



Ayuntamiento de
Conil de la Frontera



Plan de Igualdad Municipal Conil de la Frontera (2021-2025)



ÍNDICE

1.	Agradecimientos	1
2.	Introducción	2
3.	Marco normativo	6
3.1	Perspectiva Internacional	6
3.2	Ámbito Europeo	9
3.3	Ordenamiento Jurídico Estatal	11
3.4	Ámbito Autonómico y Local	14
4.	Principios Rectores que orientan el diseño y desarrollo del Plan	19
5.	Información y Diagnóstico	22
5.1	Análisis Sociodemográfico	24
5.2	Mercado de Trabajo	38
5.3	Demografía Empresarial	46
6.	Agentes informantes clave	52
6.1	Análisis encuestas de población	52
6.2	Análisis entrevistas Agentes Informantes Clave	56
6.3	Análisis estereotipos sobre los agresores y las víctimas de violencia de género	64
6.4	Percepción sobre la Igualdad de género y la pareja en el proyecto de vida de las personas del Municipio	68
6.5	Análisis de la pareja en el proyecto vital de las personas	71
7.	Análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades)	74
8.	Líneas estratégicas propuestas para desarrollar una política de Igualdad en el Municipio de Conil de la Frontera	80

ÍNDICE

8.1 Áreas de intervención del Plan	81
8.1.2 Área de Sensibilización	82
8.1.3 Área de empleo	94
8.1.4 Área de conciliación de la vida familiar y laboral	101
8.1.5 Área de educación, ocio y cultura	107
8.1.6 Área de promoción de la salud	109
8.1.7 Área de servicios sociales	111
8.1.8 Área de erradicación de la violencia	113
8.1.9 Área de cooperación y asociacionismo	117
9. Definición del sistema de seguimiento y evaluación	120
9.1 Implementación, seguimiento y evaluación	122
9.2 Ficha de seguimiento	126
9.3 Ficha de evaluación	127
10. Presupuesto	128
11. Anexos	129
11.1 Anexo 1. Violencia de género	129
11.2 Anexo 2. Violencia de género en población adolescente	134
11.3 Anexo 3. Papel de los padres en casos de violencia de género adolescente	136
11.4 Anexo 4. Micromachismo	140
12. Referencia documental	141



1. AGRADECIMIENTOS

A todas y cada una de las personas que han participado de manera activa en el proceso de diagnóstico, queremos trasladarles nuestro agradecimiento más sincero por haber contribuido en la elaboración del I Plan de Igualdad de Conil de la Frontera.

NOMBRE	CARGO	ORGANISMO
Amanda Vázquez Doncel-Moriano	Profesorado	IES Atalaya
Victoria Estévez	Profesorado	IES Molinos
César Godoy Rubio	Profesorado	IES Molinos
Carmen Blanes Delgado	Profesorado	IES Roche
Alejandro García Doblas	Departamento Violencia de Género	Guardia Civil
María del Carmen Mendoza Heredia	Concejala de Servicios Sociales; Salud; Consumo y Participación Ciudadana.	Ayuntamiento
Ana Isabel Moreno Ortega	Concejala de Cultura; Educación; Atención al Ciudadano; Juventud e Infancia; Mujer e Igualdad	Ayuntamiento
Encarna Martínez Grimaldi	Trabajadora Social	Centro Municipal de Información a la Mujer de la Janda
M^a Rosario Torres Revidiego	Asesora Jurídica Centro	Centro Municipal de Información a la Mujer de la Janda
Cristina Toro Corbacho	Psicóloga	Centro Municipal de Información a la Mujer de la Janda
Juan María Moreno Alba	Secretario	Asociación Empresarios de Conil (A.E CONIL)
FAEM		Asociación de Familiares y Personas con Enfermedad mental
AHINCO		Asociación de Integración Conileña a las Personas con Discapacidad
Asociación Conil contra el Cáncer		Asociación Conil contra el Cáncer
Cruz Roja		Cruz Roja Española (Asamblea de Conil de la Frontera)

Documento elaborado, redactado y coordinado por el responsable técnico designado desde la Concejalía de Mujer e Igualdad, **Juan Antonio Sánchez Bueno** (Licenciado en Psicología por la Universidad de Málaga).





2. INTRODUCCIÓN

El concepto de Igualdad de género se define como la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, los niños y las niñas. Cuando hablamos de igualdad hablamos de que los derechos de hombres y mujeres no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género conlleva que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de ambos.

La realidad social para hombres y mujeres a lo largo de la historia se ha forjado a través de diferentes normas y roles culturales que han provocado la supremacía del hombre sobre la mujer en prácticamente todos los ámbitos y que han ido transmitiéndose de generación en generación llevando a conformar un sistema patriarcal en el que los hombres se han encargado de la toma de poder en todos los ámbitos públicos, políticos y puestos de responsabilidad; mientras que la mujer ha quedado relegada a los ámbitos domésticos y familiares y se ha quedado en un espacio sin visibilidad y lo que es peor, sin voz.

Afortunadamente, a partir del siglo XX se reconocieron derechos a la mujer tan básicos hoy en día como, la posibilidad de acceso a la educación universitaria en el año 1911. Además, su acceso anterior a la enseñanza primaria y secundaria sólo se entendía de utilidad en la medida en que se consideraba mejor para la educación de las hijas e hijos para que, en el caso de que tuvieran la desgracia de no casarse, se pudieran ganar la vida, primero como institutrices, y más tarde, como maestras. O, por ejemplo, El Estatuto de los funcionarios públicos no permitió hasta el año 1918 incorporarse a las mujeres a la Administración del Estado, pero sólo en calidad de auxiliares. Estos son sólo dos ejemplos de las batallas que se han ido librando y que poco a poco han hecho que cada vez las mujeres puedan disfrutar de aquellos derechos que les corresponden como seres humanos.





En España no se reconoce formalmente el Derecho a la Igualdad hasta la llegada de nuestra Constitución en el artículo 14 del texto, el cual cita textualmente:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Afortunadamente el panorama es muy diferente a día de hoy, y aunque queda mucho trabajo por hacer, nos encontramos en el camino que nos llevará a alcanzar la igualdad efectiva y real, entendiéndola como un tratamiento equivalente para mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universalmente reconocido que se recoge en un amplio marco normativo internacional que se ha integrado paulatinamente dentro del ordenamiento jurídico español y que se ha desarrollado a través de normativas de distinta índole. A nivel internacional, la igualdad se configura como un principio fundamental reconociendo este derecho en la Convención sobre la eliminación de toda clase de discriminación sobre la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979. Con su ratificación, los estados firmantes, adquirieron un compromiso común para la lucha contra la discriminación contra la mujer en todas sus manifestaciones, ratificando España esta Convención en 1983. En el ámbito europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es reconocida por la Unión Europea como un derecho fundamental, siendo el Tratado de Ámsterdam con fecha 1 de mayo de 1999, el que establece que la igualdad es un objetivo a integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros.

En el marco normativo estatal, ya en la Constitución Española de 1978 se incorporó la igualdad de oportunidades como uno de los elementos principales de su ordenamiento jurídico, concretamente en el Título I, artículos 9.2 y 14.





El desarrollo normativo de este derecho fundamental se concreta con la publicación de la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

La inclusión de la mujer en la vida pública, política y en el mundo laboral es un hecho ya, pero aún con todo esto no se parte de la igualdad de condiciones y oportunidades ya que las convicciones sociales y culturales que a lo largo del tiempo se han forjado han calado hondo.

Por ello es muy importante la actuación e intervención de los poderes públicos en esta cuestión. Son muchas las leyes que se vienen aprobando e introduciendo no sólo desde el ámbito internacional, sino también desde el ámbito nacional y autonómico, pero aún con todo esto, no es suficiente. El ámbito municipal es el ente propicio para comenzar a conocer las necesidades y detectar las carencias que existen entre sus habitantes. Conocer y observar los roles de género más arraigados y a partir de ello comenzar a trabajar en la línea del cambio. La información, la concienciación desde la base, es decir, desde la propia educación hasta el trabajo a través de diferentes instrumentos y herramientas de manera que el cambio llegue a todos y cada uno de los ciudadanos del municipio.

En este sentido, el municipio de Conil de la Frontera lleva a cabo esta acción de forma novedosa, ya que es el I Plan de Igualdad que se realiza. Los principios inspiradores del plan son la **transversalidad** como estrategia global que se incorpore en todas las políticas a todos los niveles y en todas las etapas, la **diversidad** ya que estamos en una población muy plural y diversa en la que coexisten diferentes realidades culturales y diversas capacidades funcionales y la **participación** en cuanto que debe convertirse en un compromiso de toda la sociedad para garantizar su mayor éxito.





Como resultado, el I Plan Municipal se configura como el instrumento para la promoción de la igualdad de oportunidades de Conil de la Frontera; y la herramienta que capacita técnica y políticamente al Ayuntamiento de Conil para el diseño, ejecución y evaluación continua de las políticas igualitarias, al objeto de lograr nuevos modelos sociales, aumentar la participación social de las mujeres, y en definitiva, dar respuesta desde el ámbito local a la situación de desigualdad existente hacia las mujeres, que se viene perpetuando en el tiempo. Todo ello se ha desarrollado bajo principios rectores inspiradores del Plan tales como el compromiso político y técnico, el impulso de la participación ciudadana, y la cooperación y corresponsabilidad en la ejecución de las medidas contempladas en el Plan.

Para alcanzar todo esto, se hace necesario elaborar este documento de **análisis y diagnóstico** a través del cual podamos conocer cuál es la situación actual desde una perspectiva de género y comprobar si se da, o no, y de qué forma la transversalidad dentro de las políticas municipales, así como comprobar la realidad de la población sobre la que se actúa.

A partir de dicho estudio se establecerán los Objetivos y Ejes estratégicos que conllevarán a alcanzar el objetivo final, que es la Igualdad real y efectiva.





3. MARCO NORMATIVO

3.1 Perspectiva internacional:

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, la superación de la desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, desde la segunda mitad del siglo pasado. Un extenso conjunto de instrumentos jurídicos de ámbito internacional, se han ocupado de abordar la desigualdad histórica por razón de género que afecta de manera sistemática a las mujeres y las niñas de todo el mundo.

La **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967** y la **Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979** (ratificada por España en 1983) contienen pronunciamientos decisivos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer en el marco de las Naciones Unidas.

Esta última es considerada el instrumento jurídico de mayor relevancia en materia de igualdad de género por su alcance universal y su carácter vinculante para aquellos Estados miembros que la han ratificado. En su preámbulo, afirma *“que la discriminación contra la mujer viola los principios de igualdad de derechos y de respeto de la dignidad humana, que dificulta su participación, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de sus posibilidades para prestar servicio a su país y a la humanidad.”*

El **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, cuya función es vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito (como es el caso de España, en 1983), ha señalado que la desigualdad de género persiste de manera generalizada con independencia del nivel de desarrollo de un país, por la existencia en distinto grado de “ideas preconcebidas acerca de la mujer, a causa de factores socioculturales que perpetúan la discriminación fundada en el sexo” (Recomendación general N.º 3, Sexto periodo de sesiones, 1987).





Como antecedentes de estos instrumentos deben citarse la **Carta de las Naciones Unidas (1945)**, la **Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)** y la **Convención sobre los derechos políticos de la mujer (1952)**.

La Declaración Universal está basada en la dignidad y el valor de la persona humana, en el carácter irrenunciable de sus derechos fundamentales, y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres:

“Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (artículo 2, inciso 1º).

La **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)**, fue creada en 1946 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) (E/RES/2/11, de 21 de junio de 1946), con el fin de promover la igualdad de género y el avance de las mujeres en los campos civil, económico, social, educativo y político.

En esta línea, **las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en el marco de las Naciones Unidas –la primera de ellas celebrada en México en el año 1975** (Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer), y las posteriores: **Copenhague 1980** (Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer), **Nairobi 1985** (Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer) y **Beijing 1995** (Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer)—, han contribuido positivamente a que la causa de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se sitúe entre las prioridades de la agenda mundial, instando a los gobiernos a la adopción de estrategias y medidas para la consecución de la igualdad en los ámbitos público y privado.

La Declaración de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (**Beijing 1995**), estableció las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada. Durante esta conferencia se introduce por primera vez el concepto de género como una categoría de análisis que debe aplicarse a las políticas y programas encaminados a la superación de las desigualdades.





La Conferencia celebrada en Beijing generó un impacto sin precedentes en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres. Es de destacar que contó con representaciones de 189 gobiernos y una participación de más de 30.000 personas en el Foro paralelo de las organizaciones no gubernamentales, poniéndose en valor en el documento resultante de la misma el recorrido histórico del movimiento feminista y su contribución decisiva en la promoción, protección y defensa de los derechos de las mujeres y las niñas.

La **Conferencia Mundial sobre la Mujer y el Deporte**, celebrada en Canadá en 2002, llamó la atención sobre la invisibilidad y la persistencia de la discriminación que sufren las mujeres y las niñas en los deportes. Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, aprobados en 2015 en el marco de la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas (2000), incluyen entre sus retos fundamentales *“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y las niñas”* (ODS 5), para lo cual definen una serie de metas como *“Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública”*.

En relación al ámbito local, debe considerarse la **Declaración mundial de la Unión Internacional de Autoridades Locales (IULA) sobre las mujeres en el gobierno local**, aprobada en noviembre de 1998 en Harare (Zimbawe), que viene a subrayar la posición excepcional en que se encuentra la administración local para mejorar la situación de las mujeres, por ser el ámbito más cercano a la ciudadanía, y que *“por ello disfruta de una posición ideal para involucrar a las mujeres tanto en la toma de decisiones que conciernen a sus condiciones de vida, como para aprovechar sus conocimientos y capacidades en la promoción de un desarrollo sustentable.”*

Finalmente, la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, en su objetivo 5, impulsa 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 y de forma transversal en otros objetivos.





3.2 Ámbito europeo:

En el ámbito de la Unión Europea han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado igualmente diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades. Desde la firma del **Tratado de Roma en 1957** (tratado constitutivo de la Unión Europea), la Unión Europea ha mantenido un compromiso activo en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El **Tratado de Ámsterdam (1997)** contiene una referencia específica a la igualdad entre mujeres y hombres, y la señala como uno de los objetivos de la UE que debe inspirar todas las acciones y políticas comunitarias (artículos 2 y 3).

Por su parte, la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)** establece tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación por razón de género, aclarando que las acciones positivas son medidas compatibles con la igualdad de trato (artículos 20, 21 y 23)

El **Tratado de Lisboa (2007)** incluye específicamente como valores de la Unión Europea la igualdad entre mujeres y hombres. Han sido numerosas las directivas y recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado igualmente diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades basados en los adoptados en el seno de la ONU.

En 2010 se aprueba el documento **un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres: una Carta de la Mujer**, una declaración política que pone de manifiesto el compromiso de la Comisión Europea en favor de la igualdad, cuestión a integrar en el conjunto de las políticas de la Unión. Particularmente, se establecen como ámbitos prioritarios de actuación, la independencia económica, la igualdad salarial, la representación de las mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad, el respeto de la dignidad e integridad de las mujeres y la erradicación de la violencia de género, y la acción exterior de la UE en materia de igualdad.





Las **Conferencias ministeriales sobre igualdad entre mujeres y hombres**, del Consejo Europeo, buscan reforzar el diálogo entre los países de la Unión, así como la búsqueda de soluciones comunes.

En octubre de 2015, el **Consejo de Europa adoptó el Plan de Acción en materia de género 2016-2020**, que plantea la necesidad de conseguir plenamente el objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos sus derechos humanos y libertades fundamentales.

En su sesión n.º 3474, de 16 de junio de 2016, el Consejo de Europa ha realizado un llamamiento a reducir las brechas de género en el empleo, el trabajo por cuenta propia, el trabajo a tiempo parcial, el espíritu emprendedor y la toma de decisiones, así como en las retribuciones y las pensiones. También en las profesiones del ámbito de las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, en la investigación y en los puestos de responsabilidad de todos los niveles educativos.

La Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2017, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015 (2016/2249(INI)), se refiere a la feminización de la pobreza como un fenómeno que se mantiene dentro de la Unión, puesto *“que los índices extremadamente elevados de desempleo, pobreza y exclusión social de las mujeres están estrechamente vinculados a los recortes presupuestarios en los servicios públicos tales como la asistencia sanitaria, la educación, los servicios sociales y las prestaciones sociales; que estas políticas conducen a una mayor precarización del trabajo, en especial por el incremento de los contratos a tiempo parcial y temporales no deseados”*.

En el marco local, la **Carta Europea para la igualdad de mujeres y de hombres en la vida local**, elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus asociados, parte del reconocimiento de que “las entidades locales y regionales, que son las esferas de gobierno más próxima a la población, representan los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”.





3.3 Ordenamiento Jurídico Estatal:

La Constitución Española proclama en su artículo 1 como valor superior del ordenamiento jurídico la igualdad, y en su artículo 14 reconoce como derecho fundamental la igualdad de todos los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha configurado un nuevo marco jurídico que pretende alcanzar y hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación por razón de sexo en cualquier ámbito de la vida, incorporando sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos por parte de las mujeres. Tal y como señala en su Exposición de Motivos, la mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Para ello, se parte del principio de transversalidad, lo que supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en nuestro Estado, independientemente de la materia (educativa, sanitaria, artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo) y del ámbito donde se pongan en marcha (estatal, autonómico o local).

Su artículo 15 establece: *“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.”*





El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 7 de marzo de 2019, establece medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, cuyo objetivo es eliminar la brecha salarial y garantizar el derecho de trabajadores y trabajadoras a la conciliación y la corresponsabilidad. Tras la publicación de la norma en el BOE se producirá la ampliación del permiso de paternidad hasta las 16 semanas en 2021 y un calendario para la obligación de implementar planes de igualdad en función de la plantilla.

Se establece un plazo (desde la entrada en vigor de la norma) para que las empresas, en función del número de empleados, apliquen un plan de igualdad. De esta forma en un plazo de tres años las empresas de más de 50 trabajadores deberán implementar y aplicar un plan de igualdad, en dos años las de 100 a 150 y en un año las de 150 a 250.

Las empresas están obligadas a inscribir dicho plan en el Registro de planes de igualdad de las empresas, que se desarrollará reglamentariamente. Entre esta obligación, se incluirá un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. La prohibición de cualquier trato discriminatorio directo, para lo que se introduce un nuevo concepto en el ordenamiento jurídico denominado «trabajo de igual valor», definido como la situación que se da cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

La asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, garantizan que la maternidad no se convierta en un obstáculo en el currículum, el trabajo y las pensiones para las mujeres.





La obligación de que en 2023 exista una cuota femenina en los consejos de administración de las empresas cotizadas.

El establecimiento de multas desde los 60 euros a los 50.000 cuando, a partir 2023, no se cumpla con la composición equilibrada en los consejos de administración de las sociedades.

Otro hito decisivo en España es el que supuso la aprobación de la **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**. Esta ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que las personas trabajadoras puedan participar de la vida familiar, y trata de velar por el equilibrio de los permisos por maternidad y paternidad para evitar que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Incorpora medidas destinadas a que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijas e hijos desde su nacimiento o su incorporación a la familia.

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia hace referencia a la función de cuidadoras que históricamente ha recaído sobre las mujeres: “No hay que olvidar que, hasta ahora, han sido las familias, y en especial las mujeres, las que tradicionalmente han asumido el cuidado de las personas dependientes, constituyendo lo que ha dado en llamarse el «apoyo informal»”

Debe traerse a colación también la **Ley 30/2003, de 13 de octubre sobre Medidas para Incorporar la Valoración de Impacto de Género en las Disposiciones Normativas** que elabore el Gobierno, que introduce la obligación de que todo proyecto normativo vaya acompañado de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.





Finalmente, la Disposición Adicional Séptima del **Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de Octubre**, por el que se aprueba el **Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público** establece que las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

3.4 Ámbito autonómico y local:

El proceso de descentralización, que a partir del texto constitucional conduce al Estado autonómico, conlleva que sean diversos los poderes públicos los que tienen que proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades. Conforme a lo dispuesto en el artículo 73 de **la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía**, corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1ª de la Constitución, incluye, en todo caso:

“a) la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos; b) la planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo, y c) la promoción del asociacionismo de mujeres.”

Andalucía asume en su estatuto un fuerte compromiso en esa dirección, cuando en su artículo 10.2 afirma que *«la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social»*. Incorpora la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio rector que vincula tanto a poderes públicos como a particulares (artículos 15 y 38).





La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018 de 8 de Octubre, tiene como fin garantizar el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en el desarrollo de la Constitución española y del Estatuto de Autonomía. Se orienta al fortalecimiento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y procesos de toma de decisiones, como requisito imprescindible para seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, justa, solidaria e igualitaria.

En su artículo 5 establece la ***transversalidad de género***, por la cual “*los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género*”, y despliega la arquitectura de género, consistente en los instrumentos institucionales y de coordinación necesarios para la integración de la perspectiva de género en la Administración de la Junta de Andalucía.

En su artículo 32 viene a reiterar esta obligatoriedad por parte de la Administración y se establece la necesidad de elaborar planes de igualdad en la Administración Pública de forma periódica, estableciendo los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución. En su artículo 28, regula que en la negociación colectiva se incluyan cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género, así como otras medidas referidas a los convenios colectivos; las administraciones públicas de Andalucía incluirán cláusulas vinculadas a la existencia de planes o medidas de igualdad negociados con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en los criterios de todo tipo de adjudicaciones.





La ley hace un llamamiento a la colaboración entre la administración autonómica y local en lo relativo a la organización de espacios, horarios y creación de servicios para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de un reparto equilibrado del tiempo de hombres y mujeres (artículo 37.1), para el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas, y en la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos desde una perspectiva de género (artículo 50.2), y para la coordinación entre los órganos locales de participación en relación con la igualdad de oportunidades y otros órganos de ámbito territorial (artículo 55.3).

Esta ley es de aplicación a las entidades que integran la Administración Local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades (artículo 52, letra b).

Todos los programas públicos de desarrollo y apoyo al deporte y la actividad deportiva incorporarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución (art. 50 bis).

También cabe citar el ***Acuerdo de 5 de junio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Formulación del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía publicado en el BOJA 12 de junio de 2018*** que tiene como finalidad identificar las líneas estratégicas prioritarias de intervención y marcar las directrices para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía.

En materia de presupuestos públicos, ***la Ley 18/2003, de 29 de Diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad Autónoma de Andalucía*** contempla la elaboración de un Informe de evaluación de impacto de género para todos los proyectos de ley y reglamentos que elabore el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, incluidos los presupuestos.

La Ley 10/1988, de 29 de Diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, artículo 30, crea el **Instituto Andaluz de la Mujer**, como organismo responsable para promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad entre hombres y mujeres Andaluzas.





Para intensificar las medidas contra la violencia de género, el Gobierno de Andalucía ha desarrollado dos Planes de acción, **I Plan del Gobierno Andalúz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998- 2000) y el II Plan de Acción del Gobierno Andalúz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004)** de acuerdo con las directrices de los organismos internacionales, que contemplan la eliminación de la violencia de género desde el enfoque multidisciplinar y coordinado de los distintos ámbitos de actuación.

No podemos olvidar el **I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013** (Acuerdo de 19 de Enero de 2010, del Consejo de Gobierno) nace como un instrumento fundamental para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en nuestra Comunidad Autónoma.

Con respecto al **uso no sexista del lenguaje**, tanto a nivel estatal como autonómico, se ha desarrollado, entre otras la siguiente normativa:

Orden de 22 de Marzo de 1995, por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan. El Lenguaje juega un papel fundamental en la formación de la identidad social de las personas, de ahí la necesidad de emplear la diferenciación en el uso del masculino y femenino en las profesiones y títulos en los que hasta ahora se han denominado con el masculino.

Acuerdo de 16 de Marzo de 2005, por el que se da publicidad a la Instrucción para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

Orden de 24 de Noviembre de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y de la consejería de Asuntos Sociales, sobre la eliminación del lenguaje sexista, en los textos y documentos administrativos.





No podemos dejar a un lado la importancia de **la educación** en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Andalucía, en este sentido, resaltar los dos planes que se han puesto en marcha, **I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en Educación** desarrollado desde 2005 y, recientemente se ha aprobado el **II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021**, la nueva estrategia refuerza las medidas orientadas a la prevención y erradicación de la violencia contra la mujer y a evitar las discriminaciones por identidad y orientación sexual, modelo de familia o formas de convivencia.

A nivel Local, resaltar el artículo 28 de la **Ley 7/1985, reguladora de las Bases del Régimen Local**, los municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente.

Desde la **Diputación de Cádiz** se ha elaborado el **Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres de la Diputación Provincial de Cádiz**, con esta herramienta se pretende hacer visible el compromiso con las políticas de igualdad persiguiendo un doble objetivo: por un lado, la integración de la perspectiva de género en la Diputación de Cádiz y en los municipios menores de 2.000 habitantes, y por otro, la prevención de la violencia de género y cualquier manifestación de desigualdad y discriminación entre mujeres y hombres en la Provincia.

Asimismo, la Diputación cuenta con su propio **Plan de Igualdad de Oportunidades y protocolo para la prevención y sanción de la violencia por razón de género de la Diputación Provincial de Cádiz**, este es un Plan de Igualdad de empresa, realizado para crear una nueva cultura empresarial.





4. PRINCIPIOS RECTORES QUE ORIENTAN EL DISEÑO Y EL DESARROLLO DEL PLAN

1. Enfoque de mainstreaming (Transversalidad).

Se diseñó y se ejecutará con un enfoque de trabajo sobre la igualdad de oportunidades entre los sexos, que pretende integrar la perspectiva de género en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida humana y en las esferas públicas y privadas. Implica aplicar e integrar la perspectiva de género de forma activa en la adopción y ejecución de las disposiciones normativas de todos los Poderes Públicos, en la definición y presupuestación de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

2. Igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres.

Igualdad definida como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Adoptar el principio de igualdad de género de manera transversal, implica la generación de un efecto multiplicador que abarca, las áreas política, educativa, social, cultural y económica.

3. Trabajo en red y fomento de partenariados de entidades y de instituciones.

Entendido no solo como el efecto positivo de la suma de voluntades y recursos, sino porque sin diluir lo que cada entidad viene haciendo, se generan nuevas acciones y procesos con el partenariado, que sería imposible generar por cada institución y entidad de forma aislada.

4. Participación e implicación ciudadana.

Participación en todo el proceso: diseño, ejecución y evaluación del Plan de Igualdad, de todas las personas y agentes que ya han participado o nuevos que se identifiquen como relevantes, lo que incluye necesariamente a los organismos que gestionan las políticas, servicios y recursos, el movimiento feminista, asociaciones, colectivos, Consejo Municipal de la Mujer y a las propias mujeres usuarias o destinatarias de los servicios mismos.





5. Coordinación e integración de todas las áreas municipales, y de instituciones públicas que ya han participado en el diseño del plan y seguirán activamente en su fase de puesta en marcha, desarrollo y evaluación.

6. Eliminación de estereotipos y roles de género.

Eliminación de estereotipos y roles de género, como principal obstáculo al pleno desarrollo de las propias aspiraciones y capacidades, en tanto que influyen en las decisiones individuales sobre educación, formación, empleo, participación en el ámbito reproductivo, representación en puestos de responsabilidad y valoración del propio trabajo.

7. Enfoque sinérgico del diseño de actuaciones.

Sinérgico, porque cada actuación que se despliegue en el marco de conjunto de líneas estratégicas definidas, debe redundar de alguna forma en el logro de los objetivos contemplados en el resto de las acciones. Así lograremos cuotas de mayor eficacia y eficiencia en el despliegue del plan.

8. Sostenibilidad económica, cultural y ambiental.

En cada fase del proceso, en cada acción desplegada se velará porque se cumpla este enfoque de sostenibilidad en términos económicos y de recursos que garanticen la aplicación adecuada de las medidas y acciones, que garanticen el enfoque de sostenibilidad atendiendo a la diversidad cultural de las mujeres y grupos sociales implicados y a los que se dirige el plan en función de su cultura y condición socioeconómica y orientación sexual, debido a la enorme diversidad existente y a la riqueza que supone contar con esa diversidad. Y a la sostenibilidad ambiental, entendiendo que cada una de las estrategias y acciones debe responder a los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas e insertarse en un modelo ecosostenible, y ecofeminista.





9. Corresponsabilidad social.

Corresponsabilidad social que ponga en valor el trabajo de cuidados y contribuya a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Es necesario desarrollar otras formas de organización que nos permitan cubrir los cuidados y abordar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de forma integral desde la corresponsabilidad social, incluyendo el papel de hombres y mujeres, de las administraciones, del empresariado y de la ciudadanía en general.

10. Medidas positivas.

Medidas que se adopten por parte de los poderes públicos con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad. Medidas que serán específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad.

11. Personalización de los procesos y empoderamiento “Empowerment”.

Para las acciones donde se atienda a mujeres de forma integral, cada proceso se concibe como un camino particular que tiene que tener presente las dificultades y potencialidades de cada persona que se compromete en su proceso de cambio. En coherencia con esto, cada persona partirá de unos niveles distintos y se encontrará en una fase distinta del proceso, debiendo cubrir unos requisitos previos a la incorporación en el proyecto. El planteamiento se basa en el concepto de itinerario personalizado como diseño y desarrollo de un proceso de carácter integral protagonizado por la propia persona.

El éxito del plan radicarán en la capacidad del mismo para generar personas, conscientes, ciudadanos y ciudadanas que ejerzan como tales en el pleno sentido del término y que se comprometen y se empoderan en su proceso, individual y colectivamente, por una sociedad más igualitaria, más justa, y más sostenible en Conil de la Frontera.





5. INFORMACIÓN Y DIAGNÓSTICO

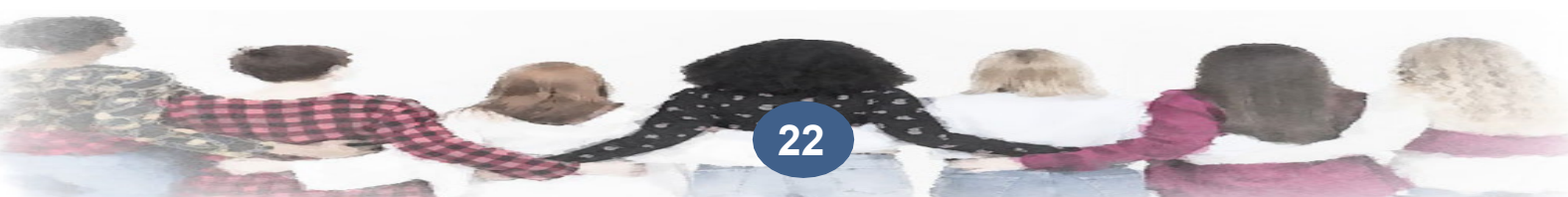
El Ayuntamiento de Conil de la Frontera es consciente de los obstáculos que aún perduran y que es necesario superar, para lograr una igualdad real, efectiva y plena entre las mujeres y hombres del Municipio. Por ello, se ha propuesto la elaboración del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres 2021-2025 de Conil.

El I Plan Municipal de Igualdad nace para dar respuesta, en el ámbito local, a una situación de desigualdad hacia las mujeres que se perpetúa en el tiempo. El transcurso del tiempo ha demostrado que crear un marco jurídico igualitario no garantiza por sí solo el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Desde este punto de vista, este Plan debe ser un proyecto común del conjunto de la Corporación. La aprobación del I Plan de Igualdad supondrá que las políticas, recursos y actividades que se realicen en el Municipio de Conil contemplen la perspectiva de género. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en las políticas generales, implica satisfacer de forma equitativa las necesidades de ambos sexos.

Otro de los conceptos claves para el desarrollo de este Plan Municipal de Igualdad, son las **acciones positivas**, entendidas como aquellas medidas específicas que pueden adoptar los poderes públicos en favor de las mujeres para intentar corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres. Estas medidas pueden ser aplicadas en tanto que subsistan dichas situaciones de desigualdad.

El proceso de elaboración del Diagnóstico se ha llevado a cabo mediante una metodología participativa, activa y consultiva, lo que ha posibilitado obtener datos de primera mano. Por otra parte, también se ha recabado información cuantitativa relevante. En relación a la información cualitativa, ha sido recogida a través de entrevistas en profundidad y cuestionarios realizados a agentes clave del Municipio.





Las fuentes secundarias consultadas (Instituto Nacional de Estadística, Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA), Observatorio Argos Andalucía. Nos han permitido un análisis cuantitativo del contexto socioeconómico y de la evolución de la situación de las mujeres en el Municipio.

El diagnóstico nos va a permitir detectar tanto las carencias y/o dificultades que existen como los recursos de los que disponemos, además de definir los objetivos, las estrategias y las diferentes propuestas a llevar a cabo, las cuales son una parte importante para el Plan de Igualdad. También, nos ayuda a conocer la formación, el interés y la calidad, por parte del Ayuntamiento y de la población, en materia de igualdad. Con la elaboración de este Plan se pretende avanzar cada vez más en la implementación efectiva de la igualdad entre hombres y mujeres.

En primer lugar, se ha hecho un autodiagnóstico, que consiste en la recogida de una serie de recursos a través de cuestionarios y entrevistas entre los que observamos cuáles de ellos tenemos en el propio municipio. Una vez hecho, se analizan los puntos fuertes y débiles con los que contamos, y a partir de ahí, se comienza el desarrollo del diagnóstico, los ejes, objetivos, medidas y, por consiguiente, todo el Plan de Igualdad, el cual será aplicado durante 4 años, por lo que no es algo cerrado, sino a aplicar a largo plazo.

En segundo lugar, se reflexiona sobre qué items queremos trabajar, se seleccionan y se realizan tablas y gráficos, los cuales nos permitirán ver de una manera más rápida y clara la situación existente.

Y, por último, los gráficos son analizados y explicados en un breve resumen, donde se expondrá lo más característico de cada ítem y disponer así de una síntesis del panorama.





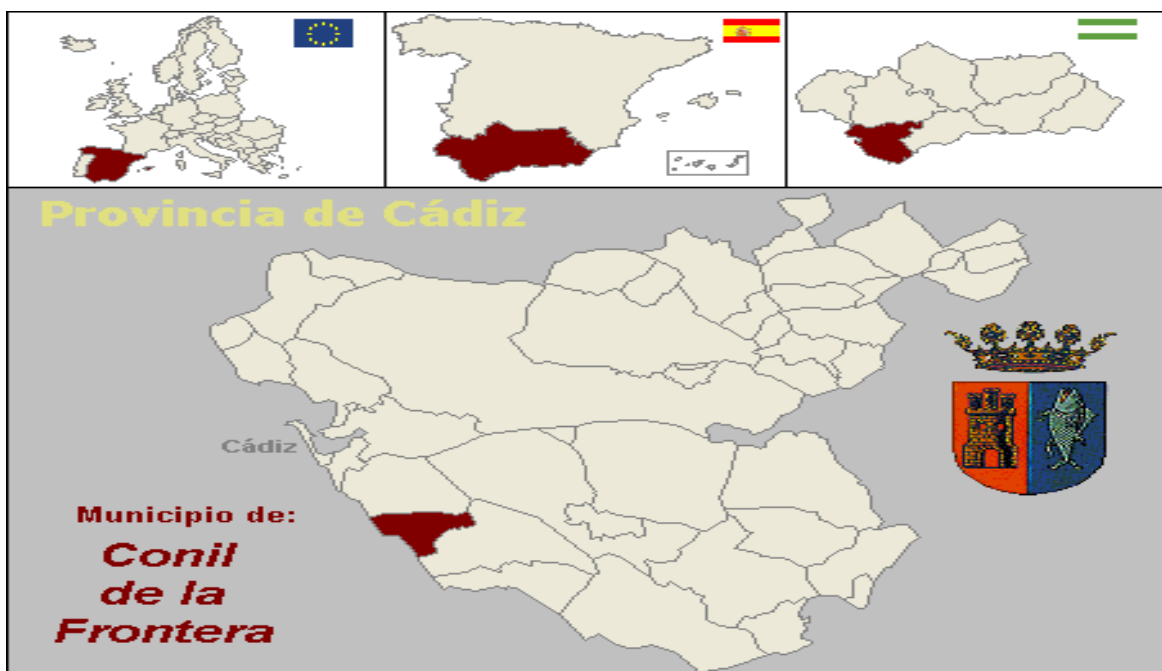
5.1 Análisis sociodemográfico

Territorio

Conil de la Frontera es un municipio español de la provincia de Cádiz, en Andalucía. En 2020 contaba con 22.775 habitantes. Su término municipal ocupa 88,61 km² y está limitado por el océano Atlántico por el oeste. Es uno de los pueblos más pintorescos de la Costa de la Luz, con lugares de alto valor ecológico e histórico. Su economía se basa en el turismo estacional y, en menor medida, en la agricultura y en la pesca. Tradicionalmente la economía principal ha sido pesquera y agrícola-ganadera; sin embargo, en la actualidad, ésta se está desplazando hacia una economía basada en el sector servicios, debido al gran desarrollo turístico que ha surgido en esta localidad costera en los últimos años.

Con todo, Conil ha pasado a ser uno de los enclaves de la costa gaditana con mayor interés en las inversiones turísticas. En verano su población llega a superar las 90.000 personas.

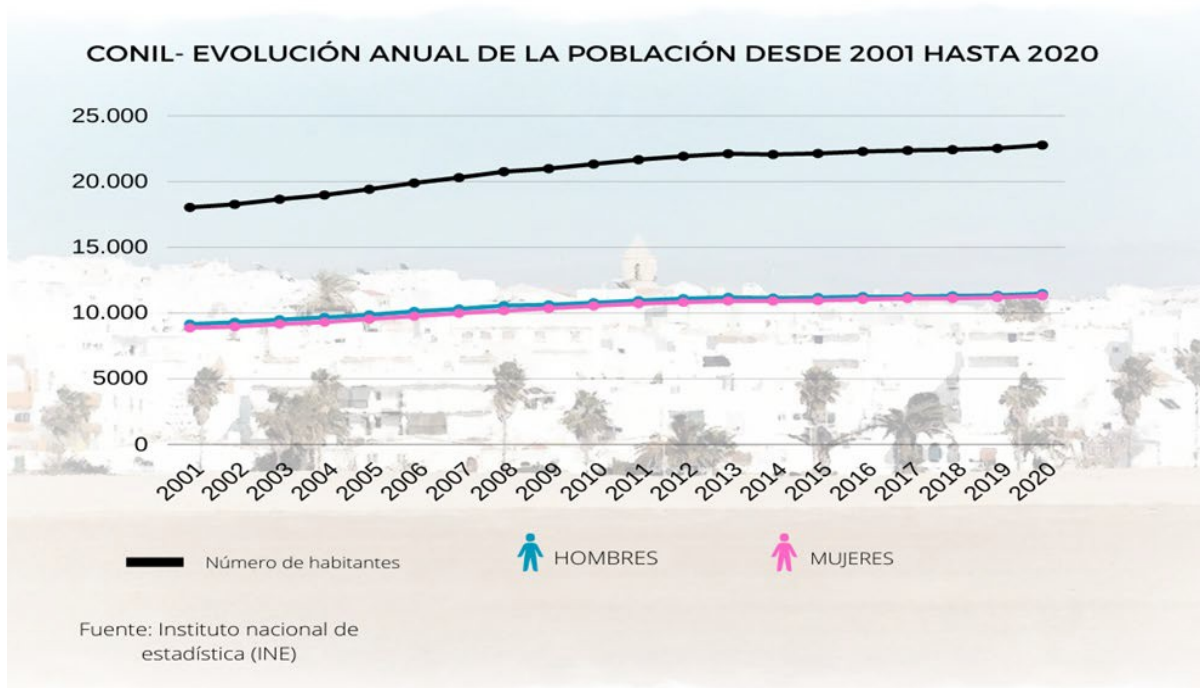
Se encuentra situada a una altitud de 41 metros respecto al nivel del mar y a 43 kilómetros de la capital de provincia, Cádiz. Conil está situado sobre una explanada costera al suroeste de la provincia de Cádiz, bañado por el océano Atlántico. En su situación más oriental domina el llano, siendo su parte más occidental acantilados entre los que destaca el de Roche. Forma parte de la comarca de La Janda.





Dinámica Poblacional

Según los datos recogidos por el INE (Instituto Nacional de Estadística) y correspondientes al año 2020 la población total es de **22.775** personas. De las cuales, 11.470 son hombres y 11.305 son mujeres.



La población de Conil de la Frontera en el periodo (2001-2020) ha crecido en 4739 personas, cantidad que supone un incremento del 26,3% sobre la población al inicio del 2001. Concretamente 2.310 hombres, con un incremento del 25,2% y 2.429 mujeres, con un incremento del 27,4%.

Analizando los datos del padrón municipal de manera longitudinal desde 2001 hasta los últimos datos publicados en 2020, observamos una evolución creciente de la población, exceptuando el año 2014 donde se produce un decremento de la población con respecto al año anterior de 53 personas (50 hombres y 3 mujeres). Esto se podría explicar por la finalización de la crisis económica española en 2014 de acuerdo con los datos de la contabilidad nacional y el aumento de ofertas laborales fuera del municipio.

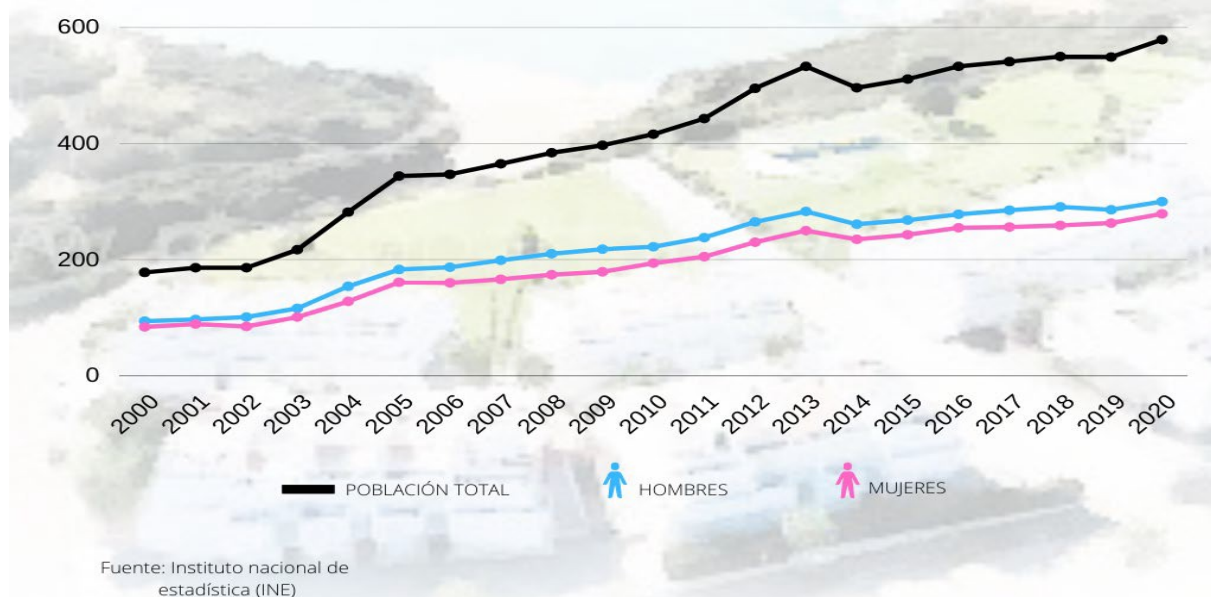
- Evolución anual de la población desde 2001 hasta 2020

AÑO	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
2020	22.775	+246	11.470	+125	11.305	+121
2019	22.529	+102	11.345	+41	11.184	+61
2018	22.427	+58	11.304	+54	11.123	+4
2017	22.369	+72	11.250	-3	11.119	+75
2016	22.297	+161	11.253	+70	11.044	+91
2015	22.136	+73	11.183	+42	10.953	+31
2014	22.063	-53	11.141	-50	10.922	-3
2013	22.116	+189	11.191	+91	10.925	+98
2012	21.927	+263	11.100	+150	10.827	+113
2011	21.664	+333	10.950	+166	10.714	+167
2010	21.331	+347	10.784	+156	10.547	+191
2009	20.984	+232	10.628	+60	10.356	+172
2008	20.752	+451	10.568	+254	10.184	+197
2007	20.301	+411	10.314	+191	9.987	+220
2006	19.890	+473	10.123	+258	9.767	+215
2005	19.417	+438	9.865	+199	9.552	+239
2004	18.979	+323	9.666	+171	9.313	+152
2003	18.656	+387	9.495	+200	9.161	+187
2002	18.269	+233 (con respecto a 2001)	9.295	+135 (con respecto a 2001)	8.974	+98 (con respecto a 2001)
2001	18.036		9.160		8.876	

Además del núcleo urbano de Conil de la Frontera, el municipio se compone de las pedanías: Fuente del Gallo, Casa de Postas, Barrio Nuevo y Roche. Distribuidos poblacionalmente de la siguiente manera:

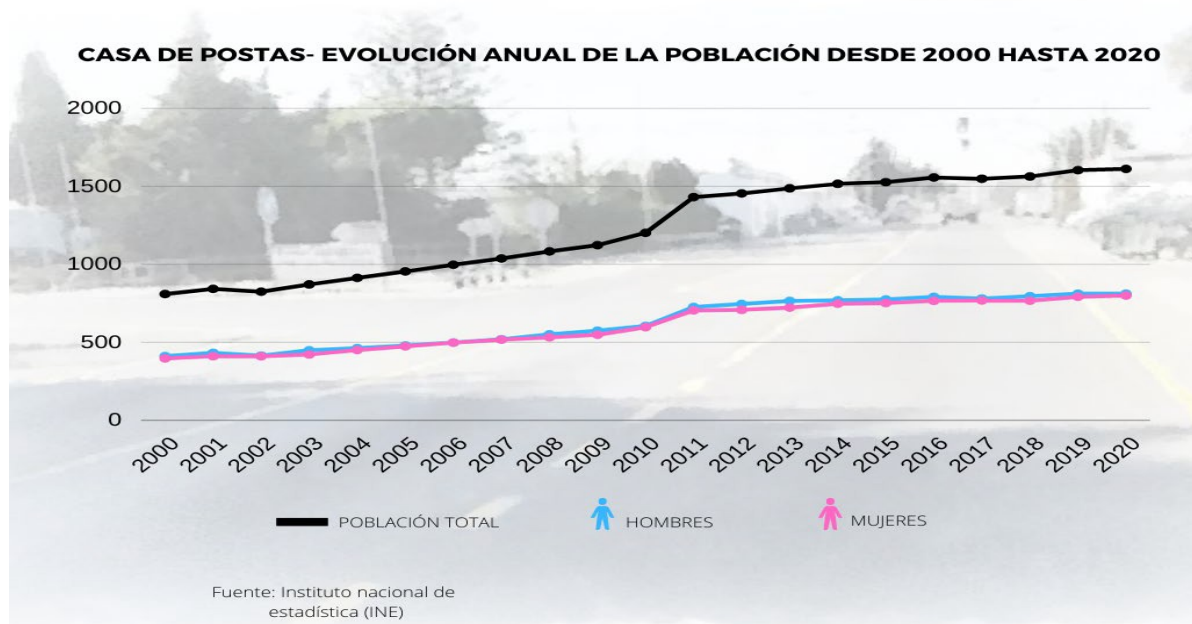


FUENTE DEL GALLO- EVOLUCIÓN ANUAL DE LA POBLACIÓN DESDE 2000 HASTA 2020



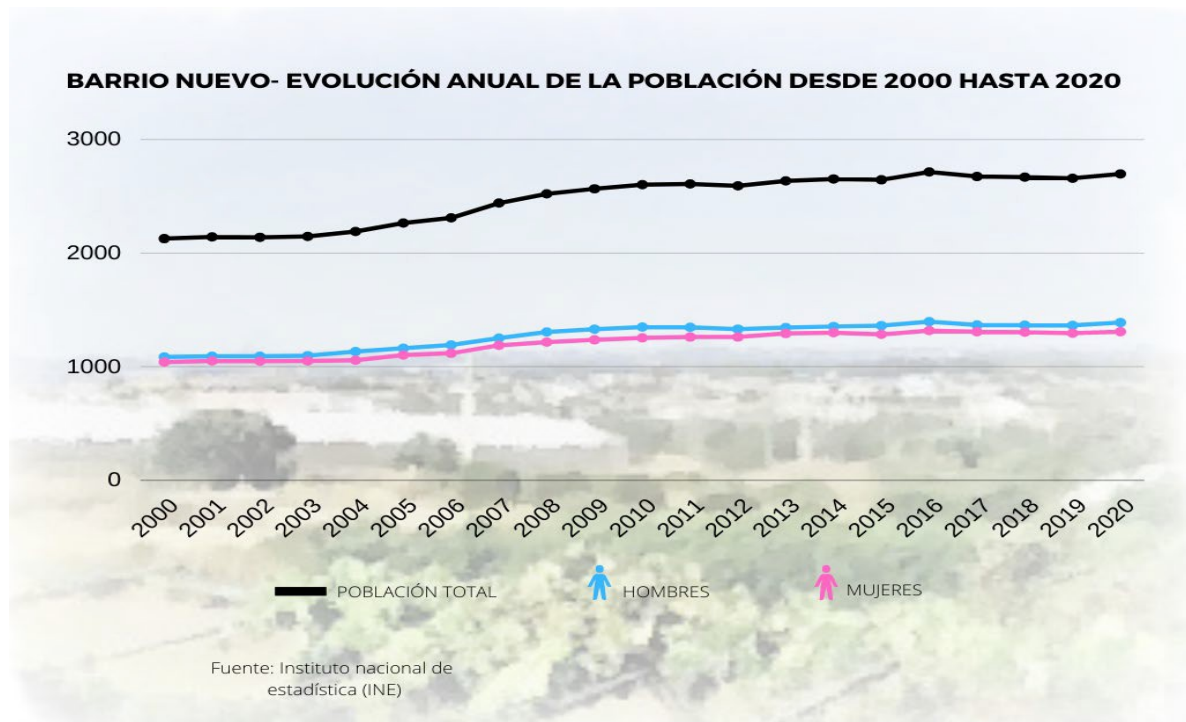
AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2020	300 +4	279 +16	579 +30
2019	286 -5	263 +4	549 -1
2018	291 +6	259 +3	550 +9
2017	285 +7	256 +1	541 +8
2016	278 +10	255 +12	533 +22
2015	268 +7	243 +8	511 +15
2014	261 -22	235 -15	496 -37
2013	283 +18	250 +20	533 +38
2012	265 +27	230 +25	495 +52
2011	238 +15	205 +11	443 +27
2010	222 +4	194 +15	416 +19
2009	218 +8	179 +5	397 +13
2008	210 +11	174 +8	384 +19
2007	199 +12	166 +6	365 +18
2006	187 +4	160 -1	347 +3
2005	183 +29	161 +33	344 +62
2004	154 +38	128 +27	282 +65
2003	116 +15	101 +16	217 +31
2002	101 +4	85 -4	186
2001	97 +3 (con respecto a 2000)	89 +5 (con respecto a 2000)	186 +8 (Con respecto a 2000)
2000	94	84	178

La población en la pedanía Fuente del Gallo en el periodo (2000-2020) ha crecido en 401 personas, cantidad que supone un incremento del 225,3% sobre la población al inicio de 2000. Concretamente 206 hombres, y 195 mujeres, con un incremento del 232%.



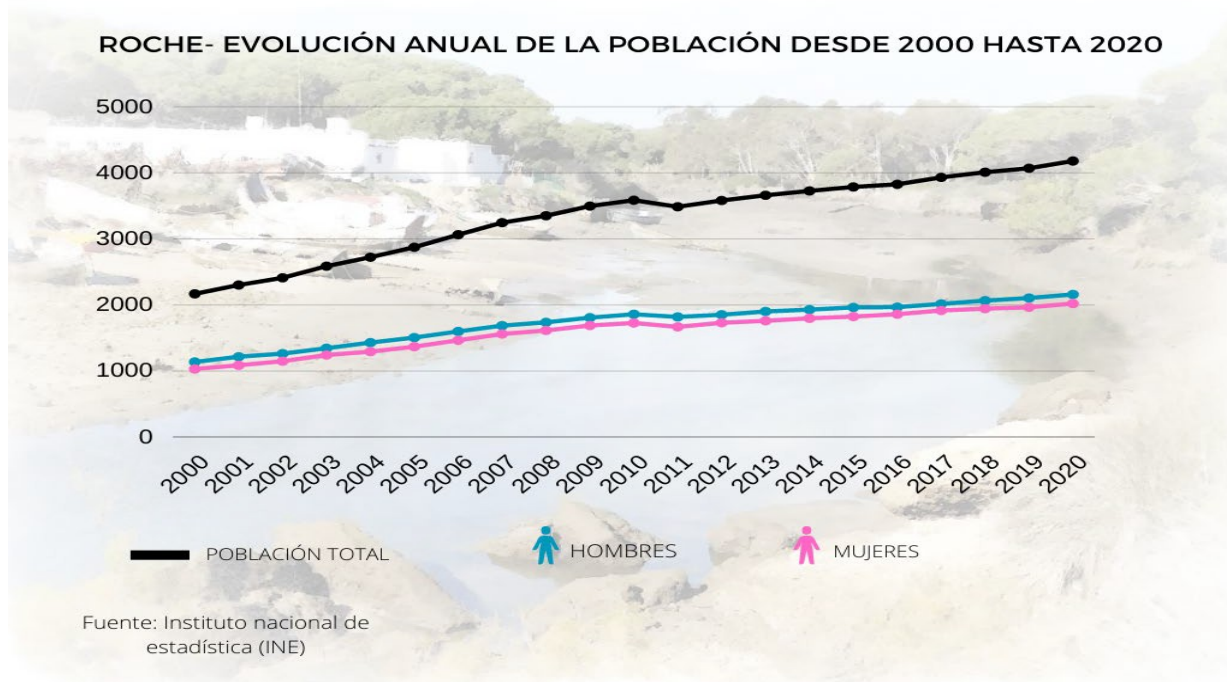
AÑOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2020	812	800 +8	1.612 +8
2019	812 +16	792 +25	1.604 +41
2018	796 +15	767 -1	1.563 +14
2017	781 -10	768 +2	1.549 -8
2016	791 +16	766 +14	1.557 +30
2015	775 +6	752 +5	1.527 +10
2014	769 +4	747 +25	1.516 +29
2013	765 +19	722 +14	1.487 +33
2012	746 +20	708 +3	1.454 +23
2011	726 +121	705 +108	1.431 +229
2010	605 +30	597 +49	1.202 +79
2009	575 +24	548 +16	1.123 +40
2008	551 +31	532 +15	1.083 +46
2007	520 +21	517 +19	1.037 +40
2006	499 +19	498 +24	997 +43
2005	480 +17	474 +24	954 +41
2004	463 +14	450 +28	913 +42
2003	449 +34	422 +12	871 +46
2002	415 -17	410 -1	825 -18
2001	432 +20 (con respecto a 2000)	411 +14 (con respecto a 2000)	843 +34 (con respecto a 2000)
2000	412	397	809

La población en la pedanía Casa de Postas en el periodo (2000-2020) ha crecido en 803 personas, cantidad que supone un incremento del 99.3% sobre la población al inicio de 2000. Concretamente 400 hombres y 403 mujeres.



AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2020	1.389 +25	1.308 +13	2.697 +38
2019	1.364 -2	1.295 -8	2.659 -10
2018	1.366 -1	1.303 -4	2.669 -5
2017	1.367 -30	1.307 -10	2.674 -40
2016	1.397 +36	1.317 +33	2.714 +69
2015	1.361 +7	1.284 -15	2.645 -8
2014	1.354 +10	1.299 +7	2.653 +17
2013	1.344 +13	1.292 +31	2.636 +44
2012	1.331 -16	1.261	2.592 -16
2011	1.347 -2	1.261 +8	2.608 +6
2010	1.349 +19	1.253 +17	2.602 +36
2009	1.330 +24	1.236 +20	2.566 +44
2008	1.306 +24	1.216 +28	2.522 +52
2007	1.252 +60	1.188 +70	2.440 +130
2006	1.192 +29	1.118 +16	2.310 +45
2005	1.163 +29	1.102 +46	2.265 +75
2004	1.134 +37	1.056 +6	2.190 +43
2003	1.097 +6	1.050 +2	2.147 +8
2002	1.091 -1	1.048 -3	2.139 -4
2001	1.092 +6 (con respecto a 2000)	1.051 +10 (con respecto a 2000)	2.143 +16 (con respecto a 2000)
2000	1.086	1.041	2.127

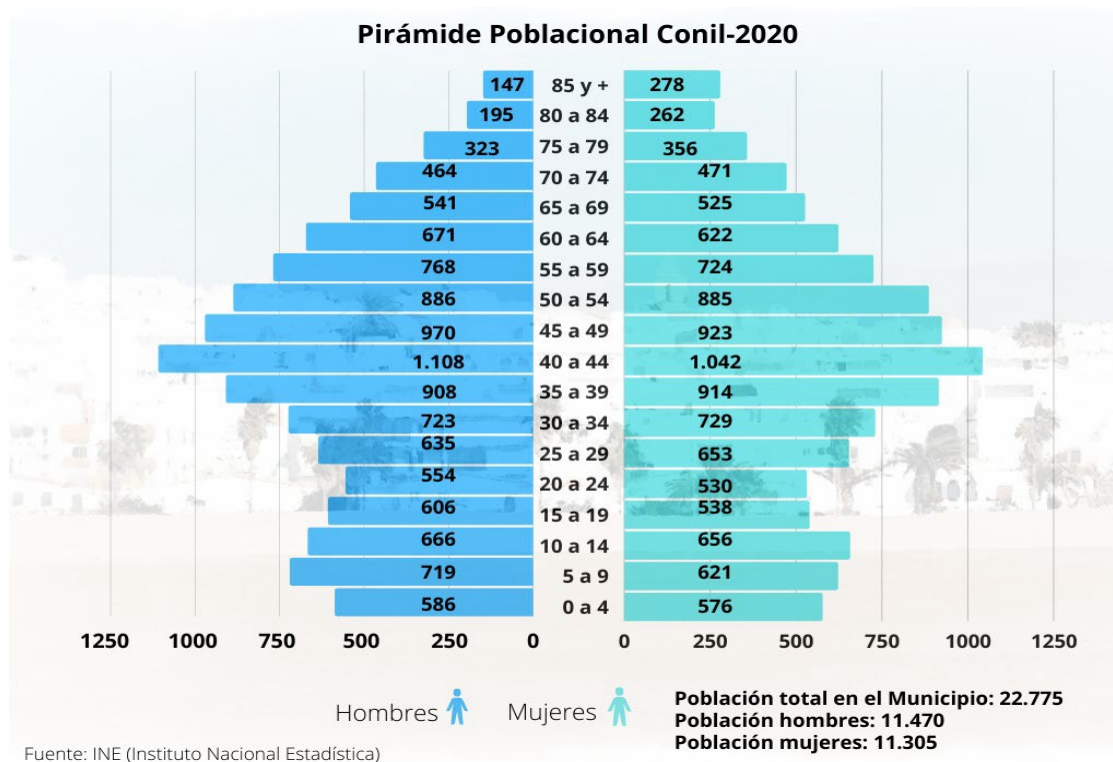
La población en la pedanía de Barrio Nuevo en el periodo (2000-2020) ha crecido en 570 personas, cantidad que supone un incremento del 26,8% sobre la población al inicio de 2000. Concretamente 303 hombres, y 267 mujeres.



AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2020	2.159 +54	2.021 +56	4.180 +110
2019	2.105 +39	1.965 +21	4.070 +60
2018	2.066 +50	1.944 +28	4.010 +78
2017	2.016 +49	1.916 +56	3.932 +105
2016	1.967 +4	1.860 +36	3.827 +40
2015	1.963 +34	1.824 +26	3.787 +60
2014	1.929 +28	1.798 +38	3.727 +66
2013	1.901 +49	1.760 +30	3.661 +79
2012	1.852 +33	1.730 +62	3.582 +95
2011	1.819 -40	1.668 -59	3.487 -99
2010	1.859 +51	1.727 +38	3.586 +89
2009	1.808 +71	1.689 +75	3.497 +146
2008	1.737 +50	1.614 +54	3.351 +104
2007	1.687 +88	1.560 +95	3.247 +183
2006	1.599 +93	1.465 +97	3.064 +190
2005	1.506 +76	1.368 +75	2.874 +151
2004	1.430 +85	1.293 +51	2.723 +136
2003	1.345 +82	1.242 +94	2.587 +176
2002	1.263 +47	1.148 +62	2.411 +109
2001	1.216 +79 (con respecto a 2000)	1.086 +55 (Con respecto a 2000)	2.302 +134 (con respecto a 2000)
2000	1.137	1.031	2.168

La población en la pedanía de Roche en el periodo (2000-2020) ha crecido en 1022 personas, cantidad que supone un incremento del 92,8% sobre la población al inicio de 2000. Concretamente 1022 hombres, y 990 mujeres.

Distribución de la población por tramos de edad



EDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
0-5	586	576	1.162
5-10	719	621	1.340
10-15	666	656	1.322
15-20	606	538	1.144
20-25	554	530	1.084
25-30	635	653	1.288
30-35	723	729	1.452
35-40	908	914	1.822
40-45	1.108	1.042	2.150
45-50	970	923	1.893
50-55	886	885	1.771
55-60	768	724	1.492
60-65	671	622	1.293
65-70	541	525	1.066
70-75	464	471	935
75-80	323	356	679
80-85	195	262	457
85+*	147	278	425
TOTAL	11.470	11.305	22.775

*A partir de los 85 años la población femenina casi duplica a la masculina (Fuente: INE)



La dinámica poblacional en Conil de la frontera es regresiva, observándose la base de la pirámide más estrecha que los escalones centrales, lo que indica que existe baja natalidad y el envejecimiento de la población Conileña es continuo, por lo que la tendencia poblacional es decreciente. Esta estructura es muy típica de países desarrollados, en los que la natalidad desciende debido principalmente a la entrada más tardía en el mundo laboral de las generaciones jóvenes en edad de trabajar, así como por el retraso en la edad de tener hijos debido al temor de no poder desarrollarse en igualdad de condiciones laborales y como no, de perder el trabajo debido a la maternidad. Por otro lado, la crisis económica ha condicionado un descenso muy severo de la natalidad, por razones estrictamente macroeconómicas y laborales.

El comportamiento poblacional en algunos tramos de edad refleja que el número de mujeres es inferior, principalmente en las edades comprendidas entre los 15- 25 años, 40-49 y los 55-70 años. Concretamente, en el tramo de 15 a 19 años hay una diferencia de +68 hombres; de los 20 a 24 de +24 hombres; de 40 a 44 años hay una diferencia de +66; en el de 45-49 años la diferencia es de +47 hombres; en el de 55 a 59 de +44 hombres; en el de 60 a 64 de +49 hombres y en el de 65a 69 la diferencia es de +16 hombres. Lo que pone de manifiesto que, en el municipio de Conil de la Frontera, en los tramos de entre 15-24 años, 40-49 y 55- 70 se registran +314 Hombres. Esta dinámica se revierte a partir de los 70 años, debido a la mayor esperanza de vida de las mujeres, llegando la población femenina casi a duplicar a la masculina a partir de los 85 años.

- ✚ La tasa de juventud interpretada como el peso relativo de las personas jóvenes (entre 15 y 24 años) en relación con la población total, tiene en Conil de la Frontera una representatividad del 9,78%. Porcentaje más bajo que en la provincia de Cádiz (10,71%) y Andalucía (10,66%). Esto indica que casi 10 de cada 100 personas son jóvenes.
- ✚ El Índice de envejecimiento, que relaciona la población mayor de 65 años respecto a la población total, es del 15,64%. Siendo 1,19% superior en la Provincia y 1,74% superior en Andalucía. Por lo que la población Conileña está ligeramente menos envejecida que la Andaluza.
- ✚ El índice de maternidad (proporción de población menor de 5 años por cada 1.000 mujeres en edad de 15 y 49 años), es del 21,8%. Este es superior a los índices de maternidad a nivel provincial (19,10%) y regional (19,40%), lo que pone de manifiesto que en el municipio se producen más nacimientos que en el resto del territorio Andaluz.





- El índice de tendencia se aplica para medir la dinámica demográfica. Este indicador por debajo de 100 refleja descenso de la natalidad, menor crecimiento demográfico y envejecimiento. En Conil de la Frontera, el índice de tendencia es del 86,72%. Ligeramente superior al de la provincia (83,78%) y Andalucía (84,95).
- El municipio registra un índice de reemplazo del 85,17% (porcentaje de personas de 20 a 29 años sobre el total de personas de 55 a 64 años). En Andalucía y en la provincia los índices de reemplazo son inferiores al registrado en Conil de la Frontera (79,18% y 83,50%) respectivamente. Cuanto más alto sea el valor más fácil será que la población aumente en el futuro.
- El índice de dependencia total es usado para conocer la relación entre los grupos económicamente dependientes (población menor de 15 años más la población mayor de 64 años) y el grupo de población potencialmente activa (población de 15 a 64 años). En el municipio, éste índice es del 48%, coincidiendo con el índice de dependencia de la provincia (48%) y siendo ligeramente inferior al de Andalucía (48,86%).
- Por último, el Índice de Renovación de la Población Activa relaciona el tamaño de los grupos en edad de incorporarse al mercado de trabajo, con aquellos en los que se produce la salida, midiendo así la capacidad de la población para sustituir a quienes se van jubilando. En Conil de la Frontera el índice de Renovación es del 80,00%. Encontrándose en la misma línea que la Provincia (79,82%) y Andalucía (81,15%).

Tasas demográficas	Conil	Cádiz	Andalucía
Tasa de juventud	9,78%	10,71%	10,66%
Índice de Vejez	15,64%	16,83%	17,38%
Índice de Maternidad	21,81%	19,10%	19,40%
Índice de Tendencia	86,72%	83,78%	84,95%
Índice de Reemplazo	85,17%	79,18%	83,50%
Índice de Dependencia	48,00%	48,00%	48,86%
Índice de Renovación de la Población Activa	80,00%	79,82%	81,15%



Se definen:

-  Tasa de Juventud = Población entre 15 y 24 años / Población total * 100
-  Índice de Vejez = Población de 65 o más años / Población total * 100
-  Índice de Maternidad = Población entre 0 y 4 años / Mujeres entre 15 y 49 años * 100
-  Índice de Tendencia = Población entre 0 y 4 años / Población entre 5 y 9 años * 100
-  Índice de Reemplazo = Población entre 20 y 29 años / Población entre 55 y 64 años * 100
-  Índice de Dependencia = (Población menor de 15 años + Población mayor de 64 años) / Población entre 15 y 64 años * 100
-  Índice de Renovación de la Población Activa = Población entre 15 y 24 años / Población entre 55 y 64 años * 100

Movimiento natural

En el municipio de Conil de la Frontera el crecimiento vegetativo en 2019 fue positivo (+44). Los nacimientos durante 2019 ascendieron a 204 y las defunciones a 160.

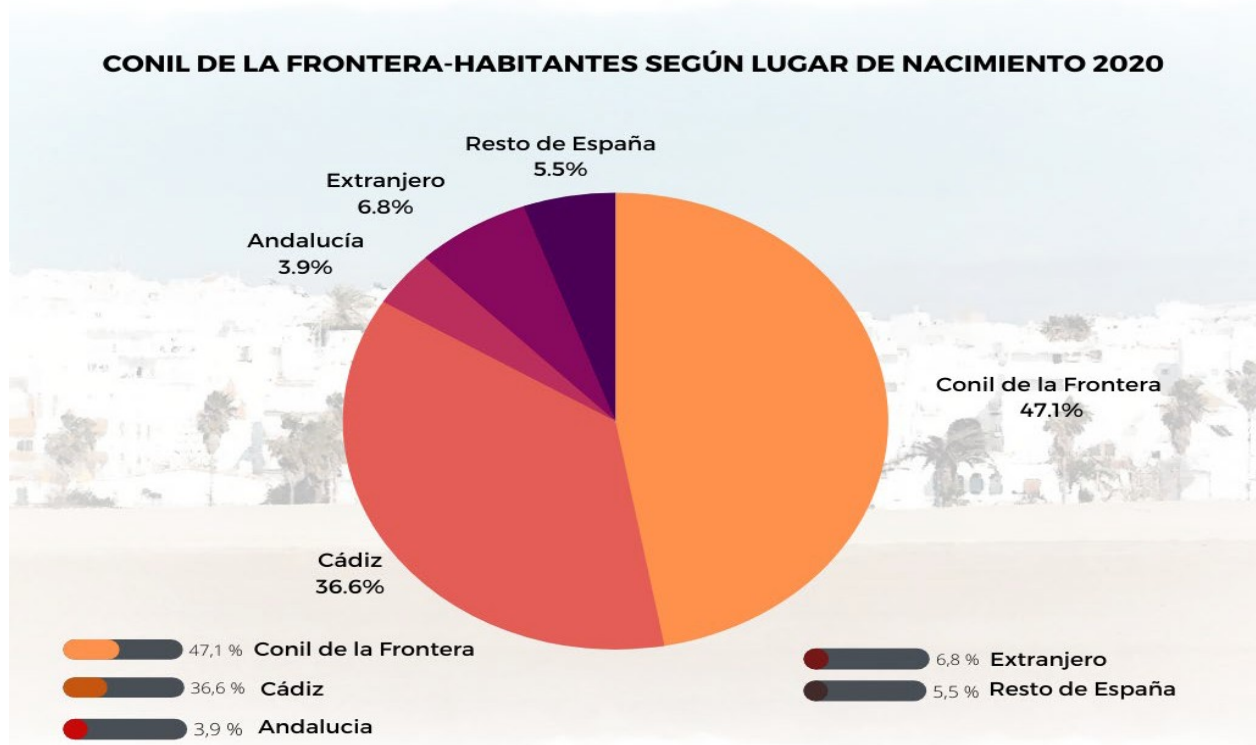
Movimiento migratorio

El número de personas que entran al Municipio como inmigrantes es mayor que el de los Conileños que emigran a otros destinos. En Marzo de 2021 se encuentran registrados 1.223 inmigrantes.

	Municipio	Provincia	Andalucía
Personas Inmigrantes	1.223	49.470	702.018
Tasa de población inmigrante	5,37%	3,98%	8,29%

Según los datos publicados por el INE procedentes del padrón municipal de 2020 el 47.13% (10.733) de los habitantes empadronados en el Municipio de Conil de la Frontera han nacido en dicho municipio, el 46.05% han emigrado a Conil de la Frontera desde diferentes lugares de España, el 36.64% (8.344) desde otros municipios de la provincia de Cádiz, el 3.95% (899) desde otras provincias de la comunidad de Andalucía, el 5.47% (1.245) desde otras comunidades autónomas y el 6.82% (1.554) han emigrado a Conil de la Frontera desde otros países.



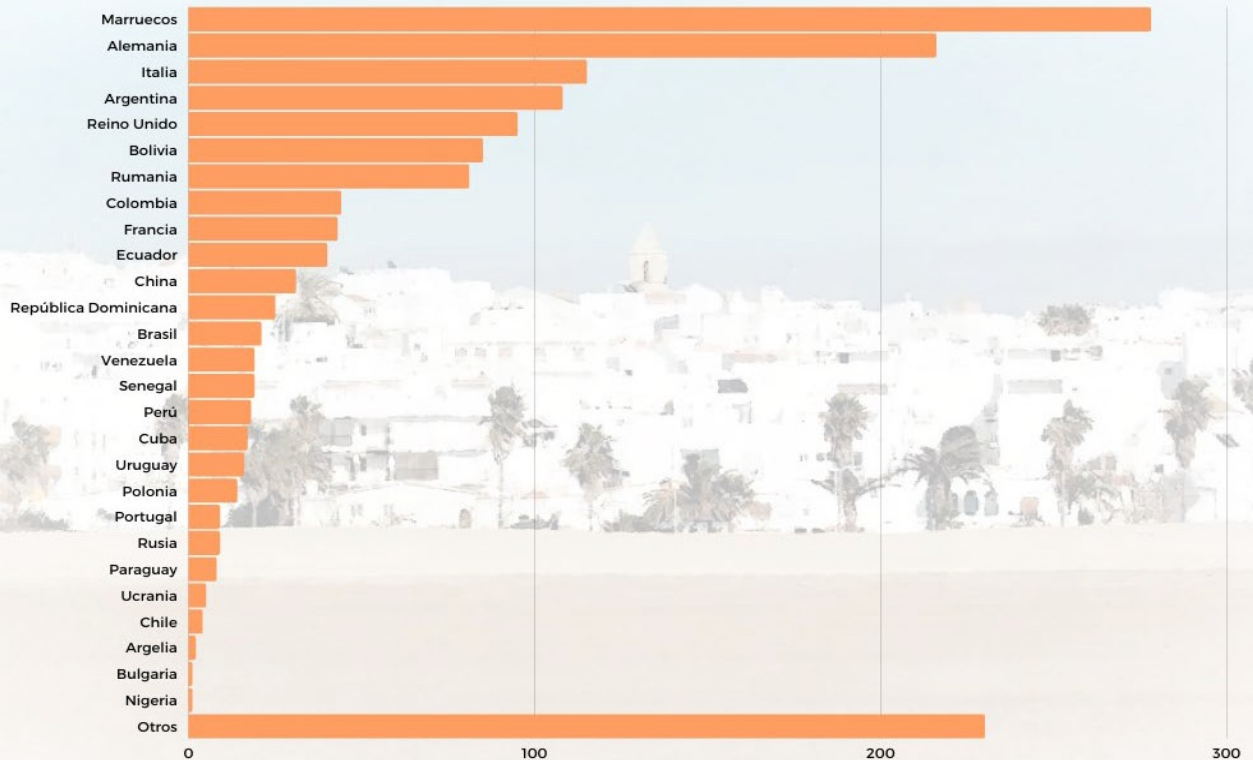


Según los datos ofrecidos por el INE, en la estadística del Padrón los habitantes empadronados en Conil de la Frontera que han nacido en otros países ascienden a 1.554:

- ✚ 462 habitantes, 198 hombres y 264 mujeres nacidos en América.
- ✚ 316 habitantes, 159 hombres y 157 mujeres nacidos en África.
- ✚ 43 habitantes, 19 hombres y 24 mujeres nacidos en Asia.
- ✚ 2 habitantes, 1 hombre y 1 mujer nacidos en Oceanía.



CONIL DE LA FRONTERA-HABITANTES NACIDOS EN EL EXTRANJERO SEGÚN PAÍS -2020



Fuente: INE (Instituto Nacional Estadística)

En la actualidad (Marzo 2021), los principales países de origen de la población residente son: Marruecos (278), Alemania (216), Italia (115), Argentina (108), Reino Unido (95), Bolivia (85) y Rumanía (81). En general, un 46% de la población extranjera residente en Conil, procede de países desarrollados, lo que puede indicar una motivación de residencia diferente (turística, jubilación, etc) que el de otros colectivos de extranjeros, lo que se traduce en diferencias también en cuanto a la localización en el municipio o a la demanda de servicios.

Junto a los residentes procedentes de otros países hay que añadir el colectivo de extranjeros que, sin estar censados o empadronados en el municipio, pasan largas temporadas en el mismo, donde tienen o alquilan una vivienda. Estos colectivos suelen proceder de países desarrollados del centro y norte de Europa.



HABITANTES SEGÚN PAÍS DE NACIMIENTO		
PAÍS	2020	Dif (2019)
Bulgaria	1	0
Francia	43	-3
Italia	115	20
Polonia	14	5
Portugal	9	-1
Reino Unido	95	14
Alemania	216	-5
Rumania	81	-2
Ucrania	5	0
Rusia	9	0
Argelia	2	-1
Marruecos	278	31
Nigeria	1	0
Senegal	19	1
Cuba	17	3
República Dominicana	25	2
Argentina	108	8
Bolivia	85	5
Brasil	21	-1
Colombia	44	6
Chile	4	2
Ecuador	40	2
Paraguay	8	3
Perú	18	2
Uruguay	16	1
Venezuela	19	3
China	31	0
Otros	230	37



5.2 Mercado de trabajo

Demanda de empleo

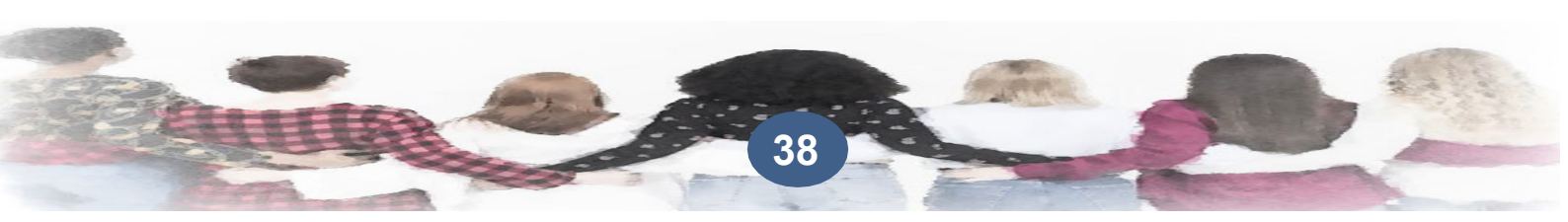
El paro registrado en Conil de la Frontera en Marzo de 2021 ha sido de 2.995 personas, 1.237 hombres y 1758 mujeres. El análisis de los datos de desempleo por grandes grupos de edad y desglosados por sexos, nos muestra que el municipio de Conil de la Frontera sigue un patrón **donde el desempleo femenino es superior al masculino en todos los grupos de edad.**

La población activa de Conil, según el último censo de población es de 14.265 personas. Es decir, el 62,6% de la población potencialmente activa (16-65 años) está en disposición de trabajar en el municipio. Supone un incremento del 29% con respecto al censo de 2011, lo que representa una importante capacidad de trabajo a la que dar ocupación en los diferentes sectores productivos del municipio. Enero de 2021 fue el mes en el que se ha registrado un mayor número de personas en paro con respecto a 2020, 1.470 hombres y 1886 mujeres. La actual pandemia por Coronavirus ha afectado sin duda al incremento del paro.

La demanda de empleo por parte de las mujeres de Conil, en todos los meses de 2020, se sitúa por encima de la demanda de empleo registrada en el caso de los hombres. Por término medio, en el periodo de Enero a Diciembre de 2020, la diferencia en la demanda de empleo se cifra en +314 mujeres respecto a la demanda de los hombres. Más aún, en todos los meses del año 2019, 2020 y lo que llevamos de 2021 el número de paradas es superior al de parados.

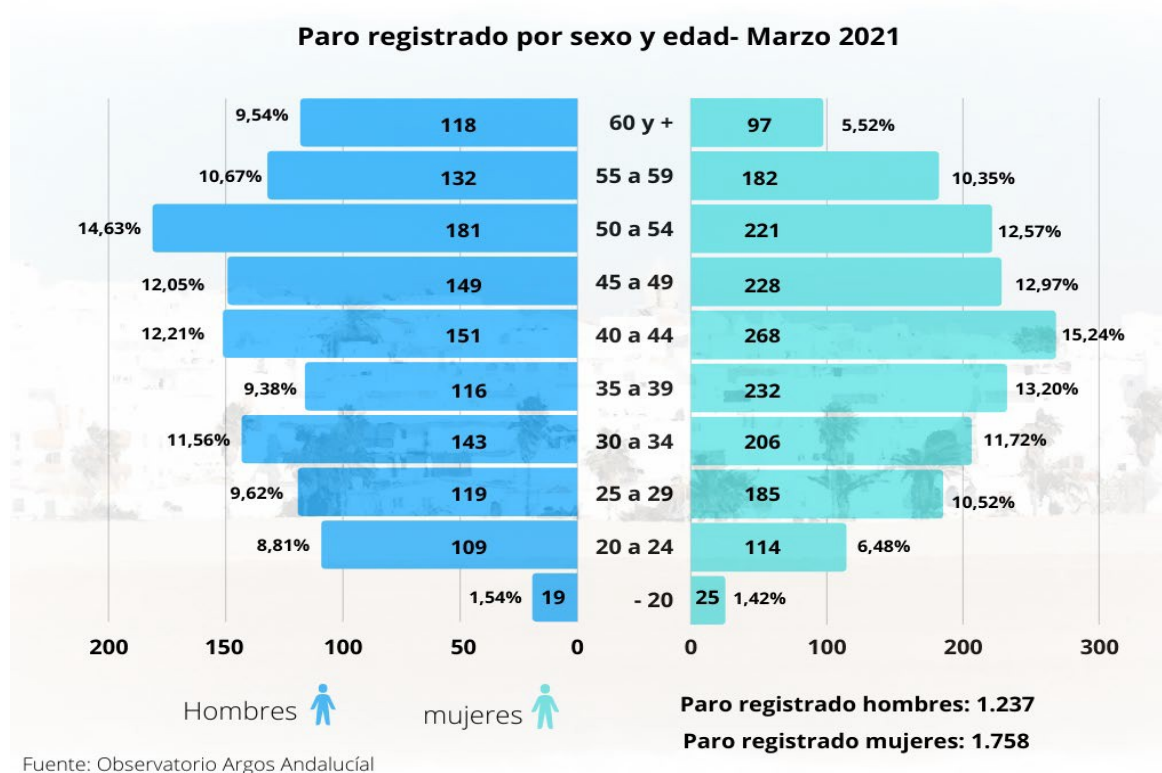
Las mayores diferencias entre mujeres y hombres en relación con la tasa de paro en el municipio de Conil de la frontera a Enero de 2021, las encontramos en los tramos de edad entre 25 y 44 años con una diferencia de +308 mujeres en paro. Salvo en el tramo de edad de menores de 25 años, en el resto se registra un mayor número de paradas. Esto coincide con hitos significativos en la vida de las mujeres, como la edad fértil y la crianza en un extremo, y en otro, la atención y cuidados que muchas mujeres dedican a familiares dependientes.

La tasa de paro en los tramos de edad entre 35-39 años, consta de 116 hombres en paro y 232 mujeres, lo que supone una diferencia de (+116) mujeres desempleadas. Le sigue el tramo de edad entre 40-44 años, con 151 hombres en paro y 268 mujeres, siendo la diferencia de (+177) mujeres desempleadas.





Paro por sexo y edad Marzo 2021 Grupo Edad	HOMBRE		MUJER		Total	
	Paro	Porcentaje	Paro	Porcentaje	Paro	Porcentaje
Menor de 20	19	1,54%	25	1,42%	44	1,47%
De 20 a 24	109	8,81%	114	6,48%	223	7,45%
De 25 a 29	119	9,62%	185	10,52%	304	10,15%
De 30 a 34	143	11,56%	206	11,72%	349	11,65%
De 35 a 39	116	9,38%	232	13,20%	348	11,62%
De 40 a 44	151	12,21%	268	15,24%	419	13,99%
De 45 a 49	149	12,05%	228	12,97%	377	12,59%
De 50 a 54	181	14,63%	221	12,57%	402	13,42%
De 55 a 59	132	10,67%	182	10,35%	314	10,48%
60 o más	118	9,54%	97	5,52%	215	7,18%
Total	1.237	100,00%	1.758	100,00%	2.995	100,00%





Existen todavía estereotipos muy marcados en la sociedad que influyen de manera directa en que muchas mujeres encuentren dificultades a la hora de entrar al mercado laboral en edades comprendidas entre los 25 y 44 años. Edades estas, en las que se producen los mayores porcentajes de embarazos, hecho que tal, y como nos muestran los datos estadísticos, aún genera un cierto rechazo hacia la contratación, debido entre otros aspectos a una visión desvirtuada de la productividad, especialmente en las empresas privadas, donde el embarazo se intuye como una merma productiva y no como un acto de responsabilidad social.

Otro aspecto sobre el que se debe actuar, es el fomento de la contratación de mujeres mayores de 44 años, ya que muchas no consiguen incorporarse o reincorporarse al mercado laboral en estas edades, bien porque no han adquirido experiencia laboral en edades anteriores o porque salieron del mercado, y con edades superiores a los 40, les resulta complicado volver al mercado laboral, entrando a formar parte de grupos sociales en los que se puede acentuar la desigualdad de género: ser mujer y ser mayor de 45 años.



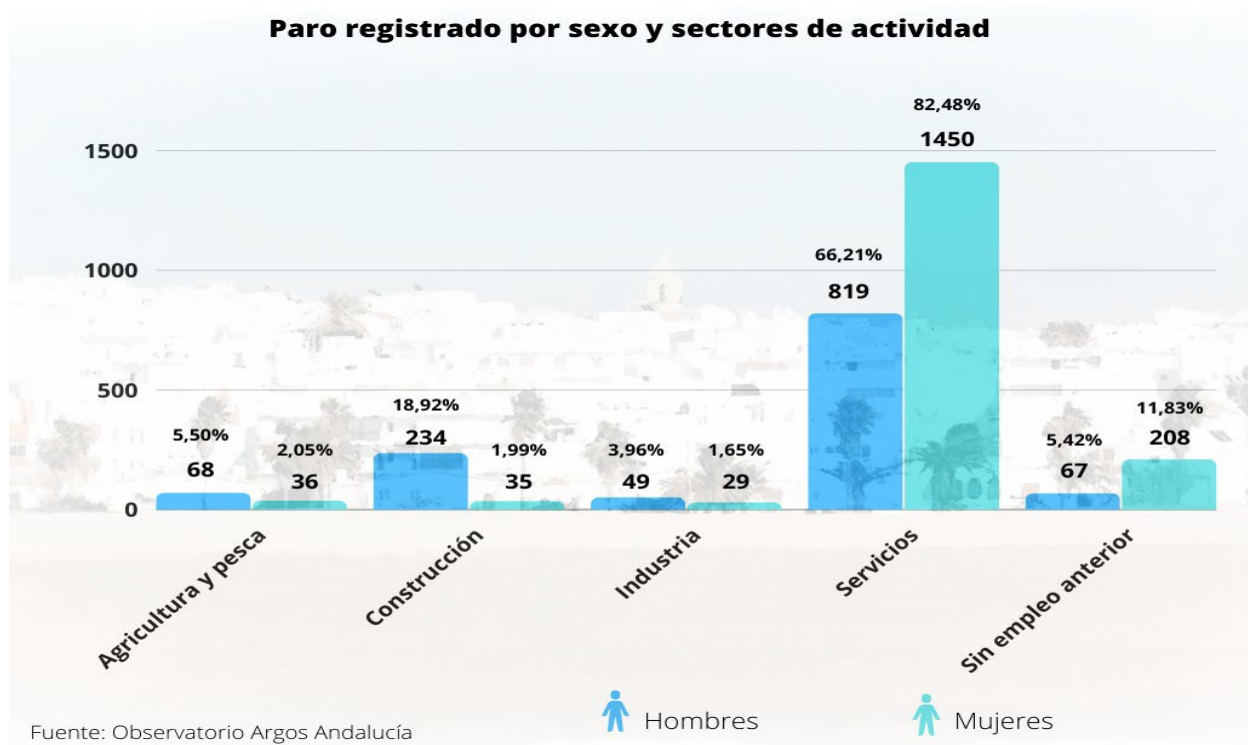


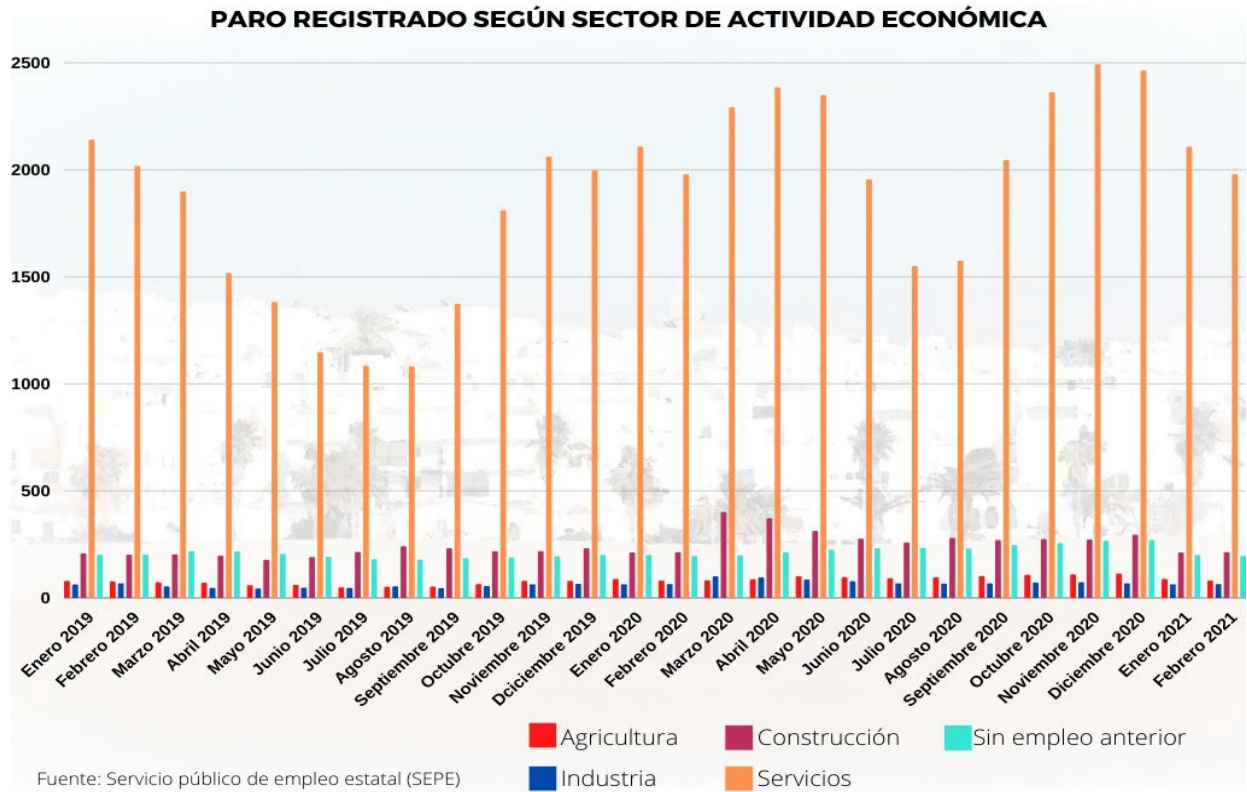
Paro registrado por sexo y sectores de actividad

La mayor demanda de empleo se registra en el Sector Servicios, a Marzo de 2021 constan 2.269 parados, 819 hombres y 1.450 mujeres. Le sigue el Sector de la Construcción con 269 parados, 234 hombres y 35 mujeres. En el sector de Agricultura y Pesca constan 104 parados, 68 hombres y 36 mujeres. Finalmente, el Sector Industria registra 78 parados, 49 hombres y 29 mujeres.

Durante el 2020 se han registrado 4.546 contratos de mujeres y 6.372 contratos de hombres, lo que supone una diferencia entre ambos grupos de 1.826 contratos. La mayoría de estos, 10.181 son contratos temporales.

Paro por sexo y actividad MARZO 2021 Sector	HOMBRE		MUJER		Total	
	Paro	Porcentaje	Paro	Porcentaje	Paro	Porcentaje
AGRICULTURA Y PESCA	68	5,50%	36	2,05%	104	3,47%
CONSTRUCCION	234	18,92%	35	1,99%	269	8,98%
INDUSTRIA	49	3,96%	29	1,65%	78	2,60%
SERVICIOS	819	66,21%	1.450	82,48%	2.269	75,76%
SIN EMPLEO ANTERIOR	67	5,42%	208	11,83%	275	9,18%
Total	1.237	100,00%	1.758	100,00%	2.995	100,00%





El sector industrial, como es la tónica en las sociedades europeas industriales, es un sector masculinizado, especialmente en los procesos de factoría o manufactura. Un caso similar ocurre con la construcción, donde la presencia de mujeres está relacionada con los puestos de administración de las empresas dedicadas a este sector. Sin embargo, el sector servicios es un sector donde la presencia femenina tiene un papel predominante en todos sus subsectores, hecho que es común en cualquier espacio o contexto territorial de las mismas características sociales, económicas, demográficas e industriales que el municipio de Conil.

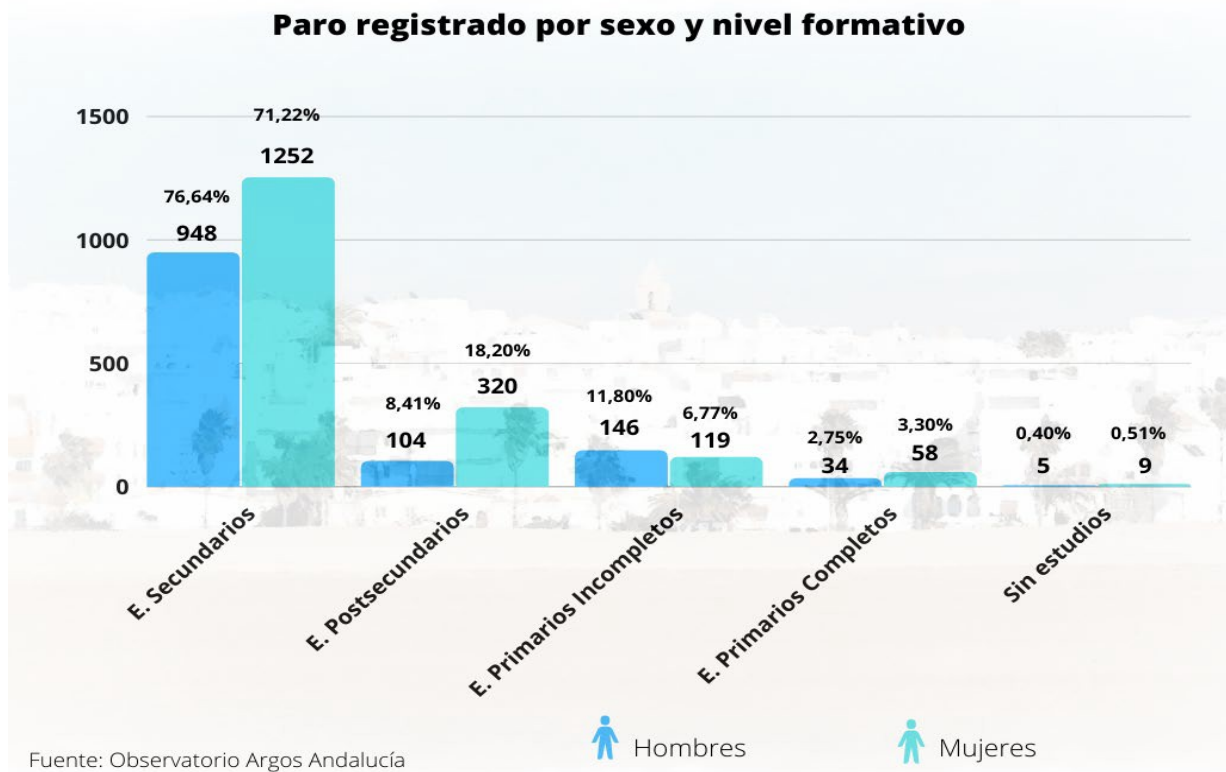


Paro registrado por sexo y nivel formativo

En Marzo de 2021, el 73,46% de la población en paro de Conil posee estudios secundarios. El 26,54% restante se reparte entre estudios primarios incompletos (8,85%), estudios primarios completos (3,07%), estudios postsecundarios (14,16%) y sin estudios (0,47%). El análisis de los datos desagregados por sexo pone de manifiesto que, en todos los niveles formativos, salvo en el grupo de estudios primarios incompletos, son mayoritarias las mujeres que se encuentran en paro. Concretamente:

- El 4,87% de los hombres y el 3,97% de las mujeres en paro, presentan estudios primarios incompletos. Lo que supone una diferencia de 0,9 puntos porcentuales.
- El 0,17% de los parados y el 0,30% de las paradas no poseen estudios.
- Entre las personas que poseen estudios primarios completos, el 1,14% de los hombres y el 1,94% de las mujeres se encuentran en paro.
- Con respecto a los estudios secundarios, el 31,65% de los hombres en paro disponen de estos, mientras que en el caso de las mujeres el 41,80% está en posesión de estudios secundarios. Siendo la diferencia de 10 puntos porcentuales.
- Finalmente, el 3,47% de los hombres en paro presentan estudios postsecundarios, frente al 10,68% de las mujeres. Lo que supone una diferencia de más de 7 puntos porcentuales.

MARZO 2021 Nivel estudios	Paro Registrado			Porcentaje		
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total
Sin estudios	5	9	14	0,17%	0,30%	0,47%
Estudios primarios incompletos	146	119	265	4,87%	3,97%	8,85%
Estudios primarios completos	34	58	92	1,14%	1,94%	3,07%
Estudios secundarios	948	1.252	2.200	31,65%	41,80%	73,46%
Estudios postsecundarios	104	320	424	3,47%	10,68%	14,16%



Es una constante en las sociedades del sur de Europa que el mayor número de contrataciones sean masculinas, a pesar de que los datos de desempleo nos muestran que existen más mujeres en situación de desempleo. El único grupo donde la mayor contratación masculina es lógica es el grupo de menores de 25 años, ya que la mayor parte de las mujeres están llevando a cabo sus estudios, frente a un mayor número de varones que no desarrolla estudios y por tanto entra en edad más temprana al mercado laboral.

El análisis del nivel de estudios muestra siempre un cambio de tendencia en los niveles de estudio en la población femenina, observándose un mayor número de mujeres sin estudios que hombres, pero también un mayor número de mujeres con estudios superiores completados. Estos datos muestran un cambio en la sociedad muy relevante, donde las mujeres tradicionalmente han pasado de no tener estudios por motivos de abandono temprano para dedicarse a las actividades domésticas. Mujeres estas, que se encuentran en los escalones superiores de la pirámide de población.



Por su parte, las mujeres situadas en los escalones centrales de la pirámide de población, tienen una mayor formación que los varones del mismo grupo o sector de edad. No obstante, esta mayor formación no se refleja ni en los datos de desempleo ni en los de contratación. A pesar de ello, hay que señalar que la mayor formación femenina demuestra un avance social que está provocando una cada vez mayor igualdad de oportunidades en la sociedad de los países del sur de Europa. Sin embargo, a la vista de los datos antes mencionados, es necesaria una implicación de toda la sociedad para que lo conseguido con la formación se refleje en la entrada en igualdad de la mujer en el mercado laboral.

La existencia de estereotipos de género muy marcados, es otra de las dificultades que se le presentan al género femenino, los cuales son un indicativo de un papel de la mujer preponderante a la hora de llevar a cabo actividades del hogar y relacionadas con el cuidado de personas dependientes. Esta sobrecarga de trabajo se acentúa en aquellas mujeres que realizan una doble jornada laboral fuera y dentro de casa. Este hecho repercute en la salud de las personas y en la ausencia de tiempo libre. Además, el hecho de ser las mujeres las que en mayor medida desempeñan los trabajos o tareas domésticas, les impide en ocasiones el poder desarrollar una actividad profesional normal, siendo un fenómeno socio-cultural que se refleja con claridad en los gráficos de desempleo y contratación.

Es destacable también el papel de la mujer en el tejido asociativo y en las tareas de voluntariado social, lo cual demuestra que, a pesar de no tener tradicionalmente un papel de plena igualdad en la sociedad, la mujer siempre ha trabajado en conseguir el bien común de la ciudadanía a través de la igualdad de oportunidades.





5.3 Demografía empresarial

Actividad empresarial por sectores

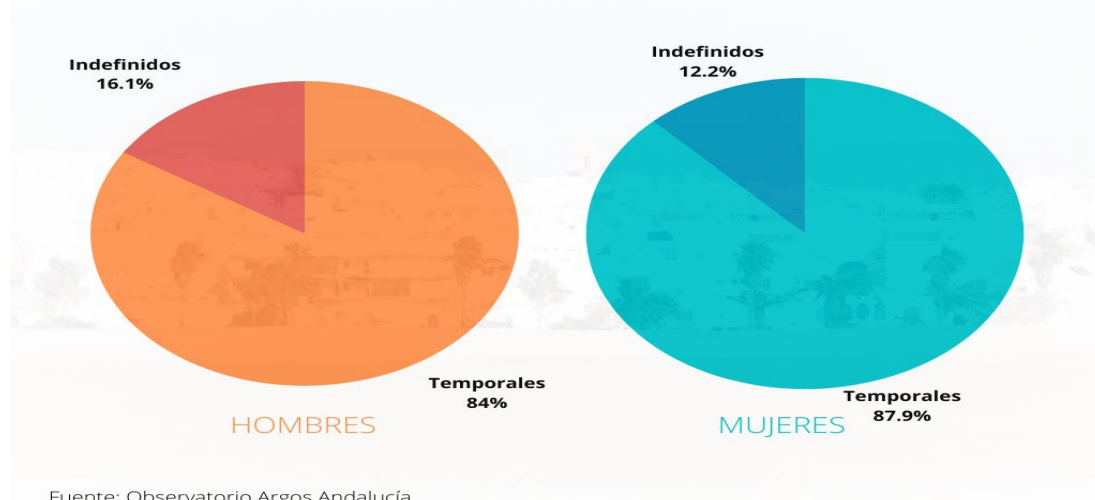
Según el Instituto Nacional de Estadística, el número total de empresas con actividad en el municipio de Conil de la Frontera en 2020 asciende a 1.667 unidades.

Los sectores de actividad con mayor peso en la población son el Comercio, Transporte y Hostelería con un porcentaje de representatividad del 46,7% (778 empresas). Le siguen la Construcción con 216 empresas (12,9%), las Actividades Profesionales y Técnicas con 223 empresas (13,4%). Las Actividades Inmobiliarias tienen un peso del 4,8 % con 80 empresas y la Industria del 3,5% con 58 empresas. Las Actividades Sanitarias, de Servicios Sociales y Educativos representan el 6,8% con 113 empresas. La Información y Comunicaciones disponen de 20 empresas (1,2%) y las Actividades Financieras y de Seguros tienen una representación del 1,1% con 17 empresas. Otros servicios como Actividades Artísticas y de Entretenimiento, energía, agua, gestión de residuos, representan el 9,7% con 162 empresas.

Contratación en el Municipio

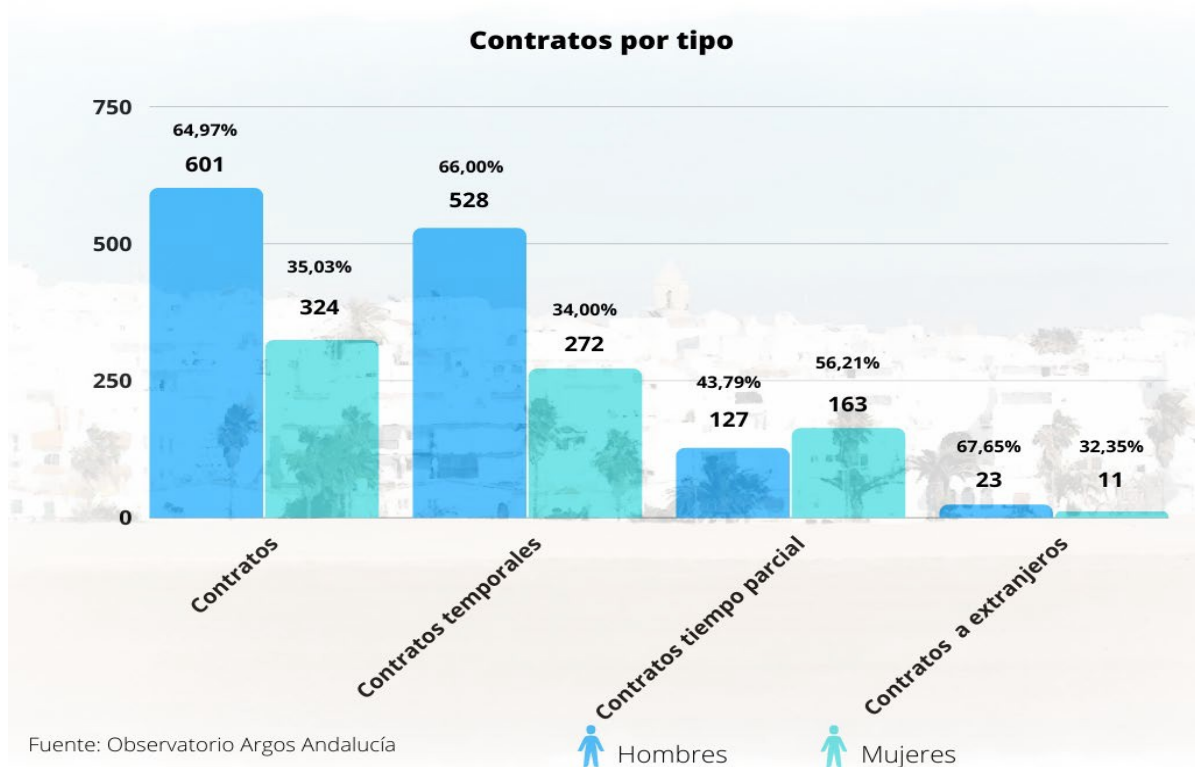
La tasa de contratos temporales en Marzo de 2021 es del 86,49%, siendo el 31,35% de estos a tiempo parcial. De los 925 contratos registrados en Marzo, 601 (64,97%) corresponden a hombres y 324 (35,03%) a mujeres, por lo que la diferencia en relación a los hombres es de 277 mujeres menos contratadas. Con respecto a la estabilidad de la contratación por sexo en el municipio, sólo el 12,15% de los hombres y el 16,05% de las mujeres poseen contratos indefinidos.

Estabilidad de la contratación por sexo





MARZO 2021	HOMBRE	MUJER	Total
Contratos	601 (64,97%)	324 (35,03%)	925
Contratos temporales	528 (66,00%)	272 (34,00%)	800
Contratos a tiempo parcial	127 (43,79%)	163 (56,21%)	290
Contratos a extranjeros	23 (67,65%)	11 (32,35%)	34

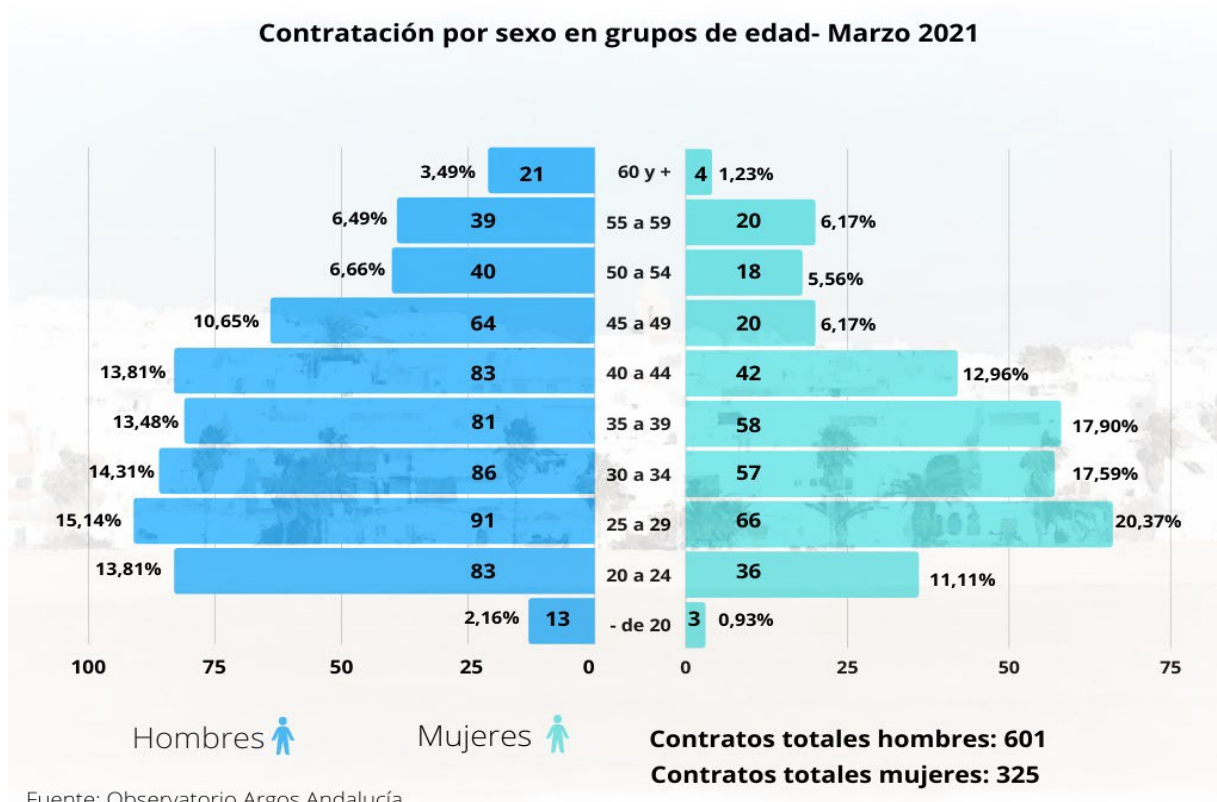


El tramo de edad de los 20 a los 44 años es donde más contrataciones se registran, 424 (70,55%) hombres y 259 (79,93%) mujeres. Por lo que se contabilizan 165 mujeres menos contratadas con respecto a los hombres en ese tramo de edad.



Marzo 2021 Grupo Edad	HOMBRE		MUJER		Total	
	Contratos	Porcentaje	Contratos	Porcentaje	Contratos	Porcentaje
Menor de 20	13	2,16%	3	0,93%	16	1,73%
De 20 a 24	83	13,81%	36	11,11%	119	12,86%
De 25 a 29	91	15,14%	66	20,37%	157	16,97%
De 30 a 34	86	14,31%	57	17,59%	143	15,46%
De 35 a 39	81	13,48%	58	17,90%	139	15,03%
De 40 a 44	83	13,81%	42	12,96%	125	13,51%
De 45 a 49	64	10,65%	20	6,17%	84	9,08%
De 50 a 54	40	6,66%	18	5,56%	58	6,27%
De 55 a 59	39	6,49%	20	6,17%	59	6,38%
60 o más	21	3,49%	4	1,23%	25	2,70%
Total	601	100,00%	324	100,00%	925	100,00%

Contratación por sexo en grupos de edad- Marzo 2021





Es reseñable el escaso número de contrataciones femeninas en el segmento 25 a 49 años. Sería lógico que una vez las mujeres terminan sus estudios exista una efervescencia de contrataciones femeninas, no obstante, entre muchos otros factores sociales, un aspecto biológico femenino como la maternidad está condicionando la contratación femenina en estas edades, consideradas en terminología demográfica, como edades fértiles. Resulta por tanto complicado, dadas las cantidades de variables y factores que influyen sobre estas secuencias de datos, el poder extraer conclusiones concretas que aporten una explicación científica a estos hechos que agravan o acentúan las desigualdades sociales entre géneros, y por tanto merman la posibilidad de alcanzar una igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de Conil.

Esta desigualdad en las contrataciones a favor de los varones también se explica cuando no está relacionada con la maternidad o el cuidado de los hijos estrictamente, sino principalmente por el cuidado de progenitores dependientes por un lado y porque muchas mujeres no accedieron al mercado laboral en edades más tempranas. Privándolas por tanto de una experiencia laboral previa que les facilitaría acceder a un puesto de trabajo. Conjugando así, de nuevo una doble vertiente socio-laboral que atenúa la conciliación laboral, familiar y de ocio.

Principales ocupaciones contratadas por sexo

Sexo	Ocupación MARZO 2021	Contratos	Porcentaje
HOMBRE	CAMAREROS ASALARIADOS	136	22,63%
	ALBAÑILES	95	15,81%
	TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS DEL PESCADO	32	5,32%
	PEONES DE LA CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS	28	4,66%
	COCINEROS ASALARIADOS	27	4,49%
MUJER	CAMARERAS ASALARIADAS	90	27,78%
	VENDEDORAS EN TIENDAS Y ALMACENES	39	12,04%
	PERSONAL DE LIMPIEZA DE OFICINAS, HOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS SIMILARES	29	8,95%
	EMPLEADAS ADMINISTRATIVAS CON TAREAS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO NO CLASIFICADOS BAJO OTROS EPÍGRAFES	24	7,41%
	PEONES AGRÍCOLAS (EXCEPTO EN HUERTAS, INVERNADEROS, VIVEROS Y JARDINES)	23	7,10%

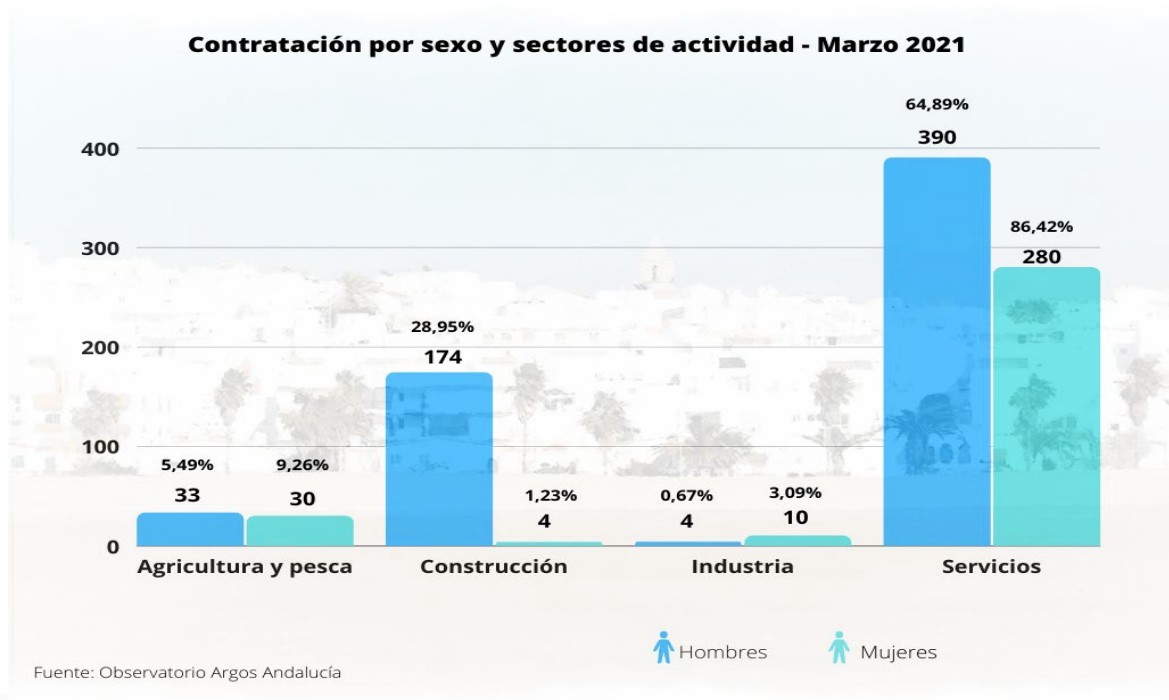


La ocupación con más contratos registrados en Marzo de 2021, es la de camareros/asalariados (136 hombres contratados y 90 mujeres contratadas), le sigue la albañilería (95 hombres contratados), vendedoras en tiendas/almacenes (90 mujeres contratadas), trabajadores de la industria del pescado (32 hombres contratados), personal de limpieza de oficinas y hoteles (29 mujeres contratadas), peones de la construcción de edificios (28 hombres contratados), cocineros asalariados (27 hombres contratados), empleadas administrativas con tareas de atención al público (24 mujeres contratadas) y peones agrícolas (23 mujeres contratadas).

Contratación por sexo y sectores de actividad

Como se puede observar el sector de actividad con mayor porcentaje de contratos 72,43% es el sector servicios con 670 contratos (390 hombres y 280 mujeres). Le sigue la construcción con el 19,24% (178 contratos, 174 hombres y 4 mujeres), la agricultura y la pesca con un porcentaje del 6,81% (63 contratos, 33 hombres y 30 mujeres). Y finalmente la industria con el 1,51% (14 contratos, 4 hombres y 10 mujeres).

Sector	MARZO 2021	HOMBRE		MUJER		Total	
		Contratos	Porcentaje	Contratos	Porcentaje	Contratos	Porcentaje
AGRICULTURA Y PESCA		33	5,49%	30	9,26%	63	6,81%
CONSTRUCCION		174	28,95%	4	1,23%	178	19,24%
INDUSTRIA		4	0,67%	10	3,09%	14	1,51%
SERVICIOS		390	64,89%	280	86,42%	670	72,43%
Total		601	100,00%	324	100,00%	925	100,00%





Contratación por sexo y nivel de estudios

En función del nivel de estudios, el mayor porcentaje de contratación 66,16% corresponde a las personas con estudios secundarios (612 contratos, 414 hombres y 198 mujeres), le siguen las personas con estudios primarios completos (201 contratos, 122 hombres y 79 mujeres). Las personas sin estudios representan el 5,41% (50 contratos, 34 hombres y 16 mujeres), las personas con estudios postsecundarios el 4,43% (41 contratos, 20 hombres y 21 mujeres). Finalmente, las personas con estudios primarios incompletos, con un 2,27% (21 contratos, 11 hombres y 10 mujeres) presentan el menor número de contratos formalizados.

Nivel Estudios	HOMBRE		MUJER		Total Contratos Porcentaje	
	Contratos	Porcentaje	Contratos	Porcentaje		
MARZO 2021						
Sin estudios	34	5,66%	16	4,94%	50	5,41%
Estudios Primarios Incompletos	11	1,83%	10	3,09%	21	2,27%
Estudios Primarios Completos	122	20,30%	79	24,38%	201	21,73%
Estudios Secundarios	414	68,89%	198	61,11%	612	66,16%
Estudios Postsecundarios	20	3,33%	21	6,48%	41	4,43%
Total	601	100,00%	324	100,00%	925	100,00%





6. AGENTES INFORMANTES CLAVE

6.1 Análisis encuestas de Población

Encuesta Municipal vecinos de Conil

Del total de los encuestados (206 personas), el (74,5 %) cree que el principal problema que afecta a las mujeres es la falta de reconocimiento social en su trabajo. Le sigue la falta de trabajo, la falta de dinero/recursos y la falta de participación política.

Con respecto a los principales problemas que afectan a los hombres, los mayores porcentajes se reparten entre la falta de trabajo (42%), la falta de formación (40,7%) y la falta de dinero/recursos (27,2%).

El 91,2% de los encuestados, sabe a que se refiere el concepto de Igualdad de género. Destacando definiciones del tipo: *“La Igualdad de género es la distribución de aspectos esenciales en la vida del hombre y mujer, estos deberán ser tratados, formados y equiparados de la misma manera y forma”*; *“Se define Igualdad de género, a tener los mismos derechos entre los dos tipos de sexos siendo igual si eres hombre o mujer, en campos relacionados con el trabajo, la educación, etc. Obviamente todo esto de cara a la ley”*; *“el derecho a tener las mismas oportunidades laborales, personales, jurídicas y económicas que me permitan poder acceder a mi desarrollo como persona y ciudadana independientemente de mi género”*; *“la Igualdad de género es un concepto que busca que todos los individuos, independientemente al género que estos pertenezcan en función de su sexo, tengan los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades en distintos ámbitos (profesional, familiar, social...) de la vida”*.

Los ámbitos donde se considera que existe mayor desigualdad son las responsabilidades familiares y domésticas (72,2%), el empleo (48,9%) y el ocio/deporte (26,7%).



El (53,4 %) de los encuestados desconoce la existencia de la Delegación de Mujer e Igualdad. Y el (38,5%) no tiene conocimiento de que se haya realizado alguna actividad relativa a la Igualdad entre hombres y mujeres, del (61,5%) restante, el (36,5%) reconoce haber participado en alguna de estas actividades.

El (92,3%) manifiesta que les gustaría que se realizasen más acciones y/o actividades dirigidas a potenciar la igualdad en el municipio. Y el (71,8%) expresa que les gustaría que se ofertasen más actividades en relación con la educación por la igualdad (talleres de formación para las mujeres, exposiciones para poner en valor a personajes femeninos relevantes, permitir asociaciones feministas del alumnado dentro de los centros educativos, espacios de debate y charlas de personas que hayan sufrido acoso, etc).

El (30%) de los encuestados considera necesaria mayor inversión económica para poder realizar talleres y actividades prácticas diversas para promover la igualdad y más comunicación entre las instituciones y el profesorado.



Encuesta a empleados del Ayuntamiento

El 70,6% de los encuestados opina que en el Municipio se tiene en cuenta la Igualdad entre hombres y mujeres. El 29,4% expresa que al ser un Municipio relativamente pequeño se mantiene el machismo más acentuado que en las ciudades, con lo que la mentalidad tiende a ser más retrógrada tanto en hombres como en mujeres.

El (70,6%) cree necesario la creación de un Plan de Igualdad Municipal, ya que opinan que existe mucha desinformación con respecto a la desigualdad de género en nuestro municipio y que un gran porcentaje de personas no detectan estas desigualdades, ni sabrían cómo actuar y donde acudir en caso de sufrirlas.

Con respecto al acceso en el proceso de selección de personal y a la formación ofrecida por el Ayuntamiento el (88,2%) opina que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso. El (41,2%) manifiesta haber recibido formación específica relativa al ámbito de la Igualdad de género y al (76,9%) de los entrevistados les gustaría seguir recibiendo formación en este sentido.

En relación al salario, el (70,6%) opina que su retribución es la misma que su compañero/a perteneciendo ambos a la misma categoría laboral.

El (70,6%) transmite que desde el entorno laboral no se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Serían necesarios horarios más flexibles, reducción de la jornada laboral por nacimiento o hijos menores de 12 años, ampliación del periodo de maternidad, entre otras. Un 66,7% comenta que no se conocen las medidas de conciliación disponibles.

El (52,9%) no sabría a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo.



Los aspectos más importantes en los que se considera necesario trabajar en la línea correcta de la igualdad de oportunidades dentro del marco laboral son la consideración no sólo de la formación sino también de la disposición, aptitud y conocimientos para el desempeño del puesto de trabajo. La conciliación laboral y familiar, y las oportunidades de promoción en el puesto de trabajo.

Finalmente, el (60%) considera que existen aspectos de ámbito municipal que deben ser revisados y/o modificarlos para adecuarlos a la igualdad efectiva, como el trato discriminatorio de planes de empleo, salario, más consideración con las personas discapacitadas, oportunidades de formación complementaria para poder ampliar conocimientos y la adecuación de horarios para que sea efectiva la conciliación laboral.





6.2 Análisis entrevistas Agentes Informantes Clave

Entrevista al Profesorado

En opinión del profesorado entrevistado se cree de utilidad la creación del I Plan de Igualdad Municipal, ya que puede afectar de manera positiva a la ciudadanía y aportar recursos para lograr una igualdad efectiva.

En cuanto a la implicación de las familias, cuando hay que tratar temas sobre el alumnado acuden a hablar con el profesorado, mayoritariamente las madres. Aunque en los últimos años se aprecia que los padres acuden más. Sería de gran utilidad realizar actividades continuadas con las familias que produzcan un impacto general en la sociedad, de manera programada, continua y transversal.

Con respecto al acoso escolar u otras formas de violencia se perciben pocos casos y en su mayoría leves, aunque en ocasiones se detectan casos de acoso mediante telefonía móvil y falta de respeto dentro de las relaciones chica-chico.

El principio de Igualdad en la labor docente se incorpora de manera transversal en la programación, con actividades específicas y eventos puntuales. Está presente en todo momento. Por parte de los centros, todos los años se desempeñan muchas actividades de fomento de la Educación en Igualdad. Cada vez más se observa la implantación de planes de Igualdad en los centros escolares, siendo estos uno de los pilares básicos de su proyecto educativo.

Desde los centros se transmite la necesidad de aumentar desde el Ayuntamiento las actividades dirigidas a los jóvenes, para evitar que adquieran conductas machistas y sexistas. Además, sería de interés tratar el tema de las relaciones de pareja con los adolescentes porque traen consigo roles heredados que no son lo suficientemente adecuados.

Sería de interés proponer actividades dirigidas al profesorado, ya que en ocasiones se desconocen los recursos existentes relacionados con la igualdad de género, como la labor que realiza el Ayuntamiento a través de la Delegación de Mujer e Igualdad o las acciones concretas que realiza el equipo técnico del Centro Municipal de Información a la Mujer. Esto sería de utilidad para realizar una labor docente basada en la realidad del municipio.



Entrevista a la Delegación de Mujer e Igualdad

Desde la delegación de Mujer e Igualdad se transmite la utilidad del I Plan de Igualdad Municipal, ya que pone en valor la importancia de las políticas de Igualdad en nuestro municipio.

En la actualidad se considera que mujeres y hombres no disponen de las mismas oportunidades de realizarse ya que existen muchas diferencias, como son techos de cristal, brechas salariales, trabajos feminizados y precarios.

Desde el Ayuntamiento se transmite que nunca se hace diferenciación entre hombres y mujeres con respecto a la contratación. Además, se realizan diferentes actividades de información, sensibilización y campañas de promoción de la Igualdad. Desde el ámbito municipal se mantiene una actitud de constante revisión y mejora, se intenta llevar la perspectiva de género a todos los ámbitos de competencia municipal. Ya se están implementando en todos los departamentos políticas de género, ya que contamos con un Plan de Igualdad interno para el personal del Ayuntamiento.

Es de vital importancia a la hora de planificar acciones en favor de la Igualdad, llegar al máximo de población posible y a todas las franjas de edad. Incidir en la educación en edades tempranas es la palanca de cambio, es necesario sensibilizar y difundir los valores de Igualdad, priorizar la eliminación de las causas que producen desigualdad, promover y avanzar en las medidas de conciliación de vida familiar y laboral.

Desde la Delegación de Mujer e Igualdad, se concluye que el I Plan de Igualdad de Conil es una herramienta importante para crear conciencia y debate sobre la igualdad en nuestro municipio. De esta manera todas las reflexiones constructivas nos llevarán a un cambio colectivo y efectivo sobre la Igualdad de género.



Entrevista a la Asociación de Empresarios de Conil de la Frontera

Desde la Asociación de empresarios de Conil de la Frontera se cree necesario la creación del I Plan de Igualdad Municipal, ya que muchas de nuestras tradiciones son muy sesgadas en lo referente a la Igualdad y es complicado cambiar las costumbres culturales, por lo que toda ayuda es beneficiosa.

Se considera que desde el ámbito municipal se debería fomentar el deporte femenino a nivel federativo desde edades tempranas, ya que en Conil existen muy pocas deportistas femeninas y en los últimos años se mantiene la inexistencia de apoyo al deporte femenino. La igualdad de oportunidades hay que transmitirla desde niños, por lo que es en ellos, en la educación donde deberíamos incidir.

En el ámbito empresarial a nivel de autónomos, se percibe que las mujeres y hombres disponen de las mismas oportunidades de realizarse, no siendo así en el caso de asalariadas. A la mujer se le tiende a pagar menos por el mismo desempeño y en determinadas edades se intenta evitar la contratación de la mujer.

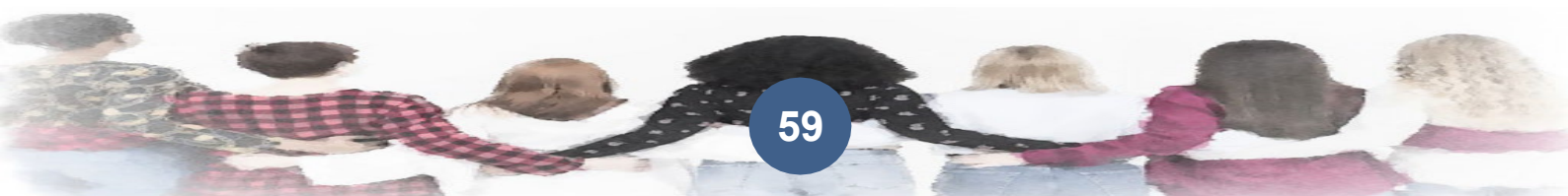
Con respecto al quehacer diario de las empresas, se considera necesario implementar políticas de género, en especial la conciliación familiar y la promoción profesional. Se cree necesario adaptar horarios y facilitar las jornadas continuas. En cuanto a la promoción profesional sería importante hacer ver los valores de las mujeres que día a día desempeñan funciones relevantes, hasta llegar a normalizar que las aptitudes no dependen del sexo.

Se requiere favorecer desde el entorno laboral la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Especialmente en sectores como la construcción, donde la conciliación familiar es muy pobre. Sería de gran ayuda implementar jornadas intensivas, teletrabajo, flexibilizar horarios con posibilidad de reducirlos y ayudas a la maternidad principalmente.



Para mejorar la competitividad de las empresas femeninas en relación a la creación y mantenimiento de empleo, sería de gran ayuda incentivar a las empresas que dispongan de una mayor media de empleo femenino en su sector.

Se concluye que es necesario fomentar el empresariado femenino, para así disponer progresivamente de un mayor número de mujeres contratistas, gerentes, administradoras de empresas o taxistas entre otras muchas profesiones. Resulta de vital importancia normalizar que sexo y trabajo no son excluyentes.





Entrevista a las Asociaciones de Acción Social

Según la opinión de las Asociaciones entrevistadas se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Municipio en un porcentaje alto. El 25% de los entrevistados opinan que hombres y mujeres no disponen de las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal.

Con respecto a la formación específica relativa al ámbito de la Igualdad de género, el 50% de los entrevistados comentan haber recibido cursos formativos en Igualdad. El 66,75% muestra interés por recibir formación en este ámbito.

Un 75% transmite que se favorece desde el entorno laboral la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Opinando el 25% que aún es necesario realizar mejoras en este ámbito, como la disminución de la jornada laboral por hijos a cargo, flexibilizar los horarios, ofrecer permisos de maternidad y ayudas para la conciliación de la lactancia.

El 75% de los entrevistados cree necesaria la creación de un Plan de Igualdad Municipal para proyectar las necesidades reales del Municipio y ayudar a conseguir objetivos en relación a la Igualdad. Se considera una iniciativa positiva que ayudará a disponer de una visión real de la situación actual del municipio, ya que es necesario tomar conciencia de la importancia de la Igualdad de oportunidades para el desarrollo de la sociedad. Los aspectos más importantes que se considera establecer para trabajar en la línea correcta de la Igualdad de oportunidades en el municipio, son medidas de conciliación familiar, formación en Igualdad de género en los equipos de trabajo, protocolos de actuación en cada empresa ante el acoso laboral. Educación para la población en general, formación para quienes estén en cargos relativos a selección de personal. Favorecer el acceso al mercado laboral de la mujer con discapacidad y revalorizar las tareas de cuidado a terceros.

Para fomentar y fortalecer el movimiento asociativo de mujeres en Conil de la Frontera se propone la realización de charlas informativas y educativas, talleres a las familias para la Igualdad de roles en ámbito familiar, talleres para dinamizar acciones de desarrollo pro-mujeres, grupos de autoayuda para mujeres en situaciones de vulnerabilidad.

Como reflexión general se transmite la necesidad de tener en cuenta la doble discriminación que sufre la mujer con discapacidad para acceder al mercado, para ello sería de gran ayuda, llevar a cabo políticas positivas que apoyen la generación de empleo de este colectivo.



Entrevista al Departamento de Violencia de Género de la Guardia Civil

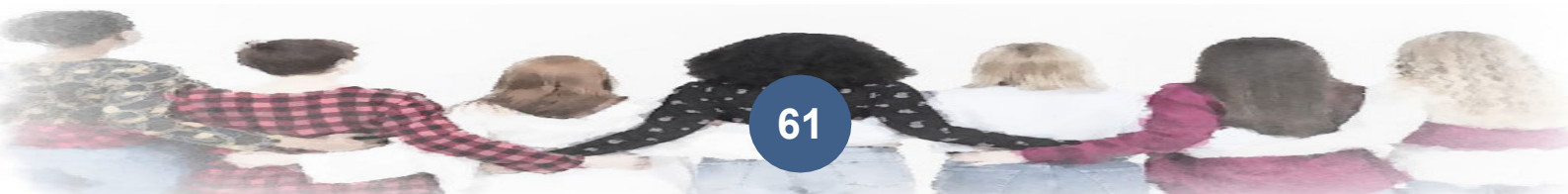
Desde la Guardia Civil en coordinación con la Policía Local, se ponen todos los medios disponibles para la erradicación de cualquier forma de violencia contra las mujeres. Es fundamental focalizar la intervención institucional en las raíces del problema, esto es, por un lado, trabajar para visibilizar todo tipo de violencia de género, y por otro, aumentar la percepción social de este tipo de comportamientos, para así eliminar los valores, actitudes y estereotipos sociales que sustentan dichos comportamientos violentos.

La educación desde la infancia es el pilar básico para la eliminación de esta lacra social. Es importante contemplar actuaciones dirigidas a la sensibilización y prevención, trabajar estas estrategias con toda la población en su conjunto y con aquellos colectivos de especial vulnerabilidad, con el fin de optimizar al máximo los recursos y proporcionar la mayor asistencia y seguridad a las víctimas de la violencia de género.

El sistema VioGén (Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género), de la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior, se puso en funcionamiento el 26 de Julio del 2007, en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, “de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, siendo sus objetivos:

- ✚ Aglutinar a las diferentes instituciones públicas que tienen competencias en materia de violencia de género.
- ✚ Integrar toda la información de interés que se estime necesaria.
- ✚ Hacer predicción del riesgo
- ✚ Atendiendo al nivel de riesgo, realizar seguimiento y protección a las víctimas en todo el territorio nacional.
- ✚ Efectuar una labor preventiva, emitiendo avisos, alertas y alarmas, a través del “Subsistema de Notificaciones Automatizadas”, cuando se detecte alguna incidencia o acontecimiento que pueda poner en peligro la integridad de la víctima.

Buscando, finalmente, establecer una tupida red que permita el seguimiento y protección de forma rápida, integral y efectiva de las mujeres maltratadas, y de sus hijos e hijas, en cualquier parte del territorio nacional.





Entrevista al Equipo Técnico del Centro de Información a la Mujer de la Mancomunidad de Municipios de la Janda

Con respecto al I Plan de Igualdad de Conil de la Frontera, se cree necesaria su elaboración ya que permitiría mitigar la desigualdad real.

Desde el ámbito municipal se considera que debería ser revisado, el hecho de que una de las actividades principales desde el punto de vista económico sea la pesca, como en muchos otros municipios del litoral. Lo que desde el punto de vista del Equipo del Centro de Información a la Mujer dificulta enormemente el acceso al mercado de trabajo propio de la zona por la división desigualitaria en ese sector de actividad en concreto.

Como iniciativas para fomentar y fortalecer el movimiento asociativo de mujeres jóvenes se debería impartir formación sobre asociacionismo y poner en valor la trayectoria de las asociaciones de mujeres existentes en el municipio.

Las mujeres que acuden al Centro no son conscientes de sus posibilidades y derechos como ciudadanas. Para aumentar la concienciación de las mujeres en el Municipio con respecto a los recursos de que disponen se hace imprescindible información de calidad, real y efectiva.

En relación a la elaboración de programas de actuación dirigidos a la mujer, se considera necesaria su elaboración, sobre todo en Servicios Sociales, Urbanismo y Haciendas locales. Además, es necesario mejorar la conciliación laboral y aplicar la perspectiva de género en la tributación local.

El Ayuntamiento como Administración más cercana al ciudadano es o debe ser la administración más consciente de cada una de las problemáticas que afectan a la población. Muchos de esos problemas vienen generados por la falta de perspectiva de género aplicable a la administración local. La elaboración de un Plan de Igualdad en dicho ámbito tiene vocación de resolver la desigualdad existente entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.



Las Políticas de Igualdad deben dirigirse en primer lugar a la información, atención y protección de las mujeres, y especialmente a las víctimas de violencia de género, reforzando los recursos municipales existentes. Por otro lado, debe contemplar medidas en el ámbito de la educación dirigidos principalmente a la población más joven, pero sin perder de vista aquella población de edad más avanzada.

Un colectivo a tener en cuenta desde la política local es el de aquellas mujeres que no tuvieron acceso al mercado de trabajo y que no han generado ningún tipo de pensión contributiva. Estas mujeres deberían ser apoyadas desde las administraciones pues tienen verdaderos problemas para afrontar la ruptura de las relaciones matrimoniales a lo largo de décadas, la imposibilidad derivada de la injusta situación de no ser reconocidas en igualdad al hombre, por el trabajo realizado en el ámbito privado como es el cuidado de los/as hijos/as, de las personas vulnerables, del trabajo doméstico, etc. Esta aportación que han hecho a la sociedad no se les ha devuelto en reconocimiento, lo que las esclaviza a mantener relaciones, pues, aunque el derecho civil reconoce la pensión compensatoria en caso de desequilibrio económico entre los cónyuges, esta suele ser escasa cuantía.

Por otro lado, esas mujeres tienen problemas de recursos habitacionales por lo que deberían ser un colectivo prioritario a la hora de adjudicar viviendas sociales.

En cuanto, a la distribución de las haciendas locales sería menester incluir la perspectiva de género en las mismas, facilitando el pago por un lado y estableciendo excepciones por otro, con el fin de mitigar esa desigualdad entre hombres y mujeres, tanto a nivel laboral como a nivel de disponibilidad de tiempo de trabajo fuera del hogar y la falta de conciliación en las tareas de cuidados, incluso en la familia extensa.



6.3 Análisis estereotipos sobre los agresores y las víctimas de violencia de género

- Estereotipo 1: Los agresores suelen tener alguna enfermedad mental

El 53% de la población entrevistada rechaza la proposición de que “los agresores suelen tener alguna enfermedad mental”, mientras que un 38% está de acuerdo. Las mujeres tienden a identificarse en menor medida con esta afirmación que los hombres, aunque una proporción importante de mujeres (37%) y de hombres (40%) siguen justificando en alguna medida la violencia de género en términos de enfermedades mentales de los agresores.

Además del sexo, otras variables socioeconómicas condicionan también la identificación con este punto de vista. En concreto, las personas que tienden a identificar en mayor medida que las demás, violencia de género con enfermedad mental del agresor son:

-  Las personas de mayor edad
-  menor nivel de estudios
-  residentes en núcleos rurales
-  sin pareja
-  extranjeras
-  económicamente no activas

- Estereotipo 2: Hay más agresores entre los extranjeros que entre los españoles

Las opiniones de la población entrevistada están divididas en torno a esta proposición. La proporción de personas que se muestran de acuerdo con esta afirmación (43%) es prácticamente igual que la proporción de quienes están en desacuerdo (41%), habiendo una proporción importante de personas que no saben qué contestar (16%). Las pautas de respuesta a esta proposición pueden estar condicionadas por la voluntad de no querer estigmatizar a la población inmigrante y querer trasladar una opinión de que hay agresores tanto entre los españoles como entre los inmigrantes, más que demostrar si tienen un conocimiento preciso sobre el diferente potencial de riesgo de las mujeres españolas y las mujeres extranjeras.



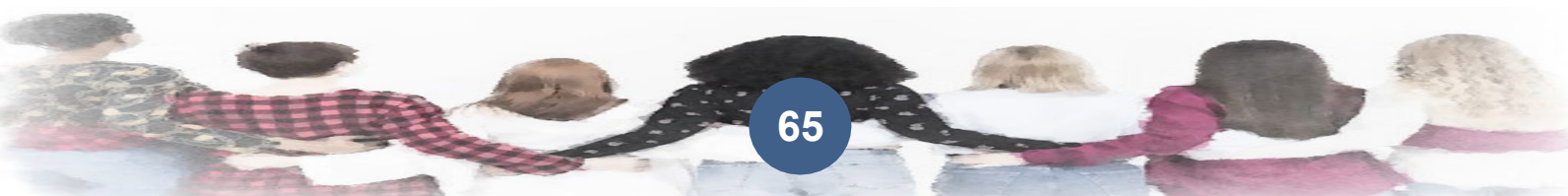
En este sentido, las respuestas pueden recoger percepciones diferentes, en unos casos constataciones empíricas acerca de su conocimiento objetivo sobre la realidad del maltrato (donde se observa que las mujeres inmigrantes tienen mayor riesgo de sufrir violencia de género que las españolas), en otros la opinión que las personas entrevistadas se han ido formando a partir de sus experiencias cotidianas y el acceso a la información de maltrato que han tenido. También hay casos en los que pueden recoger prejuicios respecto a la población inmigrante o, lo contrario, una voluntad de no quererse mostrar racista o discriminatorio respecto a la población inmigrante.

Las mujeres tienden a estar menos de acuerdo con esta proposición que los hombres (40% frente 47%), siendo la proporción de mujeres que no saben que contestar también superior (18% frente a 13%). Estas diferencias son mucho mayores que en la afirmación anterior y puede deberse a las distintas interpretaciones. En concreto puede ser que las mujeres hayan querido subrayar al rechazar esta afirmación, que no sólo las mujeres extranjeras tienen riesgo de sufrir violencia de género, sino también ellas.

Además de las diferencias de género, también cabe encontrar diferencias significativas respecto a las demás variables socioeconómicas. En concreto, el grado de acuerdo con la proposición es mayor entre las personas:

-  De más edad
-  Con menor nivel de estudios
-  Económicamente no activa y con unas pautas de división del trabajo de tipo tradicional

Es decir, esta opinión está menos presente entre la población joven o con estudios que entre el resto de la población.





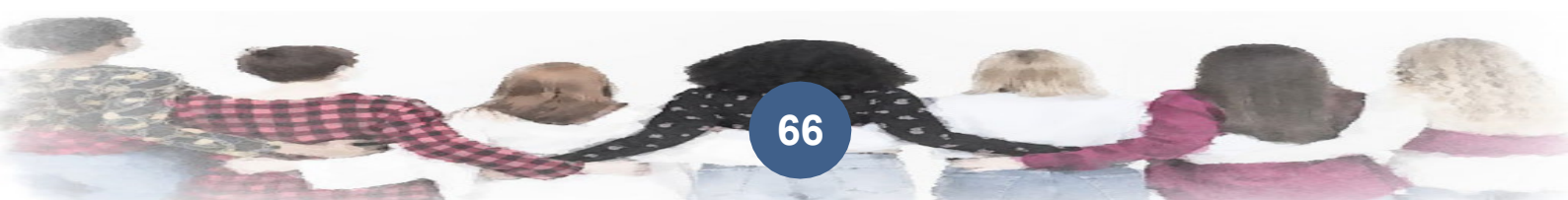
- Estereotipo 3: Las mujeres que sufren o han sufrido maltrato suelen tener un nivel formativo bajo

La mayoría de los encuestados rechaza esta afirmación, y por tanto, considera que el fenómeno de la violencia de género es un problema que no afecta sólo a las mujeres con bajo nivel educativo, algo que normalmente se asocia con las clases sociales bajas, sino que es un fenómeno que afecta a todas las mujeres independientemente de la clase social a la que pertenezcan. Esta respuesta es coherente con otras analizadas anteriormente, que evidencian una percepción de que el maltrato del hombre hacia la mujer está muy extendido en toda la sociedad y que, por tanto, no se concentra sólo en determinados nichos sociales caracterizados por la falta de recursos sociales, sobre todo de las mujeres.

Al igual que con las opiniones anteriores, los hombres tienden a estar más de acuerdo con este estereotipo que las mujeres, aunque las diferencias no son muy elevadas.

Además de las diferencias por género, también existen diferencias significativas en función de las distintas variables socioeconómicas consideradas. En concreto, la consideración de la violencia de género como un problema que afecta sobre todo a las mujeres con poca formación está algo más extendido entre:

-  La población mayor
-  Las personas con menor nivel educativo
-  Residentes en núcleos rurales
-  Sin pareja
-  Económicamente no activas





- Estereotipo 4: Si las mujeres sufren maltrato es porque lo consienten

Un 59% de la población entrevistada señala que está poco o nada de acuerdo con esta afirmación, aunque hay un 35% que la comparte. La identificación con esta afirmación parece indicar que una parte importante de la población puede tender a culpar a la víctima de la situación de maltrato que sufre, como si fuera únicamente voluntad suya la continuación o ruptura de una relación marcada por el maltrato. No obstante, la mayoría de la población considera que dicho consentimiento procede generalmente de limitaciones en su capacidad de decisión derivadas del hecho de tener hijos comunes, así como de la situación de dependencia económica en la que pueden encontrarse.

Como en las proposiciones anteriores, las mujeres tienden a identificarse menos con esta opinión que los hombres, aunque las diferencias son pequeñas.

La desagregación de las respuestas según distintas circunstancias socioeconómicas evidencia que el grado de acuerdo es mayor entre la población:

-  Con estudios primarios
-  Extranjeros
-  Sin empleo
-  Con una división del trabajo doméstico de tipo tradicional

- Estereotipo 5: Las víctimas aguantan por los/as hijos/as

La mayoría de la población cree que si las víctimas siguen inmersas en una relación de pareja marcada por el maltrato del hombre a la mujer lo es, por una parte, por los/as hijos/as que ambos comparten. Un 89% de las personas entrevistadas están de acuerdo con esta afirmación y sólo un 8% se muestran en desacuerdo, habiendo muy pocas personas que rehusaron a contestar. No hay diferencias estadísticamente significativas según el sexo de las personas entrevistadas, ni tampoco en función las circunstancias socioeconómicas de estas.



- Estereotipo 6: Las mujeres que sufren malos tratos los consienten porque son dependientes económicamente

Además de por los hijos, la mayoría de la población también cree que si las mujeres víctimas de violencia de género consienten los malos tratos es debido a su posición de dependencia económica del hombre. Así lo estiman el (67%) de las personas entrevistadas, siendo un (27%) quienes rechazan este tipo de explicación.

Las mujeres están más de acuerdo con esta afirmación, aunque las diferencias con los hombres no son muy elevadas.

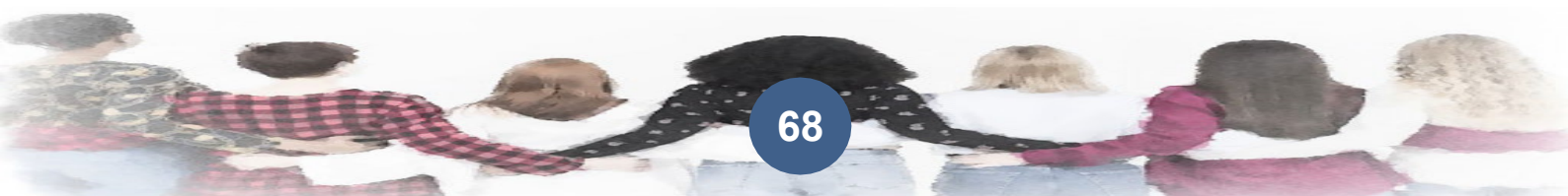
Respecto a las demás variables socioeconómicas, las personas que más de acuerdo están con esta afirmación son:

-  Las de mayor edad
-  Económicamente no activas
-  Con estudios primarios

6.4 Percepción sobre la Igualdad de género y la pareja en el proyecto de vida de las personas del Municipio.

Más de la mitad de las personas entrevistadas (60%) considera que las desigualdades que actualmente existen entre hombres y mujeres en nuestro municipio son grandes, frente a un (40%) que considera que son pequeñas o casi inexistentes.

No obstante, hay grandes diferencias en las respuestas proporcionadas por hombres y mujeres a esta cuestión. Las mujeres señalan con mucha más frecuencia que los hombres que las desigualdades son muy o bastante grandes. De hecho, mientras entre las mujeres esta valoración es ampliamente mayoritaria (lo estiman el 72% y sólo un 27% considera que son pequeñas), entre los hombres las opiniones están divididas a partes iguales (49% y 49% respectivamente).



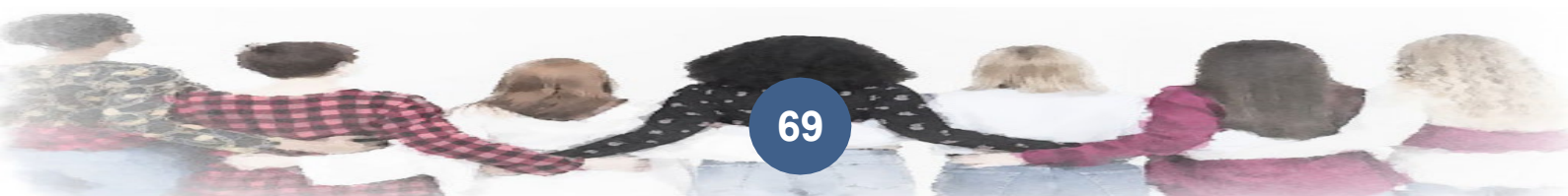


En el caso de los hombres, los varones de mediana edad o que tienen un empleo, son quienes más tienden a señalar que la desigualdad de género sigue siendo elevada. Los hombres que viven en una relación de pareja con un reparto igualitario del trabajo doméstico también señalan con más frecuencia que hay una elevada discriminación de género.

En el caso de las mujeres, las que tienen edades intermedias (40 a 60 años) o un empleo, así como las estudiantes, son quienes señalan con más frecuencia que la desigualdad de género es grande. Las demás circunstancias socioeconómicas no parecen influir en la conformación de las opiniones. En este sentido, como en el caso de los hombres, las mujeres que se encuentran más estrechamente vinculadas al mercado de trabajo, son también las que en mayor medida consideran que las desigualdades de género son grandes.

En referencia a si la situación de las mujeres en el Municipio es mejor, igual o peor que la de los hombres en los siguientes aspectos (salarios, posibilidades de ascenso en el trabajo, oportunidades para encontrar un empleo, estabilidad en el puesto de trabajo, acceso a la educación, acceso a puestos de responsabilidad en las empresas, posibilidades de compaginar vida laboral y familiar, acceso a puestos de responsabilidad política):

- ✚ Las personas que consideran que las mujeres están mejor situadas que los hombres, en alguna de estas dimensiones es pequeña, tanto en la valoración que hacen las mujeres, como en la que hacen los hombres.
- ✚ En consonancia con la menor percepción de desigualdad por parte de los hombres, éstos señalan con más frecuencia que las mujeres se encuentran igual o mejor que ellos en todos los aspectos considerados. Las mujeres, por el contrario, señalan con mucha más frecuencia que se encuentran peor que los hombres en todos los aspectos considerados, salvo en el acceso a la educación. En este punto es donde hay mayor consenso ya que el (86%) piensan que no hay discriminación y de que ambos tienen las mismas posibilidades.





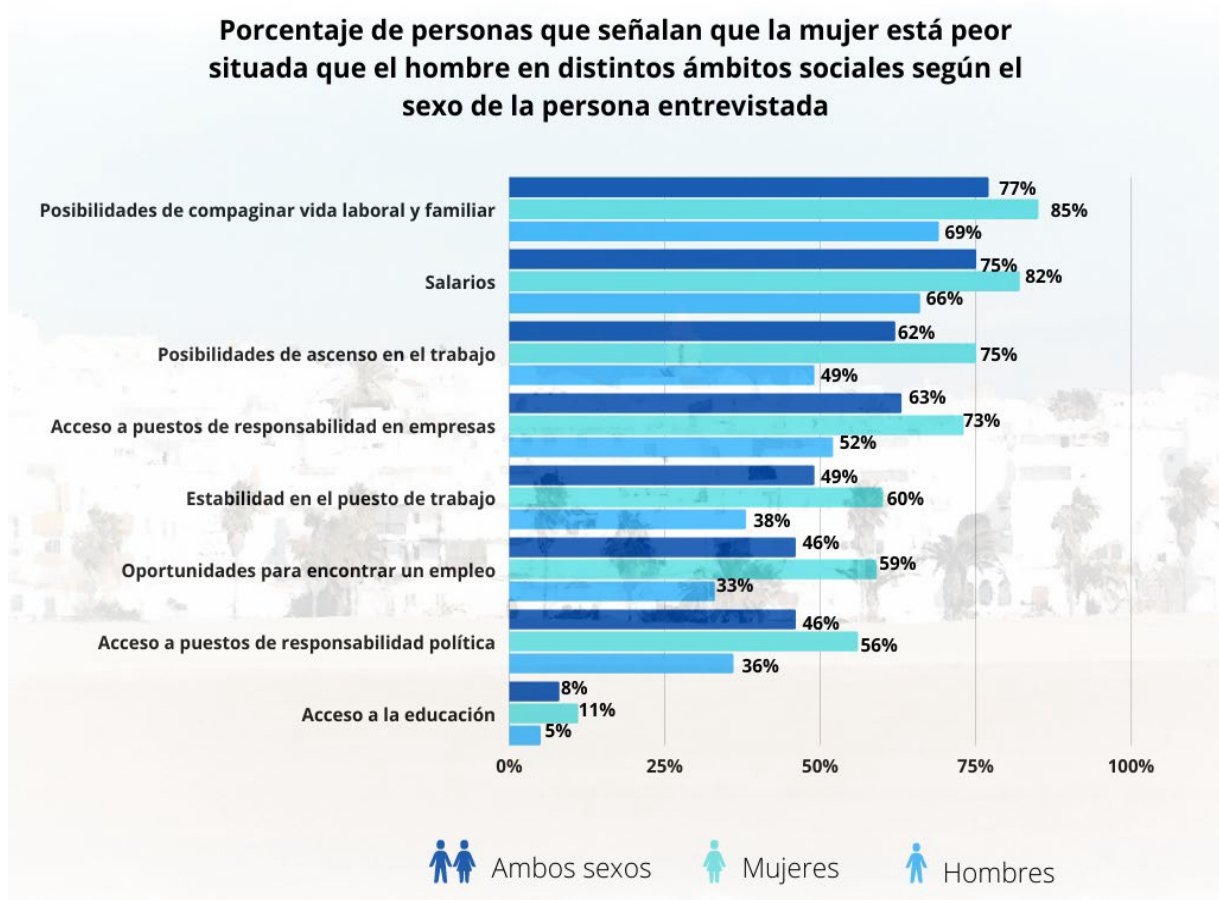
- ✚ También hay un amplio consenso en que la mujer se encuentra en peor situación que el hombre en el ámbito laboral, así como en el problema de conciliar vida familiar y laboral, aunque las diferencias en las percepciones de hombres y mujeres son elevadas. Donde mayor es la percepción de desigualdad en el ámbito de trabajo es en la posibilidad de compaginar la vida laboral y familiar y en los salarios. Un gran porcentaje de mujeres entrevistadas (82%) consideran que están peor que los hombres y el 66% de estos comparten la misma opinión.

En las posibilidades de promoción profesional, tanto en lo que se refiere a un ascenso en el trabajo, como a llegar a puestos de responsabilidad en las empresas, también hay una amplia mayoría que considera que las mujeres están peor situadas que los hombres. Así lo entienden el 73% de las entrevistadas, y el 49% de los entrevistados. En las oportunidades de encontrar un empleo y mantenerlo en el tiempo, mientras que la mayoría de mujeres consideran que están peor que los hombres (59%), la mayoría de éstos consideran que están en la misma situación (49%).

Una forma de simplificar los resultados del análisis anterior es realizar un análisis de conglomerados (Cluster) para agrupar las personas en tres categorías distintas en función de su percepción sobre la posición relativa de hombres y mujeres en los aspectos considerados. Los tres grupos estarían formados, en un extremo, por aquellas personas que piensan que en general hay igualdad de género y en el otro extremo quienes piensan que en general hay desigualdad de género. Entre ambas posturas habría una intermedia, que tiende a reconocer una peor situación en muchos ámbitos, sobre todo en conciliación, salarios y promoción, pero en otros considera que están igual.

Estos resultados hay que entenderlos como una simplificación y aproximación al punto de vista de las personas entrevistadas, pues los resultados son sensibles a los criterios elegidos en el procedimiento estadístico de elaboración de los grupos.





6.5 Análisis de la pareja en el proyecto vital de las personas del Municipio

El 85% de los entrevistados considera deseable vivir en pareja, no todas las personas asocian el proyecto de pareja con la convivencia en un mismo hogar, pues un 4% de las personas entrevistadas preferiría mantener una relación de pareja, pero con domicilios separados.

Aunque el vínculo preferido de unión entre los miembros de la pareja es el matrimonio (53%), no todas las personas consideran que éste es el marco ideal para su relación. El 28% prefiere una unión de hecho, bien bajo la fórmula de “matrimonio a prueba”, bien como alternativa al matrimonio.



Un 12% de las personas entrevistadas no considera el proyecto de pareja como su opción más deseable. En la mayor parte de estos casos, se prefiere vivir solo/a (8%).

Las personas que consideran como modelo ideal de vida no tener pareja se encuentran sobrerrepresentadas entre:

- ✚ Las personas jóvenes (15% entre las menores de 40 años)
- ✚ Las que no tienen pareja (28%)
- ✚ Las que viven solas (28%), con padres (20%) o son familias monoparentales (30%)

No obstante, la mayoría de las personas que viven en estas situaciones socioeconómicas sí considera que el modelo ideal de vida, al margen de su situación personal, es la vida en pareja. Por tanto, el proyecto de vida en pareja sigue siendo un ideal de vida compartido por la gran mayoría de la población.

Con respecto a los factores importantes para tener una vida en pareja satisfactoria, el amor y el respeto mutuo entre las partes son universalmente considerados como importantes para que la relación sea satisfactoria (99%).

Un (89%) considera que el disponer de unas bases materiales suficientes bajo la forma de una vivienda adecuada es necesario para que el proyecto de pareja tenga éxito.

El tener intereses comunes (82% lo consideran importante) y también el compartir las tareas domésticas (84%) son considerados igualmente aspectos importantes por la mayoría de la población entrevistada.

El compartir otros aspectos socioculturales como las creencias religiosas, la ideología, tener el mismo nivel socio-cultural, son consideradas importantes por entre el 43% y el 59% de las personas entrevistadas.



Casi dos de cada tres personas entrevistadas (64%) consideran que tener hijos/as es importante para que la relación de pareja resulte satisfactoria. En este sentido, sigue estando muy extendida la creencia de que la felicidad en la pareja está vinculada a la tenencia de hijos en común.

La desigualdad de ingresos parece que no es relevante para la mayoría de las personas, pues sólo algo más de una de cada tres personas entrevistadas (37%) lo consideran importante.

Más allá del hecho de que los hombres tienden a atribuir más importancia a tener relaciones sexuales satisfactorias y las mujeres a compartir creencias religiosas o ideología, no hay diferencias según el sexo de la persona entrevistada.





7. ANÁLISIS DAFO

El análisis DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades), es un recurso creado a principios de la década de los setenta y que produjo una enorme revolución en el campo de la estrategia empresarial. Su principal objetivo es ayudar a una organización a localizar aquellos factores críticos (identificarlos y usarlos), para minimizar las debilidades, reduciendo las amenazas y aprovechando las oportunidades. Por lo tanto, ayudará a plantear aquellas acciones que deberíamos poner en marcha para preparar nuestra organización ante cualquier amenaza.

El análisis DAFO se basa en dos pilares: análisis interno y externo de una organización.

- Análisis Interno:

- Debilidades: Todos aquellos aspectos que limitan la capacidad de la organización y que aún, estando bajo su control, restringen su capacidad para alcanzar los objetivos planteados.
- Fortalezas: Tributos propios de la organización de marcado signo positivo.

- Análisis Externo:

- Amenazas: Hacen referencia a factores externos que escapan del control de la organización y que pueden poner en peligro la consecución de objetivos.
- Oportunidades: Factores externos a la organización que pueden ser atractivos y positivos.



Una vez se han visualizado y descrito las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades, se podrá construir la matriz DAFO. Ésta nos permitirá representar la situación actual de la organización y a partir de ahí definir la estrategia a seguir (qué puede ser de diferentes tipos: defensiva, ofensiva, supervivencia o reorientación).

Para conocer y analizar todos los factores externos e internos que debentenerse en cuenta para alcanzar la Igualdad de Oportunidades en Conil de la Frontera, se ha construido una matriz DAFO a través de los datos, encuestas y entrevistas incluidas en este Diagnóstico.

DEBILIDADES:

- ✚ La reducción de empleo, el autoempleo y el importante aumento del desempleo.
- ✚ La crisis del coronavirus y sus consecuencias que han afectado sobre todo a los más vulnerables entre los que se encuentra la mujer.
- ✚ Importante crecimiento del número de usuarios/as y unidades familiares, que acuden a los Servicios Sociales Municipales en busca de ayuda.
- ✚ Aumenta el número de mujeres sin hijos y de mujeres que viven solas, mostrando menos independencia y menos número de hijos/as de media que años anteriores.
- ✚ Dificultad en la toma de medidas homogéneas entre mujeres y hombres.
- ✚ Perpetuación de los valores tradicionales respecto al rol de la mujer (las mujeres son las que deben ocuparse del hogar, del cuidado de los/as hijos/as, etc).
- ✚ Mantenimiento del rol tradicional, hombre como sustentador de la familia.



- ✚ Se sigue manteniendo un modelo tradicional con una implicación mayor de las mujeres que la de los hombres en la tarea de cuidar a los/as hijos/as.
- ✚ Persistencia de la figura de la mujer como buscadora de recursos y ayudas cuando hay dificultades económicas en el hogar.
- ✚ Una gran parte de la población masculina identifica que, dificultades relacionadas con la Igualdad de oportunidades afectan sólo a la mujer.
- ✚ La existencia de una brecha salarial y de techos de cristal que imposibilitan el acceso de muchas mujeres a mejores condiciones laborales.
- ✚ Falta de coordinación entre áreas y de visión de género en muchas de las acciones a nivel municipal.
- ✚ Desconocimiento por gran parte de la población de las acciones realizadas desde el Ayuntamiento para la mejora de la Igualdad.
- ✚ El I plan de Igualdad no cuenta con una dotación económica específica.
- ✚ La coordinación entre las diferentes áreas del Ayuntamiento es insuficiente, por lo que se dificulta el conocimiento del trabajo que se realiza en cada una y la generación de transversalidad.
- ✚ Falta de un sistema de indicadores homogéneo que permita tener un mejor conocimiento de la realidad municipal y establecer futuras políticas y acciones.
- ✚ La Concejalía de la Mujer e Igualdad se integra en el área de Bienestar Social y no se ha creado una concejalía de Igualdad con personal exclusivo y sentido integral.



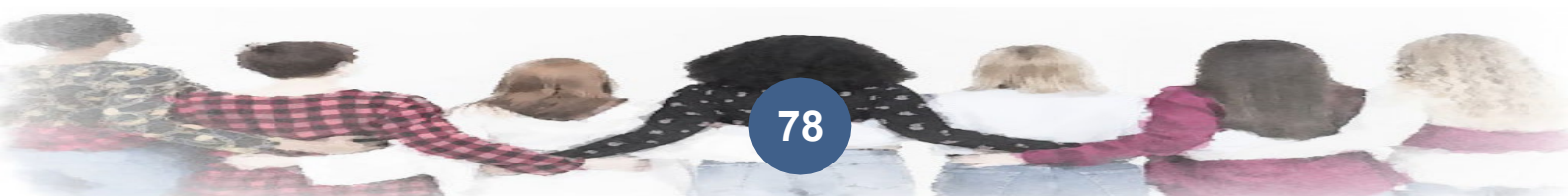
FORTALEZAS:

- ✚ Existencia de proyectos dirigidos exclusivamente a las mujeres del municipio financiadas por el Pacto de Estado contra la violencia de género.
- ✚ Existencia en los últimos años de una red de guarderías y servicios de día para menores, que facilitan la conciliación de la vida personal y laboral de las mujeres.
- ✚ Asistencia del Equipo Técnico de Información a la mujer de la mancomunidad de la Janda, todos los jueves en el Centro de Servicios Sociales.
- ✚ El municipio cuenta con el sistema “VioGen”. Grupo de la Guardia Civil en coordinación con la Policía local especializado en la prevención, detección, seguimiento e investigación de infracciones penales relacionadas con la violencia de género y doméstica.
- ✚ Mayor implicación de los hombres más jóvenes en las tareas del hogar.
- ✚ Incremento desde el Área de Bienestar Social de ayudas para las personas y familias más necesitadas.
- ✚ Generación de programas de empleo para la mejora de la búsqueda activa de empleo a los/as desempleados/as del municipio.
- ✚ Marco legislativo amplio a nivel nacional, en materia de Igualdad de oportunidades.



AMENAZAS:

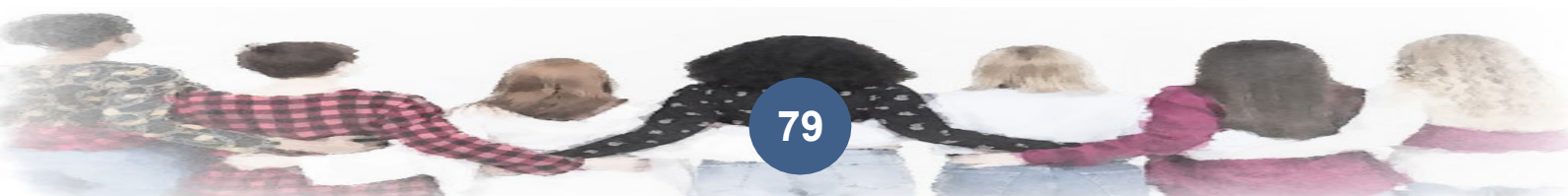
- ✚ Percepción desde determinados sectores de la población que la discriminación de la mujer ya no existe: que todo está ya hecho.
- ✚ Las familias encuentran escasos apoyos externos para el cuidado de hijos/as mientras trabajan.
- ✚ Mayor vulnerabilidad de las familias monoparentales.
- ✚ La crisis económica actual debido al coronavirus y la cronificación en determinados sectores de la exclusión, pobreza y la necesidad de ayudas de ONG y administraciones.
- ✚ Mayor envejecimiento de la población en mayor medida femenino, ya que la esperanza de vida de las mujeres es más alta que la de los hombres.
- ✚ Persistencia de brecha salarial en determinados sectores.
- ✚ Aumento de la tasa de riesgo de exclusión social y de necesidades básicas debido a la crisis económica provocada por la pandemia de coronavirus.
- ✚ Presencia persistente de conductas machistas en un porcentaje importante de la población.





OPORTUNIDADES:

- ✚ Nivel de incorporación ascendente de la mujer al mercado laboral en los últimos años.
- ✚ Éxito de las políticas activas de empleo como forma de acercar la oferta formativa al mercado laboral.
- ✚ Mayor concienciación en materia de Igualdad por parte de la población general y de la representación política.
- ✚ Presencia de organizaciones con ganas de trabajo conjunto en pro de la igualdad del municipio.
- ✚ Continuas campañas de concienciación de que la violencia de género es un problema social.
- ✚ Desarrollo efectivo junto con un seguimiento continuo de las acciones que se enmarcan en el I plan de Igualdad.





8. LÍNEAS ESTRATÉGICAS PROPUESTAS PARA DESARROLLAR UNA POLÍTICA DE IGUALDAD EN EL MUNICIPIO DE CONIL DE LA FRONTERA.

En el desarrollo de las competencias que en el ámbito municipal tienen las corporaciones locales para aprobar y ejecutar sus planes de igualdad, el Ayuntamiento de Conil de la Frontera pretende llevar a cabo el I Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, estableciendo de esta manera un marco para coordinar las actuaciones ya existentes con las mujeres Conileñas, y recogiendo, además, en él otras actuaciones necesarias y complementarias.

Sus Principios Rectores son:

- ✚ Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✚ Eliminación de estereotipos y roles de género, como principal obstáculo al pleno desarrollo de las propias aspiraciones y capacidades.
- ✚ Corresponsabilidad social que ponga en valor el trabajo de cuidados y contribuya a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- ✚ Desarrollar acciones positivas, adoptando medidas específicas dirigidas a combatir las discriminaciones por razón de sexo y aumentar la presencia de mujeres en todos los ámbitos de la vida social.
- ✚ Implantar el principio de transversalidad para garantizar que a cualquier acción se sume la defensa y garantía del principio de la igualdad de oportunidades.
- ✚ Diversidad. El respeto a la diversidad es especialmente importante para abordar las necesidades e intereses de las mujeres con especiales dificultades.
- ✚ Coordinar la acción del Ayuntamiento y colaborar con instituciones públicas, entidades privadas y agentes sociales de nuestro Municipio.
- ✚ Promover la colaboración y coordinación con otras administraciones.



8.1 Áreas de intervención del Plan.

Este Plan ha de entenderse en toda su dimensión, dentro del marco de planificación citada en el apartado anterior, desde la escala autonómica más próxima hasta la que aparece como referencia en el ámbito nacional o internacional.

Se establecen como áreas de actuación:

-  a) Área de Sensibilización.
-  b) Área de Empleo.
-  c) Área de Conciliación de vida familiar y laboral.
-  d) Área de Educación, Ocio y Cultura.
-  e) Área de Promoción de la Salud.
-  f) Área de Servicios Sociales.
-  g) Área de Erradicación de la Violencia.
-  h) Área de Cooperación y Asociacionismo.

El Plan remarca que desde el ámbito municipal la intervención en dichas áreas no sólo es aconsejable, sino necesaria. Hay que mencionar además la existencia de dos ámbitos de actuación que, siendo subáreas contenidas en Empleo y Servicios Sociales y, debido a la importancia de sus contenidos, se les ha querido dar una especial relevancia tratándolas por separado como áreas independientes. Dichas áreas son la referida a la Conciliación de la vida laboral y familiar y la que corresponde a la Erradicación de la Violencia de género.



8.1.2 A) Área de Sensibilización

Hoy en día siguen presentes, pese a los innegables avances que se han producido en los últimos años, muchos estereotipos sobre los papeles ocupados por los hombres y las mujeres en las distintas esferas de la vida. Si bien los cambios en la legislación son necesarios para crear un marco jurídico que posibilite dichos avances, sólo con la transformación del ordenamiento jurídico no es suficiente. Hay que intentar además modificar los modelos del pasado con la introducción de valores respetuosos de la igualdad en todos los ámbitos de nuestra vida cotidiana, en el mundo del trabajo, de la política, del hogar, etc. Para ello habrá que desarrollar políticas públicas que sirvan para modificar las percepciones tradicionales sobre los hombres y las mujeres. En este sentido, habrá que introducir medidas que promuevan el respeto a la igualdad de género en la esfera pública y que sirvan para sensibilizar hacia la solidaridad entre hombres y mujeres en la esfera privada.

Una primera actuación para lograr estos objetivos se sitúa en el ámbito de la propia Administración pública. En el caso de la Administración local habrá que incorporar medidas de formación y sensibilización de su personal sobre la situación de discriminación existente entre hombres y mujeres, así como realizar diversas campañas institucionales dirigidas a entidades y a la opinión pública en general para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Una segunda actuación se sitúa en el ámbito de la información y el conocimiento. Para llevar adelante esas políticas de sensibilización, el paso previo es conocer lo más ajustadamente posible cuál es la situación real de las mujeres de Conil de la Frontera en todos los ámbitos de la vida (social, cultural, educativo, laboral, etc.). Además de fomentar las investigaciones sobre aspectos que afectan especialmente o de forma diferente a las mujeres, habrá que insistir en aspectos metodológicos importantes como es, por ejemplo, la desagregación de la información por sexos en todas las investigaciones.

Finalmente, hay que tener en cuenta el papel que juegan los medios de comunicación a la hora de crear un clima de opinión favorable a la igualdad real de hombres y mujeres. Pueden suponer una ayuda fundamental a la hora de sensibilizar a la sociedad sobre este tema o pueden suponer todo lo contrario. Por ello desde la Administración se deberá cuidar especialmente la relación con los medios en este sentido.



EJE (a). ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN

Objetivo estratégico 1

Sensibilizar a la población de Conil de la Frontera desde las edades más tempranas sobre las situaciones de discriminación que sufre actualmente la mujer.

Medida 1

Implicar a todos los agentes públicos y privados en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, coordinándose con los distintos agentes privados que trabajan en este campo en Conil de la Frontera, con este mismo propósito de sensibilización.

Indicadores medida 1

N.º de consultas/reuniones celebradas.

N.º de agentes que se consultan.

Medida 2

Sensibilizar a la opinión pública mediante conferencias, jornadas específicas de divulgación, etc; sobre la situación de violencia y falta de igualdad real que sigue viviendo hoy la mujer.

Indicadores medida 2

N.º de propuestas presentadas.

N.º de acciones realizadas.

Medida 3

Sensibilizar al personal de la Administración local sobre la discriminación existente en nuestra Sociedad respecto a la mujer, formando en políticas de igualdad de oportunidades y acción positiva al personal del Ayuntamiento. Y cuidando la utilización no sexista del lenguaje en las Comunicaciones municipales.

Indicadores medida 3

N.º de campañas de sensibilización realizadas.

Formatos utilizados.

N.º de personas alcanzadas.



EJE (a). ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN

Objetivo estratégico 1

Sensibilizar a la población de Conil de la Frontera desde las edades más tempranas sobre las situaciones de discriminación que sufre actualmente la mujer.

Medida 4

Conocer y divulgar la situación de la mujer Conileña y las causas de los procesos de desigualdad, elaborando y difundiendo estudios sobre la situación de la mujer en Conil de la Frontera. Y apoyando los estudios e investigaciones que incluyan la variable género, así como las investigaciones sobre colectivos de mujeres en especiales dificultades.

Indicadores medida 4

N.º de agentes sociales y económicos comprometidos.

N.º de acciones por la igualdad incorporadas.

Medida 5

Evitar la utilización de estereotipos sexuales y desagregar los datos por sexo en las investigaciones que se realicen en el ámbito municipal.

Indicadores medida 5

N.º de investigaciones con datos desagregados por sexo.

Medida 6

Difundir información sobre los recursos específicos existentes para mujeres en el Municipio.

Indicadores medida 6

N.º de acciones por la difusión de información.



EJE (a). ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN

Objetivo estratégico 1

Sensibilizar a la población de Conil de la Frontera desde las edades más tempranas sobre las situaciones de discriminación que sufre actualmente la mujer.

Medida 7

Realizar campañas institucionales con el objetivo de sensibilizar sobre la utilización de la imagen de la mujer de manera sexista en los medios de comunicación y en sus contenidos publicitarios.

Indicadores medida 7

N.º de agentes sociales y económicos comprometidos.

N.º de campañas institucionales realizadas

Medida 8

Apoyar desde el Ayuntamiento las acciones destinadas a la creación de nuevas asociaciones de mujeres en el municipio.

Indicadores medida 8

N.º de acciones por la creación de asociaciones.



EJE (a). ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN

Objetivo estratégico 2

Proyectar una imagen de igualdad en el municipio de Conil de la Frontera.

Medida 1

Edición de material informativo sobre los servicios municipales de atención a las mujeres.

Indicadores medida 1

N.º de materiales publicados.

N.º de servicios divulgados.

N.º de mujeres informadas.

Medida 2

Visibilizar a mujeres y hombres, de manera equilibrada, en actos públicos, jurados, comisiones.

Indicadores medida 2

% de mujeres y hombres participantes en actos públicos, comisiones y jurados.

Medida 3

Dar difusión a todas las actuaciones del Ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades.

Indicadores medida 3

N.º de acciones de difusión impulsadas.

N.º de personas alcanzadas.

Medida 4

Organizar foros, jornadas y encuentros que traten la representación de las mujeres en los medios de comunicación/publicidad, y la transmisión de estereotipos que dificultan el avance de la igualdad.

Indicadores medida 4

N.º de actividades programadas.

% de mujeres y de hombres asistentes.



EJE (a). ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN

Objetivo estratégico 3

Fortalecer la transversalidad de género en la administración local.

Medida 1

Adopción del enfoque de género de manera programática en todos los planes, programas, reglamentos municipales y cualquier otro documento estratégico de naturaleza municipal.

Indicadores medida 1

N.º de planes, programas, reglamentos y otros documentos de naturaleza municipal que incorporan el enfoque de género.

% que representan del total de proyectos.

Medida 2

Realización de diagnósticos sobre el impacto de género, acompañados de informes de evaluación del impacto de género en las políticas públicas, normativas e intervenciones.

Indicadores medida 2

N.º de diagnósticos sobre el impacto de género realizados.

% sobre el total de intervenciones.

Medida 3

Incluir el enfoque de género en todos los programas desarrollados con fondos europeos.

Indicadores medida 3

N.º de programas desarrollados con fondos europeos que incorporan el enfoque de género.

% que representan sobre el total de programas.

Medida 4

Analizar los contenidos, personas destinatarias e idoneidad de los diferentes servicios de mediación municipales desde una perspectiva de género.

Indicadores medida 4

N.º de elementos de los servicios de mediación municipales analizados.

N.º de servicios de mediación municipales que incorporan la perspectiva de género.



EJE (a). ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN

Objetivo estratégico 4

Impulsar la presencia de las mujeres en el ámbito público y su participación en los procesos de toma de decisiones.

Medida 1

Promover el asociacionismo de mujeres jóvenes y los encuentros intergeneracionales de mujeres.

Indicadores medida 1

N.º de actuaciones informativas sobre creación de asociaciones de mujeres.

N.º de encuentros intergeneracionales celebrados.

% de mujeres asistentes por grupos de edad.

Medida 2

Dar a conocer los proyectos de cooperación al desarrollo con enfoque de género financiados por el Ayuntamiento de Conil.

Indicadores medida 2

N.º de proyectos de cooperación con enfoque de género.

Formatos utilizados.

% de personas alcanzadas.

Medida 3

Velar por la existencia de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los convenios y programas que se suscriban.

Indicadores medida 3

% de mujeres y de hombres participantes.



EJE (a). ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN

Objetivo estratégico 4

Impulsar la presencia de las mujeres en el ámbito público y su participación en los procesos de toma de decisiones.

Medida 4

Valorar positivamente la introducción de la perspectiva de género en los proyectos que presenten las entidades/asociaciones de participación ciudadana, y asociaciones de voluntariado del municipio que concurran a los procedimientos de concesión de subvenciones de ámbito municipal.

Indicadores medida 4

N.º de criterios de valoración sobre la introducción de la perspectiva de género.

N.º proyectos subvencionados que incorporan la perspectiva de género.

% que suponen respecto al total de proyectos y evolución.

Medida 5

Apoyar la difusión de las actividades desarrolladas por el movimiento asociativo y de la ciudadanía para la mejora de la situación de las mujeres y el avance de la igualdad.

Indicadores medida 5

N.º de acciones de difusión impulsadas.

Asociaciones/entidades implicadas.

% de personas alcanzadas.



EJE (a). ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN

Objetivo estratégico 5

Articular la participación de los consejos municipales en la implementación de las políticas municipales de igualdad.

Medida 1

Colaboración con la Delegación Municipal de la Mujer e Igualdad para realizar el seguimiento y la evaluación de la integración del enfoque de género en las actuaciones municipales.

Indicadores medida 1

N.º de informes elaborados.

Entidades/agentes colaboradores.

Medida 2

Promover el intercambio de experiencias sobre aplicación de la perspectiva de género entre los consejos municipales.

Indicadores medida 2

N.º de sesiones de trabajo realizadas.

% de mujeres y de hombres participantes.

Grado de intercambio de experiencias alcanzado.

Medida 3

Celebración de jornadas de debate que abra líneas de actuación a la Delegación Municipal de la Mujer e Igualdad, dentro de las funciones y competencias que tiene encomendadas.

Indicadores medida 3

N.º de jornadas realizadas

N.º de documentos estratégicos elaborados.

Medida 4

Facilitar la coordinación y consulta entre el Ayuntamiento y Delegación Municipal de la Mujer e Igualdad, para hacer efectiva su participación en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres del municipio de Conil.

Indicador medida 4

N.º de protocolos de coordinación y consulta adoptados.



EJE (a). ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN

Objetivo estratégico 6

Prevención de los desequilibrios por razón de sexo (facilitar el acceso de las mujeres y las niñas a la práctica del deporte).

Medida 1

Promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el personal de las escuelas y entidades deportivas del municipio.

Indicadores medida 1

% de mujeres y de hombres que forman parte del personal de las escuelas y entidades deportivas.

% de subvenciones concedidas a escuelas y entidades deportivas que respetan el principio de igualdad sobre el total de subvenciones concedidas.

Medida 2

Realizar acciones de sensibilización en igualdad de género dirigidas a los órganos directivos de clubes y federaciones deportivas.

Indicadores medida 2

N.º de competiciones y actividades deportivas mixtas organizadas.

% de mujeres y de hombres participantes.

Medida 3

Formar en igualdad y en prevención de violencia de género al personal que trabaja en centros deportivos municipales.

Indicadores medida 3

N.º de acciones formativas realizadas.

% de mujeres y de hombres asistentes y ocupación que desempeñan.



EJE (a). ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN

Objetivo estratégico 6

Prevención de los desequilibrios por razón de sexo (facilitar el acceso de las mujeres y las niñas a la práctica del deporte).

Medida 4

Organización de competiciones y actividades deportivas mixtas.

Indicadores medida 4

N.º de competiciones y actividades deportivas mixtas organizadas.

% de mujeres y de hombres participantes.

Medida 5

Difundir modelos de mujeres deportistas de todos los niveles de competición y disciplinas deportivas.

Indicadores medida 5

N.º de acciones de difusión impulsadas.

N.º de personas alcanzadas.



EJE (a). ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN

Objetivo estratégico 7

Atención a mujeres en contextos de especial vulnerabilidad (poner en valor la diversidad y trabajar para la eliminación de los estereotipos y prejuicios que dificultan la integración en igualdad).

Medida 1

Programación de actividades (actos y jornadas) en días conmemorativos, con perspectiva de género y participación de mujeres.

Indicadores medida 1

N.º de días conmemorados y actividades programadas con perspectiva de género.

% de mujeres y de hombres asistentes.

Medida 2

Campañas, encuentros y jornadas de sensibilización acerca de la situación de mujeres migrantes y refugiadas en extrema vulnerabilidad, mujeres de etnia gitana, mujeres con diversidad funcional, mujeres víctimas de trata y explotación sexual, mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales.

Indicadores medida 2

N.º de actividades programadas.

% de mujeres y de hombres asistentes.

Medida 3

Introducir en los distintos programas municipales (salud, deporte, coeducación...), contenidos sobre el respeto a la diversidad afectivo-sexual y la identidad de género.

Indicadores medida 3

N.º de programas municipales que incluyen contenidos respecto a la diversidad afectivo-sexual y la identidad de género.

Áreas municipales implicadas.

8.1.3 B) Área de Empleo

Uno de los fenómenos más relevantes de las últimas décadas en la sociedad española ha sido la incorporación de la mujer al mundo laboral. Se trata de un aspecto parcial de un fenómeno más global, la revalorización del papel de la mujer más allá del ámbito del hogar y su mayor participación en todos los aspectos de la vida. Con todo, la equiparación de hombres y mujeres en el ámbito laboral no ha tenido la misma relevancia que en otros sectores, cómo en el ámbito educativo. Ello se ha debido a la subsistencia de determinadas circunstancias, como la mayor dedicación de la mujer al cuidado de la familia y de los hijos, o la vigencia de prejuicios sociales muy extendidos sobre la capacidad laboral y profesional de la mujer. Por ello las mujeres no se han incorporado todavía en la misma medida que los hombres al mercado laboral.

Partiendo de la premisa que el nivel formativo de las mujeres es mayor que el de los hombres en un porcentaje considerable, no es garantía para que las mujeres accedan y mantengan los puestos de trabajo en las mismas condiciones que los hombres. Las mujeres siguen ocupando profesiones con menor cualificación en el mercado laboral, en oficios feminizados y obteniendo por lo tanto retribuciones menores que los hombres. Por ello, es necesario establecer medidas concretas que mejoren la empleabilidad de las mujeres Conileñas, y eliminar los prejuicios existentes de una parte del empresariado hacia la contratación de mujeres.

Para corregir esta situación es fundamental que las distintas administraciones y la sociedad civil, desde el ámbito propio de cada agente, desarrolle medidas muy diversas, desde el aumento de cauces de formación teórica y ocupacional específicos para mujeres, hasta la promoción del reparto equitativo de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, o la de servicios que permitan a las mujeres trabajadoras compatibilizar su actividad laboral con sus responsabilidades familiares (guarderías y escuelas infantiles).

Por todo lo anterior, y teniendo en cuenta el marco de competencias municipales en empleo y formación, pretendemos aumentar los esfuerzos y la colaboración con otras administraciones, con el tejido empresarial y con los recursos municipales para promocionar y fomentar cuantas iniciativas y actuaciones sean necesarias para paliar el desempleo femenino, así como mejorar la posición de las mujeres frente al mercado laboral.



EJE (b). ÁREA DE EMPLEO

Objetivo estratégico 8

Colaborar en el ámbito competencial de la Administración Local, con otras administraciones o entidades privadas para el fomento de las posibilidades reales al empleo de la mujer Conileña.

Medida 1

Desarrollar actuaciones propias y de colaboración con otras administraciones dirigidas a facilitar la búsqueda de empleo para las mujeres. Así como posibilitar la firma de convenios con empresas y entidades sin ánimo de lucro para ello.

Indicadores medida 1

N.º de consultas/reuniones celebradas.

N.º de entidades/agentes implicados.

N.º de propuestas presentadas.

N.º de convenios pactados

Medida 2

Realizar campañas municipales para fomentar la presencia de mujeres en el autoempleo y la creación de empresas.

Indicadores medida 2

N.º de consultas/reuniones celebradas.

N.º de agentes que se consultan.

N.º de propuestas presentadas.

Medida 3

Fomentar la contratación de mujeres con especiales dificultades de inserción.

Indicadores medida 3

N.º de mujeres con dificultades de inserción contratadas.

Medida 4

Facilitar la incorporación de las mujeres en la actividad laboral municipal.

Indicadores medida 4

N.º de mujeres incorporadas a la actividad laboral municipal.



EJE (b). ÁREA DE EMPLEO

Objetivo estratégico 9

Colaborar desde los recursos y competencias municipales, en la formación profesional que reciben las mujeres.

Medida 1

Favorecer la presencia en los cursos de formación en técnicas de búsqueda de empleo de los colectivos de mujeres más desfavorecidos.

Indicadores medida 1

N.º de cursos de formación realizados.

N.º de mujeres asistentes a cursos de formación.

Agentes sociales y económicos comprometidos.

Medida 2

Fomentar que los recursos laborales que desarrolla el Ayuntamiento integren posibilidades laborales reales para las mujeres, como Casas de Oficios, Escuelas-Taller y Talleres de empleo.

Indicadores medida 2

N.º de recursos laborales desarrollados.

Medida 3

Fomentar que la presencia de ambos sexos en las empresas se sitúe en los parámetros fijados por las políticas europeas.

Indicadores medida 3

Agentes sociales y económicos comprometidos.

% hombres y mujeres contratados por las empresas.

Medida 4

Orientar la formación hacia las nuevas necesidades de empleo.

Indicadores medida 4

N.º de acciones formativas realizadas.

N.º de personas alcanzadas

Agentes sociales y económicos comprometidos



EJE (b). ÁREA DE EMPLEO

Objetivo estratégico 10

Fomentar la empleabilidad de las mujeres, promover la cultura de la igualdad en las empresas.

Medida 1

Incluir la diversificación profesional en los programas de empleo que incluyan itinerarios formativos, para atajar la segregación horizontal existente en el mercado laboral.

Indicadores medida 1

N.º de programas de empleo con itinerarios formativos que incluyen la diversificación profesional.

N.º de mujeres que acceden a trabajos masculinizados a través de los programas de empleo.

Medida 2

Formación en género en los programas de emprendimiento, abordando nuevos modelos de organización empresarial y liderazgo.

Indicadores medida 2

N.º de acciones formativas desarrolladas.

Contenidos con perspectiva de género introducidos.

Medida 3

Reconocimiento mediante distintivo a las empresas comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, previa realización de una auditoría de género.

Indicadores medida 3

N.º de empresas que obtienen el distintivo por su compromiso por la igualdad.

N.º de empresas candidatas.



EJE (b). ÁREA DE EMPLEO

Objetivo estratégico 10

Fomentar la empleabilidad de las mujeres, promover la cultura de la igualdad en las empresas.

Medida 4

Formación en liderazgo y habilidades directivas dirigida a mujeres para combatir la segregación vertical en el mercado laboral.

Indicadores medida 4

N.º de acciones formativas realizadas.

N.º de mujeres asistentes.

Medida 5

Adopción de acuerdos sectoriales que fortalezcan la incorporación de las mujeres al ámbito empresarial.

Indicadores medida 5

N.º de acuerdos alcanzados.

N.º de entidades implicadas.

N.º de mujeres incorporadas al ámbito empresarial

Medida 6

Ofertar formación sobre gestión empresarial con perspectiva de género.

Indicadores medida 6

N.º de acciones formativas ofertadas.

% de mujeres y de hombres participantes.

Contenidos con perspectiva de género introducidos.



EJE (b). ÁREA DE EMPLEO

Objetivo estratégico 10

Fomentar la empleabilidad de las mujeres, promover la cultura de la igualdad en las empresas.

Medida 7

Desarrollo de un programa de apoyo a las mujeres emprendedoras que tenga en cuenta sus necesidades e inquietudes, y las oriente sobre modelos productivos innovadores, sectores emergentes e iniciativas emprendedoras de desarrollo sostenible.

Indicadores medida 7

N.º de programas de apoyo a mujeres emprendedoras puestos en marcha.

N.º de mujeres participantes en el programa.

Iniciativas emprendedoras resultantes.

Medida 8

Organizar foros y encuentros de mujeres emprendedoras, mujeres cooperativistas y de otras entidades del sector de la economía, que permitan el intercambio de experiencias.

Indicadores medida 8

N.º de encuentros y foros organizados.

% de mujeres asistentes.



EJE (b). ÁREA DE EMPLEO

Objetivo estratégico 10

Fomentar la empleabilidad de las mujeres, promover la cultura de la igualdad en las empresas.

Medida 9

Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en los encuentros empresariales.

Indicadores medida 9

% de mujeres y de hombres asistentes a encuentros empresariales y objeto de su participación.

Medida 10

Promover la inserción socio-laboral, el empoderamiento económico y la autonomía de las mujeres especialmente vulnerables.

Indicadores medida 10

N.º de encuentros y foros organizados.

% de mujeres asistentes.

Medida 11

Creación de espacios de encuentro y apoyo mutuo para el empoderamiento colectivo de las mujeres en especial dificultad, para favorecer la participación de estas mujeres en la vida de sus barrios y de la ciudad.

Indicadores medida 11

Propuestas presentadas.

8.1.4 C) Área de Conciliación de la vida Familiar y Laboral

La principal dificultad que tienen las mujeres al incorporarse a la actividad remunerada, en el desarrollo de una carrera profesional, es la dificultad para conciliar su vida familiar y laboral. El proceso de socialización de niños y niñas, afianzado posteriormente por los valores adscritos a hombres y mujeres en nuestra sociedad, ocasiona que aquellas mujeres que compatibilizan su dedicación al trabajo y a la familia tengan que hacer un esfuerzo mucho mayor que el realizado por los hombres. Todavía, de hecho, la participación de los hombres en las tareas domésticas tiene un carácter bastante excepcional y, desde luego, absolutamente secundario en términos generales en su escala de valores. No ocurre esto en cambio con las mujeres. Por el contrario, persiste un componente ideológico que refuerza el papel de la mujer en el hogar y dificulta claramente su presencia en los centros de decisión económica, política y cultural. Consecuentemente, estamos aún lejos de una situación en que el sexo no determine el rol y la distribución de espacios y tiempos.

Frente a esta situación, hay que defender la opción por un modelo social donde se den relaciones igualitarias entre hombres y mujeres, como modelo beneficioso para el conjunto de la sociedad, gracias a unas relaciones personales entre mujeres y hombres en las que unas y otros puedan expresarse libremente sin la exigencia de estereotipos y roles que marquen su forma de ser.

Se trata, por tanto, de hacer compatibles los dos contextos, el profesional y el familiar, sin que se vean disminuidos o afectados ninguno de los intereses individuales.

Esto implica la corresponsabilidad y exige cambios en diferentes ámbitos:

-  En la vida privada y doméstica, con la eliminación de estereotipos y la modificación de los roles tradicionales adscritos a ambos sexos.
-  En la vida laboral y social, con la adaptación de horarios y la creación de servicios que faciliten la incorporación de la mujer.



EJE (c). ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo estratégico 11

Hacer compatible el contexto familiar y laboral para la mujer.

Medida 1

Avanzar en la corresponsabilidad familiar y laboral, desarrollando campañas municipales para difundir datos sobre el reparto de tiempos y responsabilidades en las esferas pública y privada de hombres y mujeres.

Indicadores medida 1

N.º de campañas realizadas
% de aceptación de la campaña por mujeres y por hombres.

Medida 2

Difundir la existencia de permisos parentales y apoyar el uso de esta práctica de forma compartida entre hombres.

Indicadores medida 2

N.º de difusiones realizadas.

Medida 3

Reforzar el cambio de actitudes respecto a la organización del trabajo y la vida social, difundiendo la necesidad de adaptar los horarios de trabajo a las responsabilidades familiares.

Indicadores medida 3

N.º de difusiones realizadas.

Medida 4

Colaborar con asociaciones de empresarios y de consumidores para conseguir un cambio de actitudes en esta cuestión.

Indicadores medida 4

Agentes sociales y económicos comprometidos.



EJE (c). ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo estratégico 11

Hacer compatible el contexto familiar y laboral para la mujer (Promover políticas sociales dirigidas a fomentar servicios de apoyo familiar).

Medida 5

Fomentar las becas de guardería y facilitar las vías de acceso a la educación infantil.

Indicadores medida 5

N.º de Becas adjudicadas.

Medida 6

Proporcionar ayudas a las familias con especiales dificultades.

Indicadores medida 6

N.º de ayudas proporcionadas.

Medida 7

Fomentar las políticas de ayuda a domicilio y diferentes servicios de proximidad.

Indicadores medida 7

N.º de políticas y servicios desarrollados.

Medida 8

Fomentar la creación de centros de “Respiro familiar.”

Indicadores medida 8

Agentes sociales y económicos implicados.

N.º de acciones desarrolladas.



EJE (c). ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

Objetivo estratégico 12

Fomentar una cultura de la corresponsabilidad en todos los ámbitos (conciliación de la vida familiar, profesional y personal).

Medida 1

Diseño y puesta en marcha de campañas de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad.

Indicadores medida 1

N.º de campañas de sensibilización realizadas.

% de personas alcanzadas.

Contenidos desarrollados en las campañas.

Medida 2

Impulso de acciones de sensibilización/formación en corresponsabilidad y conciliación.

Indicadores medida 2

N.º de acciones impulsadas.

% de personas alcanzadas.

Medida 3

Promoción de servicios de apoyo a la infancia a fin de facilitar la realización por parte de las mujeres y los hombres de actividades formativo-laborales.

Indicadores medida 3

N.º de acciones de promoción de servicios de apoyo a la infancia impulsadas.

% de mujeres y de hombres asistentes a actividades formativo-laborales.

Grado de satisfacción de las personas usuarias de los servicios de apoyo a la infancia impulsados, desagregados por sexo.



EJE (c). ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

Objetivo estratégico 12

Fomentar una cultura de la corresponsabilidad en todos los ámbitos (conciliación de la vida familiar, profesional y personal).

Medida 4

Apoyar a la población activa y a las que se encuentran en búsqueda de empleo para que puedan compatibilizar sus diferentes responsabilidades, sensibilizando a las asociaciones de madres y padres del alumnado (AMPAS) sobre la importancia de la participación de hombres en estas asociaciones.

Indicadores medida 4

N.º de acciones de sensibilización realizadas.

N.º de AMPAS participantes (% de mujeres y de hombres asistentes).

Medida 5

Facilitar la conciliación de las mujeres con hijas e hijos bajo su exclusiva responsabilidad, para que puedan compatibilizar su vida personal, familiar y laboral, a través de prestaciones sociales específicas, valorándose su situación socioeconómica.

Indicadores medida 5

N.º de mujeres que acceden a prestaciones sociales específicas.

Grado de cobertura de las necesidades presentadas.

Medida 6

Compatibilizar los horarios de actividades deportivas infantiles con los de actividades deportivas dirigidas a personas adultas en los centros e instalaciones deportivas municipales.

Indicadores medida 6

N.º de servicios y recursos divulgativos.

% de mujeres y de hombres que reciben la información.



EJE (c). ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

Objetivo estratégico 13

Concienciar, sensibilizar a la población y a las empresas sobre las necesidades de conciliación y la importancia de la corresponsabilidad.

Medida 1

Realización de encuentros con el empresariado sobre horarios racionales y establecimiento de distintivos a empresas colaboradoras.

Indicadores medida 1

N.º de dispositivos de apoyo establecidos.

N.º de pymes usuarias.

N.º servicios prestados.

Medida 2

Realización de una campaña divulgativa en torno al concepto de “doble presencia”, que sensibilice a la población sobre los beneficios de la corresponsabilidad, para la mejora de la calidad de vida de todas las personas que integran la familia, entendida como una necesidad colectiva.

Indicadores medida 2

N.º de campañas realizadas.

N.º de personas alcanzadas.

Medida 3

Formación a hombres y mujeres, con contenidos sobre paternidad responsable, corresponsabilidad y conciliación.

Indicadores medida 3

N.º de acciones formativas realizadas.

% de mujeres y de hombres asistentes.

Contenidos difundidos.

Medida 4

Diseño de una campaña divulgativa que fomente la implicación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados, poniendo en cuestión los roles tradicionalmente asignados a mujeres y hombres.

Indicadores medida 4

N.º de campañas realizadas.

N.º personas alcanzadas.



8.1.5 D) Área de Educación y Cultura

La educación es uno de los instrumentos fundamentales para corregir las desigualdades que se producen por razón de sexo. Por ello reviste especial importancia la acción que en este campo pueda desarrollarse desde la primera infancia. De hecho, hay que reconocer que la adecuación del marco legal a una política igualitaria de géneros ha conseguido ya logros muy importantes; así, hoy en día, existe una igualdad práctica, tanto en el acceso a la educación como en los niveles formativos alcanzados por niños y niñas. Otra cosa es la derivación posterior de esa formación, efectivamente, todavía existen estudios y profesiones “para la mujer”, u otros a los que el acceso está mayoritariamente limitado a los hombres.

Esto se debe a la vigencia de estereotipos y prejuicios claramente discriminatorios en materia de género. Es necesario revisar el concepto de cultura dominante, muy limitado a contenidos claramente masculinos. Para ello habrá que orientar en una dirección igualitaria y no sexista, elementos fundamentales de la cultura, como son el lenguaje, los medios de comunicación o la publicidad.

El papel que puede jugar el Ayuntamiento al respecto depende del área concreta que abordemos. Concretamente, en materia de educación reglada, las competencias exclusivas corresponden a la Comunidad Andaluza; sin embargo, el Ayuntamiento de Conil puede jugar un papel muy importante en actividades complementarias, como son la propia escolarización, la lucha contra el absentismo escolar, la organización de actividades extraescolares y la educación no obligatoria y no reglada. Además, la Administración Local deberá trabajar por la sensibilización general hacia la igualdad de género en todos los espacios en que desarrolle sus actividades.

En el campo de la cultura hay un amplio margen para impulsar políticas públicas en este terreno. **La Ley 7/1985, de 2 de Abril, reguladora de las bases del Régimen Local, en su art. 25.2** señala que el municipio será competente con relación a las “actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género, promoción del deporte e instalaciones deportivas o de ocupación del tiempo libre, y promoción de la cultura y equipamientos culturales”.





EJE (d). ÁREA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

Objetivo estratégico 14

Promover la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación, el ocio y la cultura.

Medida 1

Contribuir a incrementar el nivel educativo y de capacitación de las mujeres Conileñas a través de la educación no formal dependiente del Ayuntamiento.

Indicadores medida 1

N.º de proyectos educativos organizados por el Ayuntamiento.

N.º de mujeres asistentes.

Medida 2

Promover las actuaciones respecto a una educación no sexista desde las instituciones educativas dependientes del municipio, proponiendo el uso de juegos y actividades no sexistas, potenciando el uso del lenguaje no sexista y estimulando la corresponsabilidad en el trabajo del hogar.

Indicadores medida 2

N.º de acciones educativas propuestas por las instituciones educativas.

% de mujeres y hombres asistentes.

Medida 3

Promocionar el uso de la oferta cultural, deportiva y de ocio que ofrece el Municipio. Fomentando la participación de mujeres en los ámbitos de asociacionismo, voluntariado, y de niñas en actividades deportivas y recreativas extraescolares.

Indicadores medida 3

N.º de acciones por la promoción de la cultura, deporte y ocio.

N.º de acciones por el fomento de la participación en asociacionismo y voluntariado.

Agentes sociales y económicos implicados.



8.1.6 E) Área de Promoción de la Salud

El concepto de salud, según la definición de la Organización Mundial de la Salud, además de hacer referencia a la ausencia de enfermedad, se extiende a lo que entendemos actualmente por calidad de vida, definida como un estado de completo bienestar físico, mental y social de la persona.

Las diferencias existentes entre mujeres y hombres en materia de salud, vienen determinadas tanto por factores biológicos como por factores sociales; roles de género, segregaciones laborales, etc. La esperanza de vida de las mujeres es superior a la de los hombres, pero su calidad de vida suele ser peor que la de estos, por lo que se hace necesario marcar como línea de trabajo, la mejora de las condiciones de vida de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital, para intentar así, modificar esa situación de partida.

Respecto a los problemas de salud, hay patologías que afectan a ambos sexos, pero su incidencia es mayor o diferente en las mujeres (enfermedades cardiovasculares, VIH/Sida e ITS, etc. Por lo que también se requiere de respuestas concretas y adaptadas a cada caso, otras son específicas de las mujeres como el cáncer de útero, riesgos derivados del embarazo y parto, o menopausia, por lo que se requieren no sólo respuestas atendiendo a las diferentes etapas del ciclo biológico, sino también atendiendo a las diferencias sociales, culturales, económicas y personales de estas.

En los últimos años se han conseguido claras mejoras en el acceso a los servicios de salud y a los programas específicos de atención a la mujer dentro del sistema público sanitario. Con todo, todavía queda bastante por realizar en el terreno de la prevención y la atención a las características diferenciadas de salud de las mujeres.

También las competencias en el área de salud se encuentran en el ámbito autonómico. Esto implica que el papel municipal en este terreno será fundamentalmente de apoyo y colaboración con las actuaciones que en esta materia lleve a cabo la Comunidad de Andalucía. Sin embargo, cabe una política propia de información, sensibilización preventiva, de divulgación de hábitos de salud y promoción de estilos de vida sana, que colabore en el tránsito de un concepto básicamente curativo y asistencial de la salud a otro más integral. Con ello se propiciará integrar los aspectos estrictamente físicos con los aspectos emocionales y sociales del bienestar de las mujeres de nuestro Municipio.





EJE (e). ÁREA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD

Objetivo estratégico 15

Promover las actuaciones de prevención y mejora de la salud de la mujer Conileña.

Medida 1

Organizar campañas propias y apoyar otras ajenas de atención e información, prevención y educación sobre aspectos de salud propios y exclusivos de la mujer, como el embarazo, la maternidad, la menopausia, etc. Y que apoyen la planificación familiar e informen acerca de cuestiones jurídicas vinculadas a cuestiones de salud y mujer.

Indicadores medida 1

N.º de actuaciones en materia de prevención y atención a la salud realizadas.

N.º de campañas sobre información y educación sobre aspectos de la salud de la mujer.

N.º de campañas en apoyo a la planificación familiar.

Medida 2

Fomentar con campañas institucionales los hábitos de vida sana, promoviendo la educación en estilos de consumo ecológicos y saludables desde los colegios, y que faciliten el acceso de mujeres a espacios donde practicar deporte, pasear, relajarse, etc.

Indicadores medida 2

N.º de campañas en fomento de la vida sana.

N.º de nuevos espacios para la práctica deporte y hábitos saludables.

Medida 3

Apoyar la creación de asociaciones de mujeres y sindicales que promuevan la atención psicológica en situaciones de riesgo (separaciones, abusos, violencia doméstica, etc) y que fomenten las relaciones sociales entre las mujeres y la autoestima de estas.

Indicadores medida 3

N.º de acciones por la creación de asociaciones de mujeres.

8.1.7 F) Área de Servicios Sociales

La feminización de la desigualdad no es un fenómeno nuevo y menos aún la interrelación entre desigualdad, pobreza y violencia. En 1995 la **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing)** identificó la erradicación de la pobreza que pesa sobre las mujeres como una de las doce esferas de actuación que requieren la adopción de medidas específicas por parte de la comunidad internacional, los gobiernos y la sociedad civil. Un año después, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de las Mujeres de las Naciones Unidas planteó la relación entre mujeres y pobreza, y propuso la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y los programas orientados a la erradicación de la pobreza por parte de los Estados Miembros de las Naciones Unidas y de la comunidad internacional. Entre las conclusiones convenidas se propusieron medidas encaminadas a la adopción de políticas que garantizaran que todas las mujeres tuvieran una protección económica y social adecuada durante los períodos de desempleo, enfermedad, maternidad, gestación, viudez, discapacidad y vejez, y que la sociedad en su conjunto compartiera las responsabilidades del cuidado de los niños, niñas y de las personas dependientes.

Las medidas de protección económica y social incluían de manera explícita la necesidad de paliar la violencia contra las mujeres que se ejerce tanto de manera directa (violencia física) como indirecta (violencia estructural derivada de la discriminación de las mujeres en todas las esferas políticas, sociales y económicas). La profunda relación entre violencia y pobreza conlleva que la lucha por la erradicación de la violencia contra las mujeres se articule en torno a las iniciativas públicas contra la pobreza. Los informes anuales de la ONU señalan de manera insistente que el riesgo de padecer situaciones de violencia se incrementa a medida que aumentan los niveles de pobreza porque éstos generan una mayor vulnerabilidad social. Las mujeres que viven en situaciones de pobreza ven limitado su acceso a recursos básicos en materia de educación, sanidad, derechos reproductivos y mercado de trabajo.



EJE (f). ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES

Objetivo estratégico 16

Evitar la progresiva feminización de la pobreza, incidiendo sobre las mujeres en situación de especial dificultad.

Medida 1

Fomentar una política para la contratación preferente de los colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad o exclusión, por parte de las entidades municipales o de empresas subcontratadas por el Ayuntamiento.

Indicadores medida 1

N.º de acciones por el fomento de la contratación de mujeres en situación de vulnerabilidad o exclusión.

Medida 2

Dar preferencia a los colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad o exclusión para participar en cursos de formación ocupacional.

Indicadores medida 2

N.º de cursos de formación ocupacional impartidos.

% de mujeres asistentes.

Medida 3

Realizar acciones de promoción laboral con grupos de mujeres en situación de vulnerabilidad o exclusión como elemento básico para la integración.

Indicadores medida 3

N.º de acciones por la promoción laboral como elemento para la integración de mujeres en situación de vulnerabilidad o exclusión

Medida 4

Priorizar el acceso a recursos habitacionales a las mujeres en situación de vulnerabilidad o exclusión, para que así tengan mayor facilidad en la adjudicación de viviendas sociales.

Indicadores medida 4

N.º de acciones por el fomento del acceso de mujeres en situación de vulnerabilidad o exclusión a la adjudicación de viviendas sociales.

Agentes sociales y económicos implicados.

Medida 5

Favorecer e implementar ayudas económicas a las mujeres que no han generado ningún tipo de pensión contributiva, por la imposibilidad derivada de no ser reconocidas por su trabajo realizado en el ámbito privado (cuidado de los/as hijos/as, de personas vulnerables, trabajo doméstico, etc.

Indicadores medida 5

N.º de acciones por la implementación de ayudas económicas a las mujeres sin derecho a pensión contributiva por trabajar en el ámbito privado.



8.1.8 G) Área de Erradicación de la Violencia

Las mujeres se ven sometidas, en muchas ocasiones, a malos tratos físicos, psicológicos y sexuales. Estos malos tratos incluyen violaciones, abusos, acoso e intimidación sexual, tráfico de mujeres, prostitución forzada, etc. Ciertamente, se observa en los últimos años un progresivo aumento de las denuncias por delitos contra la libertad sexual. Esto puede denotar no sólo que existan más delitos, sino también que las mujeres tienen una conciencia mayor de la necesidad de denunciarlos. Sin embargo, a pesar del incremento de estas denuncias, los medios de comunicación son testigos y exponentes cotidianos de los continuos sucesos de violencia, de abusos y malos tratos.

Si analizamos otros aspectos de la vida cotidiana, se puede observar otro tipo de violencia. Se ignora el trabajo de las mujeres en el hogar y no se ve con claridad la presencia de las mujeres en el ámbito extrafamiliar; se sigue pagando en muchas ocasiones menor salario por trabajos de igual valor, se utiliza la imagen de la mujer de forma vejatoria, etc.

En 1975 la ONU puso de manifiesto que la violencia contra las mujeres resultaba una lacra social con unas raíces sociales tan profundas que se necesitaba la implicación de toda la ciudadanía e instituciones. La constatación de esta realidad supuso el primer paso en la consideración legal de los derechos y libertades de las mujeres.

Uno de los hitos más importantes en el Estado Español fue la aprobación por unanimidad de la **Ley orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre**, de medidas de protección integral contra la violencia de género. No obstante, esta lacra continúa estando presente en la sociedad española y es necesario aplacarla desde la raíz y construir por tanto una sociedad más justa e igualitaria.

La violencia contra la mujer no afecta únicamente al ámbito privado, además, supone un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática. Impide que las mujeres que la sufren disfruten de sus derechos y libertades como ciudadanas libres, y constituye una forma de control social para el mantenimiento de la situación de desigualdad. Es un atentado contra los derechos humanos y una de las expresiones más graves de desequilibrio entre mujeres y hombres, siendo necesario erradicarla y para ello es de suma importancia desplegar todos los recursos existentes para prevenirla, ofrecer ayuda y protección a las víctimas que lo padecen.





EJE (g). ÁREA DE ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA

Objetivo estratégico 17

Contribuir a la erradicación de la violencia doméstica y todo tipo de violencia en general.

Medida 1

Informar de los derechos y recursos que tienen las mujeres que han sufrido malos tratos.

Indicadores medida 1

N.º de campañas de información, sensibilización y prevención.

Medida 2

Realizar campañas de sensibilización, concienciación y prevención sobre la necesidad de denunciar los casos de malos tratos, utilizando un lenguaje claro y directo para informar sobre los pasos a realizar, adónde hay que dirigir las denuncias, que implicaciones tienen estas, etc.

Indicadores medida 2

N.º de campañas de sensibilización, concienciación y prevención realizadas.

Medida 3

Realizar acciones para fomentar la autoestima de las mujeres en general, para que sepan reaccionar ante situaciones que atenten contra su integridad.

Indicadores medida 3

N.º de acciones en fomento de la autoestima realizadas.

Medida 4

Promover actuaciones en contra de la violencia, mejorando las condiciones de atención a las víctimas de malos tratos y/o agresiones sexuales.

Indicadores medida 4

N.º de actuaciones en contra de la violencia.

N.º de iniciativas en fomento de la mejora de la atención a las víctimas de malos tratos.



EJE (g). ÁREA DE ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA

Objetivo estratégico 17

Contribuir a la erradicación de la violencia doméstica y todo tipo de violencia en general.

Medida 5

Ampliar los recursos de que disponen las mujeres que han sufrido malos tratos, como son los centros de acogida para mujeres.

Indicadores medida 5

N.º de iniciativas por el fomento de los recursos para las mujeres que han sufrido malos tratos.

Medida 6

Promover una educación no sexista desde la infancia, concienciando a los padres de familia sobre la necesidad de una educación basada en hábitos no sexistas.

Indicadores medida 6

N.º de iniciativas por la promoción y concienciación sobre la necesidad de una educación no sexista.

Medida 7

Promover desde los ámbitos municipales la realización de actividades sociales que fomenten la igualdad (juegos, deportes donde participen niños y niñas por igual).

Indicadores medida 7

N.º de acciones por la promoción de actividades sociales que fomenten la igualdad.

Medida 8

Promover la coeducación implicando en la misma al profesorado de los colegios municipales.

Indicadores medida 8

N.º de iniciativas por la promoción de la coeducación.



EJE (g). ÁREA DE ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA

Objetivo estratégico 17

Contribuir a la erradicación de la violencia doméstica y todo tipo de violencia en general.

Medida 9

Apoyar el control que se lleva a cabo por otras administraciones de los contenidos sexistas y violentos que aparecen en los medios de comunicación, fomentando estudios acerca de los contenidos de este tipo que aparecen en la televisión, las revistas, la radio, etc.

Indicadores medida 9

N.º de estudios acerca de contenidos sexistas y violentos en los medios de comunicación.

Propuestas en apoyo a la erradicación de los contenidos sexistas.

Medida 10

Establecer canales de expresión o participación para que cualquier persona pueda proponer medidas contra contenidos.

Indicadores medida 10

Propuestas para establecer canales de expresión y participación contra los contenidos sexistas.

Medida 11

Proponer medidas adecuadas a las autoridades pertinentes, desde la administración local, para cambiar las políticas de los medios de comunicación en este sentido.

Indicadores medida 11

Propuestas para la mejora de las políticas de los medios de comunicación.



8.1.9 H) Área de Cooperación y Asociacionismo

La participación de las mujeres en los diferentes espacios públicos, supone considerables beneficios para ellas mismas y para el conjunto de la sociedad, al transformar la perspectiva con la que se abordan sus reivindicaciones. Sin embargo, la realidad nos indica que el nivel de participación de las mujeres es inferior al de los hombres.

En los últimos años, la idea de empoderamiento, entendido como el proceso que las mujeres emprenden para conseguir la capacitación para controlar y decidir sobre las propias vidas dentro y fuera del hogar, ha sido imprescindible para el desarrollo de los movimientos de mujeres. Este empoderamiento no debe entenderse como un medio de dominación sobre los otros, sino como un sentimiento de fortaleza interna y confianza para dirigir la propia vida, así como, la capacidad de influir en los procesos sociales que afectan a las mujeres.

Las asociaciones siempre han desarrollado un papel fundamental en la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por ello consideramos prioritario, promover el tejido asociativo favoreciendo la creación de nuevas asociaciones, apoyando a las asociaciones ya existentes y fortaleciendo la Concejalía Municipal de la Mujer.

Es necesario, implementar procesos permanentes de diálogo entre las mujeres y los hombres, crear estructuras formales que posibiliten un nuevo modelo de participación y representación equilibrada, de mujeres y hombres en la toma de decisiones y en los espacios públicos, lo que redundará en mayores cotas de democracia y libertad para toda la sociedad.

La cooperación entre las administraciones públicas y las diferentes áreas y servicios municipales, resulta uno de los factores fundamentales para garantizar el desarrollo de las políticas de acción positiva, porque evita el despilfarro de los recursos y favorece una actuación más eficiente, por la complementariedad de las actuaciones. Sumar energías de diferentes ámbitos competenciales y de actuación implica además una mayor trascendencia y repercusión social.





EJE (h). ÁREA DE COOPERACIÓN Y ASOCIACIONISMO

Objetivo estratégico 18

Fomentar la cooperación y el asociacionismo entre personas físicas y entre las propias administraciones públicas, como forma de promover la igualdad de oportunidades de las mujeres.

Medida 1

Suscribir posibles convenios o protocolos de colaboración, que fomenten la igualdad de oportunidades (entre diferentes áreas municipales, con el gobierno central, con el gobierno andaluz, con las administraciones europeas).

Indicadores medida 1

N.º de convenios o protocolos de colaboración en fomento de la igualdad de oportunidades.

Medida 2

Mantener y ampliar los protocolos de colaboración con la Policía Local y Guardia Civil, con Colegios de Abogados, Psicólogos y Trabajadores Sociales, referentes al problema de los malos tratos a mujeres.

Indicadores medida 2

N.º de propuestas en relación a los protocolos de colaboración referentes a la erradicación de los malos tratos.

Medida 3

Tener presente que el Ayuntamiento no conviene, subvencione ni colabore con ninguna entidad sobre la que haya recaído sentencia judicial con fallo de discriminación por razón de género, o aún sin haber sentencia judicial firme, cuando se tenga constancia de actuación discriminación por razón de género.

Indicadores medida 3

Medidas para prevenir convenios o colaboraciones con entidades que hayan actuado discriminatoriamente por razón de género.



EJE (h). ÁREA DE COOPERACIÓN Y ASOCIACIONISMO

Objetivo estratégico 18

Fomentar la cooperación y el asociacionismo entre personas físicas y entre las propias administraciones públicas, como forma de promover la igualdad de oportunidades de las mujeres.

Medida 4

Facilitar subvenciones de proyectos concretos, aportar información y asesoramiento técnico.

Indicadores medida 4

N.º proyectos subvencionados para promover la igualdad de oportunidades.

Medida 5

Asesorar y apoyar técnicamente la creación y gestión de asociaciones de mujeres.

Indicadores medida 5

N.º de actuaciones en apoyo y asesoramiento de asociaciones de mujeres.

Medida 6

Ofertar el uso de locales públicos e instalaciones para actividades concretas de asociaciones de mujeres.

Indicadores medida 6

N.º de locales e instalaciones ofertadas para asociaciones de mujeres.

Medida 7

Promover la participación en redes nacionales e internacionales de mujeres y el encuentro entre las mismas.

Indicadores medida 7

N.º de propuestas de participación y encuentro entre mujeres.

Medida 8

Incorporar iniciativas sociales de los colectivos de mujeres a la política municipal estableciendo canales de colaboración.

Indicadores medida 8

N.º de propuestas sociales de colectivos de mujeres.

Canales de colaboración establecidos.

9. DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La elaboración del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para Conil de la Frontera (2021 – 2025) se entiende dentro de un proceso de evolución y mejora continua para alcanzar unos resultados óptimos orientados a la plena consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Para ello, es necesario que, en la implementación, el seguimiento y la evaluación del mismo se involucren todas las áreas, direcciones generales y servicios del Ayuntamiento de Conil de la Frontera, y se promueva el compromiso del personal municipal, técnico y político, así como de otros organismos y entidades públicas y privadas y de la ciudadanía en general.

Este proceso de mejora continua requiere:



La mejora continua viene garantizada por el seguimiento y la evaluación continuos del I Plan Municipal, y también por la participación de todos aquellos agentes vinculados a la consecución de sus objetivos específicos.

En particular, algunas de las medidas introducidas en el plan, se orientan a asegurar desde la administración municipal la presencia, información, consulta y valoración de las mujeres durante la vigencia del mismo, a través de la coordinación entre el Ayuntamiento y la Concejalía Municipal de la Mujer, así como a articular la participación de la ciudadanía en la puesta en marcha de las políticas municipales de igualdad, a través de otros consejos sectoriales de ámbito municipal.

La definición y adopción de un sistema de seguimiento y evaluación pretende generar procesos de colaboración entre áreas, servicios y personal involucrado, estableciendo alianzas estratégicas y sinergias con asociaciones, entidades y colectivos del municipio, personas expertas y agentes clave. Busca la calidad, la eficiencia y la eficacia en la implementación del plan, optimizando los recursos municipales para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el Municipio de Conil.

Tras la evaluación final del plan, se publicarán los resultados para hacer accesible la información a la ciudadanía sobre las actuaciones llevadas a cabo, visibilizando los logros obtenidos.

La metodología se basará en:

-  Medición (indicadores).
-  Seguimiento (continuo).
-  Evaluación intermedia y final.



9.1 Implementación, Seguimiento y Evaluación

Órganos y funciones:

Se crearán dos órganos específicos:

Una **Mesa de coordinación**, que velará por el cumplimiento de los objetivos del I Plan Municipal a corto, medio y largo plazo, y su mayor impacto social, encargándose de la coordinación de todas las áreas municipales y la colaboración con otras entidades. Este órgano trabajará conjuntamente con la **Comisión operativa**, encargada del seguimiento de la implementación de las medidas contenidas en el plan de igualdad.

Estos órganos se complementan con las **subcomisiones de trabajo**, que se constituirán a medida que surjan necesidades operativas de trabajo durante el periodo de vigencia del plan y a las que se asignarán funciones específicas. La composición de estos órganos será paritaria y estable. Contarán con la participación de representantes de distintas áreas municipales.

Seguimiento del I plan de Municipal:

El seguimiento es el proceso de verificación de la implementación del I Plan Municipal. Comprende la recopilación y el análisis de datos para comprobar la correcta aplicación de las medidas diseñadas a fin de alcanzar los objetivos planteados. El seguimiento posibilita la introducción de correcciones que permitan el correcto desarrollo del plan de igualdad. También facilita la recolección de datos sobre nuevas necesidades.



Se efectúa mediante la verificación de los indicadores, a fin de comprobar el grado de avance en la implementación de las medidas, las dificultades encontradas y los logros obtenidos. Se llevará a término a través de una ficha que recogerá los datos esenciales de cada medida, área o departamento responsable, temporalización y grado de cumplimiento. Esta ficha será cumplimentada por el personal de las áreas y servicios municipales implicados en la puesta en marcha y aplicación de las actuaciones previstas del plan, y remitida a la Comisión Ejecutiva del plan. Contendrá observaciones respecto de problemas identificados y, en su caso, de introducción de mejoras y propuestas de redefinición de medidas y acciones.

La duración de la fase de seguimiento se extenderá a todo el periodo de vigencia del plan, iniciándose en el momento de su entrada en vigor.

Evaluación del I Plan Municipal:

La evaluación es el proceso para comprobar que se están alcanzando los objetivos previstos y su impacto real en la consecución de la igualdad. Se desarrollarán dos tipos de evaluación del I Plan Municipal, evaluaciones intermedias y evaluación final.

Las **evaluaciones intermedias** se realizarán con una periodicidad anual, a partir del primer año de vigencia del plan. Se centrarán en el cumplimiento de los objetivos trazados y en la medición de los indicadores de cumplimiento del plan. Este tipo de evaluaciones permitirán reconsiderar los objetivos propuestos inicialmente para ajustarlos a la marcha y consecución del plan.

Para ello, se dispondrá de una ficha de datos sobre las medidas del plan, que arrojará información sobre qué acciones se han puesto en marcha y cuáles están pendientes de ejecución, en curso o concluidas, y el horizonte temporal y recursos asignados a unas y otras.





Esta ficha permitirá el conocimiento del estado de implementación del plan en su conjunto, tomando como consideración el alcance de los objetivos por eje temático, sirviendo de base también para la evaluación final.

La **evaluación final** examinará el desarrollo y los resultados del plan. Contendrá una explotación de datos estadísticos referidos a la situación de mujeres y hombres en el municipio, coherente con los planteamientos del diagnóstico inicial que ha servido como base para la formulación del Plan y una memoria descriptiva de los programas, proyectos y actuaciones impulsados en el marco del I Plan Municipal.

Como instrumento de trabajo el Plan de Igualdad, no es el final de un proceso sino parte de su continuidad. Para que se cumpla con esta premisa, se ha considerado necesario no sólo concretar las medidas y las responsabilidades en su ejecución, sino definir con la mayor claridad y concreción posible, las funciones necesarias de las estructuras existentes para un desarrollo adecuado del Plan.

Durante el proceso de elaboración, se han tenido en cuenta las estructuras necesarias que faciliten la puesta en marcha, ejecución y evaluación del I Plan de Igualdad, estas estructuras necesitan conocer desde el inicio, cuáles serán sus funciones para que el Plan tenga un desarrollo adecuado:





ESTRUCTURA	FUNCIONES	TEMPORALIZACIÓN
CONCEJALÍA DE FIESTAS, JUVENTUD, INFANCIA Y DEPORTES	- Impulsar, promover y coordinar el desarrollo y evaluación del Plan - Facilitar la coordinación de las áreas municipales - Asistir técnicamente y servir de cauce de comunicación entre las diferentes estructuras existentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres	Toda la vigencia del Plan
CONCEJALÍA DE SERVICIOS SOCIALES, SALUD, CONSUMO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	- Desarrollar las acciones que le correspondan por competencia - Participar activamente en el seguimiento y evaluación - Transferir el trabajo realizado al Área de Igualdad	Toda la vigencia del Plan
OTRAS ÁREAS MUNICIPALES	- Participar activamente en todo el proceso de planificación, ejecución y evaluación	
COMISION TÉCNICA DE IGUALDAD	- Trabajar para implicar a todas las áreas municipales en el desarrollo y evaluación del plan - Participar activamente en la programación y desarrollo de trabajos de la Comisión - Asesorar a la Comisión en la materia competente que se trate en cada momento - Recabar información de su área relativa al proceso de planificación, ejecución y evaluación - Analizar dificultades y elaborar propuestas de mejora - Aprobar informes de evaluación parciales y finales del Plan	Reuniones Trimestrales
CONCEJALÍA MUNICIPAL DE CULTURA, EDUCACIÓN, ATENCIÓN AL CIUDADANO, PATRIMONIO, MUJER E IGUALDAD	- Contribuir a la difusión del Plan entre los colectivos a quienes representan en el Consejo - Realizar propuestas de actuación - Aprobar informes de evaluación intermedios y finales del Plan de Igualdad	Reuniones Trimestrales

9.2 Instrumentos de Seguimiento y Evaluación

Modelo 1. Ficha de seguimiento

FICHA DE SEGUIMIENTO			
EJE DE ACTUACIÓN			
OBJETIVO ESTRATÉGICO			
MEDIDA			
PERSONAS DESTINATARIAS			
ACCIONES REALIZADAS		FECHA	
1.		1.	
2.		2.	
ÁREA RESPONSABLE	PERSONA RESPONSABLE	ÁREAS COLABORADORAS	PERSONAS COLABORADORAS
PERÍODO DE EJECUCIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	OBSERVACIONES
INDICADORES	RESULTADOS ESPERADOS	RESULTADOS OBTENIDOS	AJUSTES
CONCLUSIONES			



9.3 Modelo 2. Ficha de evaluación

FICHA DE EVALUACIÓN				
EJE DE ACTUACIÓN				
OBJETIVO ESTRATÉGICO				
MEDIDA				
INDICADOR/RES	ÁREAS IMPLICADAS	EJECUCIÓN		OBSERVACIONES
1.		REALIZADA	AÑO	
		EN CURSO	AÑO	
		PENDIENTE	AÑO	
2.		REALIZADA	AÑO	
		EN CURSO	AÑO	
		PENDIENTE	AÑO	
3.		REALIZADA	AÑO	
		EN CURSO	AÑO	
		PENDIENTE	AÑO	



10. PRESUPUESTO

Ante la vigencia para 4 años del presente Plan de Igualdad, que afecta a diferentes ejercicios económicos, las medidas previstas en este podrán ser objeto de financiación con cargo a aportaciones económicas (ayudas o subvenciones) provenientes de otros Organismos, Entidades y/o Administraciones Públicas o Privadas, se cursarán a tal efecto las correspondientes solicitudes y/o suscribirán los oportunos Convenios de Colaboración.

Anualmente se presentará la planificación de las acciones que vayan a desarrollarse, contemplándose:

- ▣ partida presupuestaria, temporalización, indicadores de género, población destinataria, objetivos específicos, etc. Esta planificación se presentará ante la Consejería Municipal de la Mujer e Igualdad.

11. ANEXOS

11.1 ANEXO 1: Violencia de género

La violencia contra las mujeres es uno de los principales problemas estructurales que minan nuestra sociedad. Todos los informes y estudios, tanto nacionales como internacionales, reiteran la gravedad de sus consecuencias.

Como refiere la Exposición de Motivos de la LO1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra **la Violencia de Género, la violencia sexista ha dejado de ser un delito invisible que se circunscribe exclusivamente al ámbito privado, para convertirse en una cuestión pública.**

La violencia de género que, conforme refiere la Ley, constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación.

Los poderes públicos tienen conforme lo dispuesto en el art. 9,2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

La violencia de género y las agresiones sexuales constituyen las expresiones más cruentas de esta violencia. La naturaleza de estas agresiones, la tradicional permisividad social hacia estas conductas y el hecho de que tengan lugar, fundamentalmente, en el ámbito familiar, colocan a las víctimas en una situación de especial indefensión.

Por ello, resulta fundamental que el problema sea abordado de forma integral en aras a favorecer una adecuada implementación de estrategias, tanto en el ámbito de la prevención como de la intervención.



- Denuncia de oficio y obligación de denunciar a cualquier persona que conozca los hechos:

Es importante saber, cuándo la víctima no formula denuncia por miedo al agresor, bloqueo psicológico u otras causas, esta denuncia debe ser tramitada de oficio por la Policía, pues se trata de delitos públicos perseguibles de oficio, esto quiere decir que pueden tramitarse por la Policía sin denuncia previa. Esto es lo que se llama tramitación de oficio.

Cualquier persona: vecinos, amigos, parientes de la víctima tiene la obligación legal de denunciar los hechos conocidos de violencia contra las mujeres.

- Figura del testigo protegido:

Por tanto, se pide la colaboración de los ciudadanos para que denuncien a los maltratadores y testifiquen contra ellos.

Si hubiera peligro de que el testigo pudiera ser presionado, amenazado, ocurriera peligro su integridad, existe la **Ley Orgánica 19/1994 de protección de testigos**, pudiendo el juez establecer *"El grado de riesgo o peligro y la aplicación de todas o algunas de las medidas legales de protección que considere necesarias"*. El juez instructor oculta el nombre del testigo, su domicilio, y cualquier información que pueda identificarle. **En los casos graves el juez puede ordenar protección física para el testigo.**

- Qué es la orden de protección de las víctimas:

La Orden de Protección es un instrumento legal diseñado para proteger a las víctimas de la violencia de género contra todo tipo de agresiones. Configura además un sistema de coordinación entre los órganos judiciales y policiales que deben conocer de las diferentes facetas de protección y asistencia.



- Quién puede solicitar una orden de protección:

La propia víctima o cualquier persona que tenga con ella las relaciones de parentesco mencionadas en el art. 173.2 del Código Penal, es decir, las hijas e hijos propios o del cónyuge o conviviente, ascendientes o incapaces que con ella convivan o que se hallen sujetas a la potestad, tutela, curatela o acogimiento o guarda de hecho de una u otro. La Orden de Protección también podrá ser acordada de oficio por el Juez o Jueza y también a instancias del Ministerio Fiscal.

- Ante quién puede solicitarse una orden de protección:

Directamente ante la Autoridad Judicial, el Ministerio Fiscal, las Policías, las Oficinas de Atención a las Víctimas o los servicios sociales o institucionales dependientes de las diferentes administraciones Públicas.

No obstante, resulta aconsejable que la solicitud de la Orden de Protección se formule ante la Policía, a fin de que llegue al Juzgado acompañada del correspondiente atestado o informe. En caso de solicitarse ante el resto de organismos facultados para ello, estos remitirán la solicitud directamente ante el Juzgado de Guardia.

- Contenido de la orden de protección:

Medidas Penales frente al maltratador: prisión provisional, prohibición de aproximación, prohibición de residencia, prohibición de comunicación, prohibición de acudir al lugar donde resida la víctima, retirada de armas, o cuantas considere la o el Juez oportuno adoptar.

Medidas Civiles: uso y disfrute de la vivienda familiar, determinación del régimen de custodia, visitas, comunicación y estancia con las y los menores, régimen de prestación de alimentos, otras medidas, en especial las contempladas en el art. 158 del Código Civil medidas que son temporales (30 días) que deberán ser, en su caso, ratificadas.





Medidas de Asistencia y Protección Social: derivadas del art. 27 de la Ley Orgánica 1/2004, se reconocen una serie de derechos a las víctimas en sus trabajos ya sea autónoma, por cuenta ajena o funcionaria. Derecho a la percepción de ayudas sociales. Recibirá una ayuda de pago único, equivalente al de seis meses, y hasta veinticuatro meses –según los casos- del subsidio por desempleo. En los servicios sociales de las administraciones públicas será informada de como percibir esta renta.

- Derechos de las víctimas de violencia de género:

La víctima dispone de los siguientes derechos en virtud de la LO 1/04, integral de violencia de género:

Derecho a la información: Tiene derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, a través de los servicios, organismos u oficinas que dispongan las Administraciones Públicas.

Derecho a la asistencia jurídica: Si acredita insuficiencia de recursos para litigar, en los términos establecidos en la **Ley 1/1996, de 10 de enero**, de Asistencia Jurídica Gratuita, tiene derecho a la defensa y representación gratuitas por abogado y procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida. En estos supuestos, una misma dirección letrada asumirá la defensa de la víctima. En todo caso, la ley garantiza la defensa jurídica, gratuita y especializada, de forma inmediata, a todas las víctimas de violencia de género que lo soliciten, sin perjuicio de que, si no se les reconoce con posterioridad el derecho a la asistencia jurídica gratuita, deberá abonar al abogado los honorarios devengados por su intervención.





Derecho a la asistencia social integral: Tiene derecho a la asistencia de los servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La asistencia implicará especialmente: información; atención psicológica; apoyo social; seguimiento de las reclamaciones de sus derechos; apoyo educativo a la unidad familiar; formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos; y, apoyo a la formación e inserción laboral. También tendrán derecho a la asistencia social integral a través de estos servicios sociales los menores que se encuentren bajo la patria potestad, guarda y custodia de la persona agredida.

Derechos laborales y de seguridad social: Se reconocen una serie de derechos a las víctimas en sus trabajos atendidos que sea autónoma, por cuenta ajena o funcionaria.

Derecho a la percepción de ayudas sociales: Recibirá una ayuda de pago único, equivalente al de seis meses, y hasta veinticuatro meses –según los casos –del subsidio por desempleo.

Acceso a la vivienda y residencias públicas: La mujer víctima de violencia de género será considerada dentro de los colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores.



11.2 ANEXO 2: Violencia de género en población adolescente

La violencia y el maltrato no solo existen en las relaciones de pareja de los adultos, sino que, aunque menos conocidos, están también presentes en las relaciones afectivas de los más jóvenes. De hecho, expuestos, sin saberlo, a una parte de nuestros jóvenes y adolescentes continúan factores de riesgo que facilitan y perpetúan relaciones violentas, y siguen reproduciendo roles sexistas imitando modelos basados en la desigualdad y en los prejuicios de género, con el peligro que esto supone. La violencia iniciada y no frenada a estas edades, puede extenderse y perpetuarse en sus relaciones afectivas como adultos y se configure como una auténtica violencia por razón de género.

Las generaciones jóvenes actuales, creen en la existencia de una “igualdad real” entre mujeres y varones. Pero los cambios que se han producido han sido más formales que reales. Los mitos sobre las relaciones de pareja suelen reflejar los roles de género tradicionales y transmitir una ideología machista y no igualitaria entre sexos.

La violencia en las primeras relaciones afectivas suele aparecer en una sola dirección, es decir, suele ejercerse por un miembro de la pareja hacia el otro, pero en ocasiones es bidireccional; ambos jóvenes se maltratan, se gritan o abusan el uno del otro.

Las formas más frecuentes de maltrato entre jóvenes son insultos, humillaciones, conductas de control y en menor medida amenazas, en estas edades no es frecuente el asesinato, aunque a la vista de las estadísticas estatales sobre violencia de género existen casos de muertes de jóvenes comprendidas dentro de este grupo de edad. Hay que hacer hincapié en que en esta etapa de la vida comienzan las primeras relaciones de pareja, y con frecuencia, estas experiencias afectivas se viven de manera intensa y pueden marcar, para bien o para mal, posteriores relaciones. Por ello, parece fundamental detectar los primeros indicios de comportamientos abusivos en las relaciones de pareja.

Tipos de violencia de pareja en jóvenes:

Física: Es toda acción voluntariamente realizada que provoque o pueda provocar daño o lesiones físicas en la persona a la que se dirige.

- Manifestaciones: desde un empujón, una bofetada o arrojar objetos, hasta el extremo infrecuente, del asesinato.

Psicológica: Es toda acción (habitualmente de carácter verbal), omisión o que provoque o pueda provocar daño psicológico a la persona.

- Manifestaciones: incluye malos tratos verbales y emocionales. Aquí se incluyen insultos, desprecios, amenazas y humillaciones. También supone violencia psicológica el ignorar a una persona (no hablarle o hacer como si no existiera) o la amenaza de agresión física.

Sexual: Es toda actividad sexual no voluntaria forzada mediante la violencia física o por cualquier forma de coerción, agresión o abuso.

- Manifestaciones: Cualquier contacto sexual no deseado. Desde el acoso sexual, pasando por los abusos sexuales, hasta la forma más grave, que es la violación.

Los abusos más sufridos por las chicas son: “control psicológico”, “aislamiento de las amistades” e “insultos”. Y los abusos más reconocidos por los chicos que maltratan a su pareja son: “control psicológico abusivo” “aislamiento de las amistades” e “insultos o humillaciones”. Las respuestas de ambos, son coincidentes. Aunque se detectan más víctimas que agresores, seguramente por la dificultad que supone reconocer el rol de agresor ante la condena social existente. El abuso sexual, las amenazas de abuso físico y el abuso físico en sí, son menos frecuentes, pero existen, y es necesario llevar a cabo una vigilancia por parte de los tutores legales de los menores.



11.3 ANEXO 3: Papel de los padres en casos de violencia de género adolescente

Muchos chicos y chicas se consideran autosuficientes para arreglar sus problemas de pareja sin contar con los adultos, y cuando piden ayuda, lo normal es que se dirijan primero a su grupo íntimo de iguales. Este grupo, de gran influencia y generalmente del mismo sexo, será con frecuencia con el que se compartan las dificultades y experiencias afectivas, en el que se ensayen o discutan los roles sexuales, y dónde se aprenda y se consulte “lo que es normal y lo que no lo es” en las relaciones de pareja que están iniciando.

Señales de alarma:

- ✚ Tiene cambios en el estado de ánimo que antes no tenía.
- ✚ Está continuamente nervioso/a, tenso/a, tiene dolores de cabeza, musculares, en la espalda, etc.
- ✚ No duerme bien.
- ✚ Se muestra confuso/a e indeciso/a respecto a la relación de pareja o sobre lo que es importante para él o ella.
- ✚ Expresa sentimientos de soledad o parece deprimido/a.
- ✚ Se aísla de amigos y familiares.
- ✚ Miente u oculta a sus padres o amigos conductas abusivas de su pareja.
- ✚ Tiene señales físicas de lesiones: marcas, cicatrices, moratones o rasguños que intenta esconder.





- ✚ Le cuesta concentrarse en el estudio o en el trabajo y falta a clase o al trabajo.
- ✚ Muestra temor ante nuevos episodios de violencia.
- ✚ Tiene un consumo abusivo de alcohol u otras drogas que antes no tenía.

Es muy importante que los padres intenten establecer una buena comunicación con su hija o hijo, y crear un clima de confianza donde pueda hablar sobre lo que le está pasando y si el adolescente se ha animado a contarles que está siendo víctima de violencia de género, es necesario seguir los siguientes pasos.

- ✚ Agradecerle su confianza.
- ✚ Es necesario escuchar y tener una actitud receptiva, sin preguntar y sin juzgar.
- ✚ Creer todo lo que le relate.
- ✚ No presionarlo preguntándole detalles concretos o situaciones precisas.
- ✚ No censurar ni cuestionar, limitarse a escuchar.
- ✚ Respetar sus silencios.
- ✚ Ofrecerle acompañarla a un Centro o Servicio de Asistencia especializada.
- ✚ Dejarle muy claro que lo que acaba de relatar es una situación de riesgo para su vida y que los padres o tutores legales están para ayudarle.
- ✚ Tener paciencia y respetar sus tiempos.





Si los padres o tutores sienten temor o preocupación por su hija o simplemente no saben qué hacer para afrontar la situación, deben consultar inmediatamente al Servicio de Asistencia especializado. Allí podrán orientarles acerca de cómo afrontar el problema. Han de intentar no transmitirle la normal angustia y temor que puedan estar sintiendo como padres.

El objetivo final de la red de apoyo formada por los padres y las amistades más cercanas junto a los servicios especializados es ayudar a la víctima a que rompa el vínculo que le atrapa en esa relación violenta y se aleje definitivamente del maltratador.



11.4 ANEXO 4: Micromachismos

Los micromachismos son uno de los modos masculinos más frecuentes de ejercer la defensa de los ficticios privilegios de género, y de oponerse al cambio de las mujeres que procuran ser tan autónomas como los varones. Los comportamientos micromachistas no suponen intencionalidad, mala voluntad ni planificación deliberada, sino que son hábitos de funcionamiento frente a las mujeres, que se realizan de modo automático, sin reflexión alguna.

Dada la invisibilidad de los micromachismos, estos se ejercen generalmente con toda impunidad, produciendo diversos grados de malestar y daño a las mujeres que no son evidentes en un primer momento en una relación afectiva o profesional, pero se van haciendo visibles a largo plazo, y favoreciendo el mantenimiento de la posición ventajosa masculina.

Para mantener esta posición de dominio sobre las mujeres los varones se sirven de diferentes modalidades de micromachismos, aunque todas las modalidades siguientes están más o menos entrelazadas entre sí:

Micromachismos utilitarios: tratan de forzar la disponibilidad femenina aprovechándose de diversos aspectos “domésticos y cuidadores” del comportamiento femenino tradicional. Se realizan especialmente en el ámbito de las responsabilidades domésticas.

Micromachismos encubiertos: intentan ocultar el objetivo de imponer las propias razones abusando de la confianza y credibilidad femenina.

Micromachismos de crisis: intentan forzar la permanencia en el statu quo desigualitario, cuando este se desequilibra, ya sea por aumento del poder personal de la mujer, o por disminución del poder de dominio del varón.

Micromachismos coercitivos: sirven para retener poder a través de utilizar la fuerza psicológica o moral masculina.



Una característica común a todos estos micromachismos, es que se rigen por la lógica machista de doble rasero: “lo que vale para mí no vale para ti”, situación que muestra claramente quien decide el juego y los privilegios que se adjudica. Lógica por otra parte opuesta a la democrática, donde a consigna “una voz, un voto” refleja la propuesta de un rasero igual para todos, con iguales posibilidades de elegir. Ningún varón ejerce todos estos micromachismos, pero casi todos utilizan de manera inconsciente o consciente varios de ellos.

El objetivo masculino de conservar la posición ventajosa, diferencia claramente a los micromachismos de las “manipulaciones femeninas” que muchas mujeres realizan. Ellas, a diferencia de los varones, muchas veces se comportan de forma manipulativa, pero especialmente para romper una posición de subordinación o, para dentro de la relación, conseguir más influencia, poder, o ejercer derechos que les son negados o que no creen tener derecho a tener, y no como los varones que, a través de los micromachismos manipulan para conservar su posición.





12. REFERENCIA DOCUMENTAL

Fuentes de Información y Bibliografía

- ✚ Guía para elaborar Planes Locales de Igualdad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Gobierno de España.
- ✚ Guía de Asociaciones de Acción Social. Consejo de Solidaridad, Conil 2018.
- ✚ Guía para madres y padres con hijas adolescentes que sufren violencia de género. Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales.
- ✚ Guía metodológica para incorporar el enfoque de género en las estadísticas. Instituto Nacional de Estadística, Chile. Departamento de estudios sociales, sección de estadísticas de género.
- ✚ Informe del Mercado de Trabajo de Cádiz. Observatorio de las ocupaciones.
- ✚ SIMA. Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Consejería de Economía y Conocimiento.
- ✚ INE. Instituto Nacional de Estadística. National Statistics Institute. Spanish Statistical Office.
- ✚ Observatorio Argos Andalucía. Informe Estadístico del Municipio de Conil de la Frontera
- ✚ Padrón Municipal.
- ✚ Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Documento refundido de medidas del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género; Congreso + Senado.
- ✚ XII Informe Anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, 2018.

Bibliografía de Referencia.

- ✚ El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España. Comisiones Obreras, Ministerio de Igualdad, 2021.
- ✚ M^a José Díaz Aguado (Dirección), Rosario Martínez Arias (Metodología), Javier Martínez Babarro (Ejecución Técnica) y Laia Falcón (Antecedentes y documentación).: La situación de la violencia contra las mujeres en la adolescencia en España, Ministerio de Igualdad, 2021.
- ✚ Encarna Bodelón.: La igualdad y el movimiento de mujeres, propuestas y metodología para el estudio de género. Universidad Autónoma de Barcelona, 1998.
- ✚ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una Unión de Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, Bruselas, 5.3.2020, COM (2020) 152 final.
- ✚ Maria del Mar García Calvente, María del Río Lozano, Jorge Marcos Marcos.: Guía de indicadores para medir las desigualdades de género en salud y sus determinantes. Escuela Andaluza de Salud Pública, Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales.

Bibliografía Normativa

- ✚ Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2017, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015 (2016/2249(INI)).
- ✚ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ✚ Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 7 de marzo de 2019.
- ✚ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.



- ✚ La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- ✚ Ley 30/2003, de 13 de octubre sobre Medidas para Incorporar la Valoración de Impacto de Género en las Disposiciones Normativas.
- ✚ Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- ✚ Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- ✚ Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018 de 8 de Octubre.
- ✚ Acuerdo de 5 de junio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Formulación del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía publicado en el BOJA 12 de junio de 2018.
- ✚ Ley 18/2003, de 29 de Diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- ✚ La Ley 10/1988, de 29 de Diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- ✚ Orden de 22 de Marzo de 1995 por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.
- ✚ Ley 7/1985, reguladora de las Bases del Régimen Local.



*Plan de Igualdad Municipal
Conil de la Frontera
(2021-2025)*



Ayuntamiento de
Conil de la Frontera

