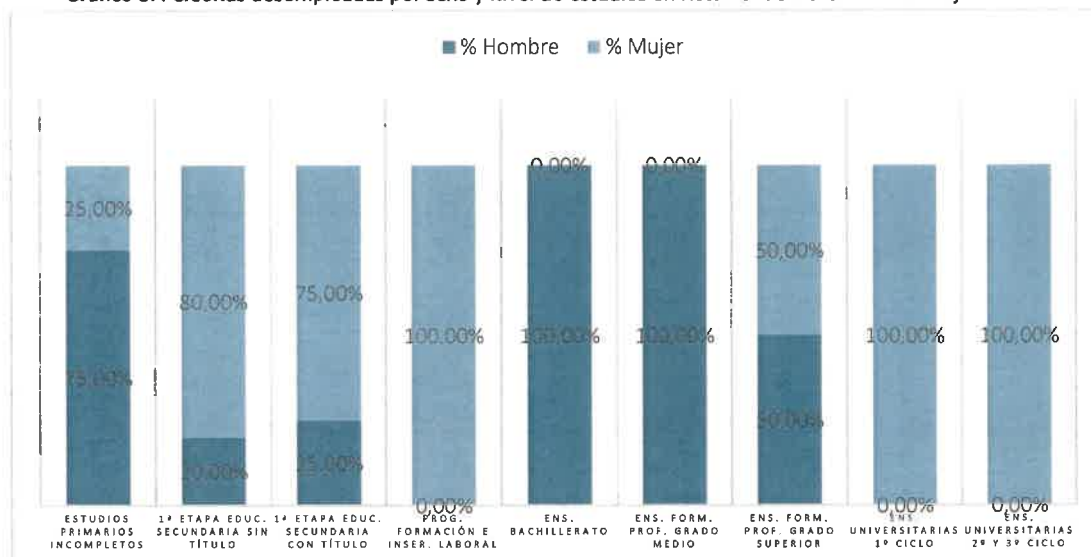
Tabla 7. Número de personas desempleadas por sexo y nivel de estudios en Retamal de Llerena. Valor absoluto y porcentaje

Grupo Nivel Formativo	N.º Demandantes en paro			% Hombre	% Mujer	% Total
	Hombre	Mujer	Total			
Estudios Primarios Incompletos	6	2	8	75,00%	25,00%	100,00%
1ª Etapa Educ. Secundaria Sin Título	1	4	5	20,00%	80,00%	100,00%
1ª Etapa Educ. Secundaria Con Título	6	18	24	25,00%	75,00%	100,00%
Prog. Formación e Inser. Laboral	0	1	1	0,00%	100,00%	100,00%
Ens. Bachillerato	2	0	2	100,00%	0,00%	100,00%
Ens. Form. Prof. Grado Medio	1	0	1	100,00%	0,00%	100,00%
Ens. Form. Prof. Grado Superior	2	2	4	50,00%	50,00%	100,00%
Ens. Universitarias 1º Ciclo	0	2	2	0,00%	100,00%	100,00%
Ens. Universitarias 2º y 3º Ciclo	0	1	1	0,00%	100,00%	100,00%
Total	18	30	48	37,50%	62,50%	100,00%

Fuente: Junta de Extremadura – Servicio Extremeño Público de Empleo. Observatorio de Empleo. Abril 2023



Gráfico 8. Personas desempleadas por sexo y nivel de estudios en Retamal de Llerena. Porcentaje



Fuente: Junta de Extremadura – Servicio Extremeño Público de Empleo. Observatorio de Empleo. Abril 2023

El mayor registro de personas demandantes de empleo según la ocupación se encuentra en los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, con un 78,57% de desempleo femenino en este caso y en las ocupaciones elementales con un 61,90% de mujeres demandantes de empleo.

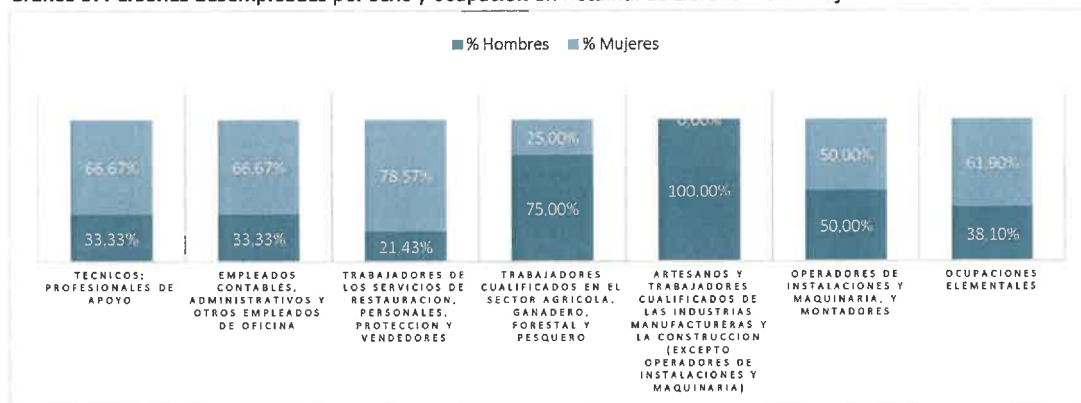
Tabla 8. Número de personas desempleadas por sexo y ocupación en Retamal de Llerena. Valor absoluto y porcentaje

Ocupación	N.º Demandantes en paro			% Hombres	% Mujeres	% Total
	Hombre	Mujer	Total			
Técnicos; profesionales de apoyo	1	2	3	33,33%	66,67%	100,00%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1	2	3	33,33%	66,67%	100,00%
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	3	11	14	21,43%	78,57%	100,00%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	3	1	4	75,00%	25,00%	100,00%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	1	0	1	100,00%	0,00%	100,00%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1	1	2	50,00%	50,00%	100,00%
Ocupaciones elementales	8	13	21	38,10%	61,90%	100,00%
Total	18	30	48	37,50%	62,50%	100,00%

Fuente: Junta de Extremadura – Servicio Extremeño Público de Empleo. Observatorio de Empleo. Abril 2023



Gráfico 9. Personas desempleadas por sexo y ocupación en Retamal de Llerena. Porcentaje



Fuente: Junta de Extremadura – Servicio Extremeño Público de Empleo. Observatorio de Empleo. Abril 2023

Con gran diferencia sobre el resto, el sector de actividad que registra un mayor número de personas desempleadas es el sector servicios, con 35 personas, de las cuales el 71,43% son mujeres. En el sector de la agricultura y pesca existe equilibrio entre sexos, con un 50% de desempleo femenino y un 50% de desempleo masculino. En el sector de la construcción hay un 66,67% de desempleo masculino. No se registra desempleo en el sector industrial.

Tabla 9. Número de personas desempleadas por sexo y sector de actividad en Retamal de Llerena. Valor absoluto y porcentaje

Sector	N.º Demandantes en paro					
	Hombre	Mujer	Total	% Hombres	% Mujeres	% Total
Agricultura y pesca	2	2	4	50,00%	50,00%	100,00%
Construcción	6	3	9	66,67%	33,33%	100,00%
Servicios	10	25	35	28,57%	71,43%	100,00%
Total	18	30	48	37,50%	62,50%	100,00%

Fuente: Junta de Extremadura – Servicio Extremeño Público de Empleo. Observatorio de Empleo. Abril 2023

Gráfico 10. Personas desempleadas por sexo y sector de actividad en Retamal de Llerena. Porcentaje



Fuente: Junta de Extremadura – Servicio Extremeño Público de Empleo. Observatorio de Empleo. Abril 2023



3.4. Actividades desarrolladas por el Ayuntamiento de Retamal de Llerena

En el año 2022 el Ayuntamiento de Retamal de Llerena ha realizado una acción de sensibilización dirigida a mujeres del municipio. Es acción ha estado orientada al impulso del empoderamiento femenino a través del desarrollo personal y la calidad de vida de la población femenina.

4. Estrategias de transversalización e interseccionalidad

4.1. Liderazgo, empoderamiento y participación de las mujeres

Composición de la corporación municipal de Retamal de Llerena:

La corporación municipal de Retamal de Llerena está compuesta por un 57,14% de hombres y un 42,85% de mujeres.

El grupo político PSOE aporta a la corporación el 60% de mujeres y el 40% de hombres. Estas proporciones se corresponden exactamente con las proporciones recomendadas por la Unión Europea (40%/60% - 60%/40%) para alcanza la paridad en las instituciones y demás organismos. En cambio, el PP aporta a la corporación un 100% de hombres.

Grupo Político Partido Socialista Obrero Español (PSOE):

- D. Juan Diego Caballero Murillo, **Alcalde - Presidente**
- D. Juan Manuel Aguado Pacheco
- D^a Cecilia Sánchez Yáñez
- D^a Rebeca Tena Tamayo
- D^a Maria Isabel Yáñez Fernández

Grupo Político Partido Popular (PP):

- D. Francisco Javier López García
- D. Juan Francisco Sánchez Chamorro

Asociacionismo y participación de las mujeres

En la actualidad existe una asociación de mujeres en el municipio. Esta asociación muy activa en su momento, con el paso del tiempo ha ido perdiendo dinamismo.



En este momento el Alcalde y la Concejala de Igualdad trabajan para la revitalización del tejido asociativo de Retamal, con especial interés por el asociacionismo femenino y juvenil.

Empresarias, autónomas y emprendedoras

La escasa actividad económica protagonizada por mujeres se caracteriza por el desarrollo de la actividad profesional en pequeños negocios que lideran mujeres dadas de alta en el régimen Especial de Trabajo Autónomo (ETA) y en sectores considerados tradicionalmente como femeninos como, por ejemplo, la hostelería o el comercio al por menor, aunque también se registran mujeres en el sector agrario con titularidad compartida con sus maridos.

Mujeres notables

El Ayuntamiento ha llevado a cabo una campaña llamada “Proyecto Olvido” en caminata a rescatar del olvido colectivo a mujeres notables del municipio ya fallecidas.

4.2. Recursos para la prevención y erradicación de las violencias machistas

Junta de Extremadura. Consejera de Igualdad y Cooperación para el Desarrollo. Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX)

- Oficina de Igualdad y Violencia de Género de la Mancomunidad de Aguas y Servicios Comarca de Llerena
- Casa de la Mujer de Badajoz.
- Casa de la Mujer de Cáceres
- Red de Puntos de Atención Psicológica (PAP).
- Proyecto Pilar: Atención Psicológica de Urgencia.
- Programa de Asesoría y Orientación Jurídica de Urgencia.
- Programa de Atención a Menores Víctimas de Violencia de Género.
- Punto coordinación de Órdenes de protección.
- Programa de Recuperación Integral de la Mujeres Víctimas Violencia de Género de Extremadura (PRIMEX)
- Ayudas para facilitar la Recuperación Integral de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género.
- Viviendas de Estancia Temporal para Mujeres Víctimas de Violencia de Género.
- Protocolo para agilizar la Adjudicación de viviendas de Protección Pública a Mujeres Víctimas de Violencia de Género.
- Servicio de Transporte y Acompañamiento.
- Mesas de Coordinación territorial contra la Violencia de Género.
- Mesa Extremeña contra la Trata de Seres Humanos con fines de Explotación Sexual. ACT- VIOGEN.
- Gestión Integral de Expedientes de Violencia de Género.



4.3. Uso del tiempo. Conciliación corresponsable e infraestructuras y servicios para el cuidado

Programa de Colaboración Económica Municipal de Conciliación y Corresponsabilidad

El programa tiene por objeto el fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral en las entidades locales extremeñas, atendiendo a rangos de edades diferentes.

- **Programa Diviértete Extremadura**, cuyas bases reguladoras se establecieron mediante Orden de 21 de junio de 2021 de la Consejera de Igualdad y Portavocía (DOE número 121, de 25 de junio de 2021), con el objeto de conceder subvenciones destinadas a financiar la ejecución de proyectos de actividades de ocio y tiempo libre en el marco del Programa “Diviértete Extremadura”, a desarrollar en los municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Mediante Resolución de 6 de julio de 2021, de la Secretaría General de la Consejería de Igualdad y Portavocía (DOE número 139, de 21 de julio de 2021), se efectuó la convocatoria de estas ayudas para el ejercicio 2021.
- **Proyecto Ludotecas Rurales de Extremadura**, iniciado en el marco de desarrollo del Plan Corresponsables, cuyas bases reguladoras fueron establecidas en el capítulo II del Decreto-ley 5/2021, de 9 de junio (DOE número 114, de 16 de junio de 2021), con el objeto de financiar la realización de proyectos de educación no formal, ocio y tiempo libre, elaborados y llevados a cabo por los Municipios del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Extremadura, que contengan actividades lúdicas, socioeducativas, culturales e inclusivas, colaborando al desarrollo integral de las niñas y niños de 2 a 5 años, empadronados en dichos Municipios, como medida de fomento de la conciliación de la vida personal familiar y laboral en el mundo rural. Mediante Resolución de 18 de junio, de la Secretaría General de la Consejería de Igualdad y Portavocía (DOE número 121, de 25 de junio de 2021), se efectuó la convocatoria de estas ayudas para el ejercicio 2021, destinadas a aquellos municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura con una población inferior a 20.000 habitantes, reforzando así este objetivo en el ámbito rural, mediante la contratación por el municipio beneficiario de la ayuda del personal necesario para el cuidado de niñas y niños.

4.4. Ayudas y subvenciones

En este momento y en paralelo al diseño de un plan para el fomento del asociacionismo a nivel local, el Alcalde junto con su Equipo de Gobierno, trabaja para el establecimiento de una línea de subvenciones que permita el desarrollo del asociacionismo femenino y la dinamización de los colectivos liderados por mujeres.



5. Principales conclusiones

Estructura demográfica

En todo el periodo analizado (2018 – 2022) hay un mayor número de hombres que de mujeres en el municipio de Retamal de Llerena. Esta diferenciación se ha duplicado a lo largo de los años, pasando de una diferencia de 2,03 puntos registrados en 2018 a los 4,37 puntos en el año 2022. El crecimiento vegetativo de la población del municipio de Retamal de Llerena ha sido negativo en los años 2020 y 2021, registrando una pérdida de 7 y 4 habitantes respectivamente y positivo en 2022, en el que se registra un aumento de 3 habitantes. En el año 2019 no hay crecimiento. En el periodo comprendido entre los años 2018 y 2022 se produce un descenso de la población, observándose una pérdida de 8 habitantes, lo que supone un descenso del 1,80%, hasta alcanzar en el año 2022 los 435 habitantes. Este descenso se ha producido en su totalidad en la población femenina, con una pérdida de 9 habitantes. Por el contrario, la población masculina aumentó en un habitante.

En la franja de edad de menos de 16 años se observa un mayor número de hombres (28) que de mujeres (22). En el siguiente tramo, de 16 a 64 años, donde se concentra la mayor parte de la población de Retamal de Llerena, también existe un mayor peso porcentual de población masculina (55,72%). Este dato se invierte en el caso de la población mayor de 60 años en la que se registra un 55,45% de población femenina.

En los niveles educativos, a excepción de en la de Educación Superior, se registra una mayor proporción de hombres que de mujeres. Llama la atención la gran diferencia entre sexos en este caso, en el que se registra una diferencia de 18 puntos porcentuales.

En el municipio de Retamal de Llerena residen 5 personas extranjeras empadronadas, siendo el 40% mujeres y el 60% hombres.

Principales conclusiones relacionadas con el desempleo en el municipio

La tasa de paro en el municipio de Retamal de Llerena es del 18,02%. Del total de personas desempleadas en el municipio, el 62,50% son mujeres y el 37,50% son hombres, lo que pone de manifiesto la existencia de una diferencia entre sexos de 25 puntos en el desempleo.

El tramo de edad en el que se registra un mayor número de desempleo es el de más de 60 años, con 11 personas inscritas. En el primer tramo se registra un desempleo femenino del 72,73%.

La mayoría de las personas demandantes de empleo cuentan con Estudios de Secundaria con título (24 personas), registrándose en esta categoría un 75% de desempleo femenino. En el caso



de las personas con Enseñanzas Universitarias de Primer, Segundo y Tercer Ciclo se registra un 100% de desempleo femenino.

El mayor registro de personas demandantes de empleo según la ocupación se encuentra en los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, con un 78,57% de desempleo femenino en este caso y en las ocupaciones elementales con un 61,90% de mujeres demandantes de empleo.

Con gran diferencia sobre el resto, el sector de actividad que registra un mayor número de personas desempleadas es el sector servicios, con 35 personas, de las cuales el 71,43% son mujeres. En el sector de la agricultura y pesca existe equilibrio entre sexos, con un 50% de desempleo femenino y un 50% de desempleo masculino. En el sector de la construcción hay un 66,67% de desempleo masculina. No se registra desempleo en el sector industrial.

Principales conclusiones relacionadas con las actividades desarrolladas

En el año 2022 el Ayuntamiento de Retamal de Llerena ha realizado una acción de sensibilización dirigida a mujeres del municipio. Es acción ha estado orientada al impulso del empoderamiento femenino a través del desarrollo personal y la calidad de vida de la población femenina.

Principales conclusiones relacionadas con las estrategias de transversalización e interseccionalidad

Liderazgo, empoderamiento y participación de las mujeres

Composición de la corporación municipal de Retamal de Llerena

La corporación municipal de Retamal de Llerena está compuesta por un 57,14% de hombres y un 42,85% de mujeres.

El grupo político PSOE aporta a la corporación el 60% de mujeres y el 40% de hombres. Estas proporciones se corresponden exactamente con las proporciones recomendadas por la Unión Europea (40%/60% - 60%/40%) para alcanza la paridad en las instituciones y demás organismos. En cambio, el PP aporta a la corporación un 100% de hombres.



Asociacionismo y participación de las mujeres

En la actualidad existe una asociación de mujeres en el municipio. Esta asociación muy activa en su momento, con el paso del tiempo ha ido perdiendo dinamismo.

En este momento el Alcalde y la Concejala de Igualdad trabajan para la revitalización del tejido asociativo de Retamal, con especial interés por el asociacionismo femenino y juvenil.

Empresarias, Autónomas y emprendedoras

La escasa actividad económica protagonizada por mujeres se caracteriza por el desarrollo de la actividad profesional en pequeños negocios que lideran mujeres dadas de alta en el régimen Especial de Trabajo Autónomo (ETA) y en sectores considerados tradicionalmente como femeninos como, por ejemplo, la hostelería o el comercio al por menor, aunque también se registran mujeres en el sector agrario con titularidad compartida con sus maridos.

Mujeres notables

El Ayuntamiento ha llevado a cabo una campaña llamada “Proyecto Olvido” en caminata a rescatar del olvido colectivo a mujeres notables del municipio ya fallecidas.

Recursos para la prevención y erradicación de las violencias machistas

El Alcalde valora positivamente los recursos dispuestos por la Junta de Extremadura. Consejera de Igualdad y Cooperación para el Desarrollo. Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX), para prevenir y erradicar las violencias machistas; sin embargo, manifiesta su preocupación respecto a la manera en que percibe gran parte de la población joven los asuntos relacionados con la igualdad.

Uso del tiempo. Conciliación corresponsable e infraestructuras y servicios para el cuidado

El Programa de Colaboración Económica Municipal de Conciliación y Corresponsabilidad tiene por objeto el fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral en las entidades locales extremeñas, atendiendo a rangos de edades diferentes mediante el Programa Diviértete Extremadura (actualmente suspendido) y el proyecto Ludotecas Rurales de Extremadura.

El Ayuntamiento ofrece el servicio de ludoteca a hombres y mujeres con hijos e hijas de ente 0 a 5 años. Asimismo, cuenta con servicio de Ayuda a Domicilio y un Centro de Día que dispone de servicio de comidas a domicilio.



Ayudas y subvenciones

En este momento y en paralelo al diseño de un plan para el fomento del asociacionismo a nivel local, el Alcalde junto con su Equipo de Gobierno, trabaja para el establecimiento de una línea de subvenciones que permita el desarrollo del asociacionismo femenino y la dinamización de los colectivos liderados por mujeres.



Anexos técnicos

Anexo I. Índice de tablas

Tabla 1. Crecimiento Vegetativo de la población de Retamal de Llerena. 2019 - 2021	8
Tabla 2. Evolución de la población de Retamal de Llerena por sexo 2018 – 2022. Valor absoluto y porcentaje	8
Tabla 3. Población de Retamal de Llerena por sexo y edad 2021. Valor absoluto y porcentaje.....	9
Tabla 4. Población de Retamal de Llerena por sexo y nivel de estudios 2021. Valor absoluto y porcentaje	10
Tabla 5. Población de Retamal de Llerena por sexo y nacionalidad 2021. Valor absoluto y porcentaje	11
Tabla 6. Número de personas desempleadas por sexo y edad en Retamal de Llerena. Valor absoluto y porcentaje	12
Tabla 7. Número de personas desempleadas por sexo y nivel de estudios en Retamal de Llerena. Valor absoluto y porcentaje.....	13
Tabla 8. Número de personas desempleadas por sexo y ocupación en Retamal de Llerena. Valor absoluto y porcentaje	14
Tabla 9. Número de personas desempleadas por sexo y sector de actividad en Retamal de Llerena. Valor absoluto y porcentaje.....	15

Anexo II. Índice de gráficos

Gráfico 1. Población de Retamal de Llerena por sexo y año. Porcentaje	7
Gráfico 2. Evolución de la población de Retamal de Llerena por sexo 2018 – 2022. Valor absoluto.....	9
Gráfico 3. Población de Retamal de Llerena por sexo y edad 2021. Porcentaje.....	9
Gráfico 4. Población de Retamal de Llerena por sexo y nivel de estudios 2021. Porcentaje	10
Gráfico 5. Población de Retamal de Llerena por sexo y nacionalidad 2021. Porcentaje.....	11
Gráfico 6. Personas desempleadas por sexo en Retamal de Llerena. Porcentaje	11
Gráfico 7. Personas desempleadas por sexo y edad en Retamal de Llerena. Porcentaje	13
Gráfico 8. Personas desempleadas por sexo y nivel de estudios en Retamal de Llerena. Porcentaje	14
Gráfico 9. Personas desempleadas por sexo y ocupación en Retamal de Llerena. Porcentaje	15
Gráfico 10. Personas desempleadas por sexo y sector de actividad en Retamal de Llerena. Porcentaje	15

Anexo III. Enlace a las fuentes consultadas

[Instituto Nacional de Estadística](#)

[Instituto de Estadística de Extremadura](#)

[Observatorio Extremeño de Empleo.](#)

[Seguridad Social: afiliación y pensiones.](#)

[Observatorio del Servicio Estatal de Empleo.](#)