

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera

Núm. 3.703/2018

En cumplimiento del Acuerdo del Pleno Municipal de 25 de octubre de 2018, y por medio del presente anuncio, se procede a la publicación de la aprobación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Aguilar de la Frontera, cuyo texto íntegro se inserta a continuación.

"II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE AGUILAR DE LA FRONTERA ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO NORMATIVO Y COMPETENCIAL
 - 2.1. ÁMBITO INTERNACIONAL
 - 2.2. ÁMBITO EUROPEO
 - 2.3. ÁMBITO NACIONAL
 - 2.4. ÁMBITO AUTONÓMICO
 - 2.5. ÁMBITO LOCAL
3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DEL MUNICIPIO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
 - 3.1. DIAGNÓSTICO
 - 3.2. DAFO
4. PLAN DE IGUALDAD
5. EVALUACIÓN
6. TEMPORALIZACIÓN Y PRESUPUESTO

1. Introducción

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye un elemento fundamental para la construcción política, social y económica de las sociedades democráticas. En este sentido, ha dejado de ser considerada como un principio que beneficia solamente a las mujeres para ser entendida como un mecanismo que favorece a la sociedad en su conjunto, al garantizar que mujeres y hombres puedan participar en las diferentes esferas y actividades en las que se inserta el desarrollo de las personas.

La igualdad de género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban ser iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan del sexo con el que han nacido. La igualdad de género implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades.

Es una realidad que en pleno S.XXI, sigan existiendo desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres, entre la sociedad en general, aún con la existencia de leyes que actualmente están vigentes para poder eliminar/erradicar todas estas desigualdades y poder convivir en un mundo justo, y nuestra localidad no es una excepción.

Seguimos viviendo en una sociedad patriarcal, dónde el hombre se cree superior a la mujer, sigue dominando el mundo y sigue queriendo dominar a la mujer. El patriarcado es un sistema de organización social en el que los puestos clave de poder político, económico, religioso y militar, se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de hombres.

Ante esta cuestión, el Ayuntamiento de Aguilar, como administración pública, debe velar por los intereses de toda la ciudadanía y tal y como dicta la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, asume su responsabilidad de impulsar políticas públicas que favorezcan la igualdad para conseguir una transformación social de la ciudad y mejorar la calidad de vida de todos los habitantes de la localidad.

2. Marco Normativo y Competencial

2.1. Ámbito internacional

Conferencias Mundiales de las Mujeres

A lo largo de más de 30 años, Naciones Unidas ha desarrollado un papel fundamental en la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, destacando en este proceso, la celebración de las Conferencias Mundiales de las Mujeres.

Las cuatro Conferencias mundiales sobre la mujer convocadas por Naciones Unidas en el último cuarto de siglo, han contribuido a situar la causa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la agenda política internacional, a través de la aprobación de los respectivos planes de acción, nacidos en cada una de ellas, que afectan a todas las esferas de la vida pública y privada.

Sin embargo, no fue sino en relación con la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, que se puede hablar verdaderamente del inicio de un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad entre los géneros. La transformación fundamental que se produjo en Beijing fue el reconocimiento de la necesidad de trasladar el centro de la atención de las Mujeres al concepto de género, reconociendo que toda la estructura de la sociedad, y todas las relaciones entre los hombres y las Mujeres en el interior de esa estructura, tenían que ser reevaluadas, y únicamente mediante esa reestructuración fundamental de la sociedad y sus instituciones sería posible potenciar plenamente el papel de las mujeres para que ocuparan el lugar que les correspondía como participantes en pie de igualdad con los hombres en todos los aspectos de la vida. Este cambio representó una reafirmación de que los derechos de las Mujeres eran derechos humanos, de que la igualdad entre los géneros era una cuestión de interés universal y en beneficio de todas y todos.

Resumen de las Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre las Mujeres y los procesos de Beijing + 5 y Pekín + 10:

México, año 1975 (Beijing + 5)

Copenhague, año 1980 (Beijing + 10)

Nairobi, el año 1985 (Beijing + 15)

Beijing, año 1995 (Beijing + 2)

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, 1979 (CEDAW). Es denominada "la carta de los derechos humanos de la mujer", que actualmente vincula a 155 Estados, entre ellos España que ratificó su adhesión en 1984. El único punto no ratificado por España es el relativo a la igualdad de acceso entre hombres y mujeres en la sucesión al trono.

El artículo 1 define que "la expresión 'discriminación contra la mujer' denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Conferencia Mundial de derechos humanos celebrada en Viena (1993).

Se declaró que los derechos de las mujeres constituían dere-

chos humanos. Quedó reafirmada, en virtud de esta iniciativa, la declaración de 1948 según la cual los derechos humanos son universales e inseparables, y quedó asimismo rechazado el razonamiento que propugna que los derechos humanos no se aplican a esferas "privadas" como la vida en familia o las prácticas tradicionales o religiosas.

Otras Conferencias Internacionales:

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, de Belém do Pará - Brasil (1994). Se refirió expresamente al acoso sexual como una forma de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral.

La Segunda Conferencia de las Naciones Unidas sobre Asentamientos Humanos, Hábitat II, Estambul (1996). Incidió sobre el hecho de que las mujeres tienen a menudo un acceso desigual a recursos como propiedad, crédito, capacitación y tecnología, situación que dificulta aún más sus condiciones de vida y las de sus hijos.

El Debate sobre Mujer, Paz y Seguridad celebrado en octubre de 2000 en el seno del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas

En la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia celebrada en Durban (2001). Se instó a los Estados a encarar la discriminación basada tanto en la raza como en el género al planificar e implementar políticas y a revisar los mecanismos nacionales legales pertinentes con los que las mujeres pueden obtener protección y soluciones contra la discriminación basada en la raza y el género.

Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible (Johannesburgo, septiembre 2002).

Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, Monterrey (2002). Se logra que los Estados asuman de manera efectiva el compromiso de incorporar la perspectiva de género en el diseño e implementación de los presupuestos públicos.

Conferencia Mundial sobre la Mujer y el Deporte, celebrada en Canadá en mayo de 2002. Enfatiza los condicionamientos sociales, económicos y políticos que operan en el marco de los desafíos plantados a las mujeres deportistas. Se constituye en plataforma de denuncia sobre la invisibilidad y la persistencia de la discriminación que sufren las mujeres y las niñas en los deportes.

El Plan de Acción aprobado por la II Asamblea Mundial sobre Envejecimiento (Madrid, 2000). Proclama la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la legislación y los programas y políticas que se desarrollen. Presenta el impacto diferenciado del envejecimiento en mujeres y en hombres, y situaciones específicas de las mujeres mayores en relación con la participación en la sociedad, la educación, el mercado de trabajo, el desarrollo rural, la pobreza, los sistemas de seguridad social, y las situaciones de emergencia, entre otras.

Foro Europeo de Mujeres, Cádiz 2010. En el marco de la Convención Beijing +15 se celebró en Cádiz el Foro Europeo de Mujeres en el año 2010. Declaración de Cádiz: Hacia sociedades eficientes y sostenibles

Naciones Unidas.

Naciones Unidas tiene un compromiso con la Igualdad desde su Acto de Constitución en 1945 (Carta de San Francisco, 26 de junio de 1945). En esta Carta se reconoce la igualdad de derechos sin distinción por razón de sexo y, desde entonces, se han desarrollado distintos instrumentos jurídicos, políticos y técnicos para la igual consecución de dicho compromiso.

Durante las tres primeras décadas desde su creación, las actuaciones se centraron en la codificación de los derechos jurídi-

cos y civiles de las mujeres, así como la recopilación de datos que facilitaran el conocimiento y análisis de la situación jurídica y social de las mujeres en todo el mundo.

Sin embargo, desde Naciones Unidas se constata que los esfuerzos centrados en la elaboración y promulgación de una normativa relativa a la igualdad entre mujeres y hombres no garantiza la eliminación de las discriminaciones que sufren las mujeres.

Es por ello que, en el año 1975, se celebra la primera Conferencia Internacional de la Mujer y, a partir de este momento, será dentro de las Conferencias donde los Estados llegarán a los acuerdos que determinarán el avance en la promoción del principio de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, a través de la puesta en marcha de instrumentos concretos de carácter político y técnico.

Junto a las distintas Conferencias Mundiales de la Mujer, es importante destacar la puesta en marcha de distintos órganos que trabajan en el seno de Naciones Unidas para la promoción y protección de los derechos de las mujeres.

2.2. Ámbito Europeo.

La Carta Social Europea de 1961, contrapartida del Convenio Europeo en la esfera de los derechos económicos y sociales, constituye un importante instrumento en materia de protección de los derechos fundamentales de las mujeres, garantizando el disfrute, sin discriminación, en particular por razones de sexo, de derechos fundamentales tales como el derecho al trabajo, a unas justas condiciones de trabajo y a una justa remuneración.

El Tratado de Ámsterdam y el Principio de Igualdad de Oportunidades en la Unión Europea.

Uno de los principios fundamentales del Derecho Comunitario, lo constituye la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Los objetivos de la Unión Europea en materia de igualdad entre mujeres y hombres son, por una parte, garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y, por otra, luchar contra todo tipo de discriminación basada en el sexo. En este ámbito, la Unión Europea ha aplicado un doble enfoque que engloba acciones específicas y la integración de la perspectiva de género. Junto con las sucesivas modificaciones y evoluciones del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, el principio de igualdad entre hombres y mujeres ha ido adquiriendo una presencia mayor en el propio texto del Tratado.

La promoción de la igualdad entre sexos, queda así reconocida como una de las misiones fundamentales de la Comunidad, tal y como consagra el artículo 2 del Tratado, estableciendo además la obligación de eliminar toda forma de desigualdad o discriminación y promover el trabajo igualitario entre mujeres y hombres en todas las actividades. Esto es el *mainstreaming*, que abarca todo un conjunto de políticas y acciones encaminadas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tradicionalmente se ha venido considerando el principio de igualdad de oportunidades como una cuestión relativa exclusivamente a las mujeres. Sin embargo, a lo largo de los últimos años, esta orientación tradicional ha cambiado sensiblemente, pasando el principio de igualdad de oportunidades a ser considerado como un elemento vital de la construcción política, social y económica, especialmente dentro del ámbito de las sociedades más modernas.

La igualdad de oportunidades significa una participación equilibrada de ambos sexos en todas las esferas de la vida pública y privada.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

La Carta de los derechos fundamentales establece 5 capítulos donde establecen los cinco derechos fundamentales: Capítulo I:

Dignidad, Capítulo II: Libertad, Capítulo III: Igualdad, Capítulo IV: Solidaridad y Capítulo V: Ciudadanía.

El Capítulo III, referente al derecho a la igualdad establece los siguientes derechos en relación a este título: igualdad ante la ley, no discriminación, diversidad cultural, religiosa y lingüística.

2.3. Ámbito Nacional.

Tras el reconocimiento en España del principio de igualdad entre mujeres y hombres, surgen una serie de normas y de políticas de igualdad de oportunidades. De entre todas las medidas adoptadas podemos, en este sentido, destacar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuyo objetivo es acabar con las desigualdades existentes, actuando sobre los comportamientos culturales y laborales de nuestro país, que son los que realmente impiden alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. No profundizaremos más en el sentido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por ser esta una cuestión que ya hemos trabajado anteriormente.

Como hemos visto, la igualdad en el ámbito europeo es una cuestión que se encuentra ampliamente regulada y reconocida. Aunque este reconocimiento formal no implica un reconocimiento real, ya que como explicábamos al inicio de este tema, con dos cuestiones que, aunque deberían no van aparejadas. Así, para conseguir el reconocimiento efectivo o real de la igualdad entre mujeres y hombres es necesaria la intervención en el Ordenamiento Jurídico para eliminar cualquier forma de discriminación directa o indirecta, y una vez conseguido esto proseguir con el establecimiento de políticas públicas que ayuden a la consecución del objetivo de la igualdad.

El Estado Español, junto con el reconocimiento legal del principio de igualdad efectiva, crea un marco paralelo de políticas de igualdad. El primer paso en este sentido se produce con la creación, en el año 1983, del Instituto de la Mujer. El Instituto de la Mujer, nace, por un lado, con la finalidad de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y, por otro, la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social. Constituyéndose, así como el organismo del gobierno central que promueve las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

La garantía última de nuestro ordenamiento jurídico en defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres la encontramos en la Constitución Española de 1978, proclama en el artículo 14, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, estableciendo en el artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de los individuos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivos.

Artículo 14. 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.

Artículo 9. 2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

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 cuales quiera de los

ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Ha sido la Ley Orgánica, 1/2004, del 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género la que ha marcado un antes y un después. De hecho, esta ley se ha convertido en una referencia a nivel internacional en cuanto al tratamiento de esta lacra social.

La Ley 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia. Esta ley ha recibido recientemente una mención de honor del Premio Políticas del Futuro (Future Policy AWARD 2014).

El ámbito de la Ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas.

Se establecen medidas de sensibilización e intervención en el ámbito sanitario para optimizar la detección precoz y la atención física y psicológica de las víctimas, en coordinación con otras medidas de apoyo.

Las situaciones de violencia sobre la mujer afectan también a los/as menores que se encuentran dentro de su entorno familiar, víctimas directas o indirectas de esta violencia. La Ley contempla también su protección no sólo para la tutela de sus derechos, sino para garantizar de forma efectiva las medidas de protección adoptadas respecto de la mujer.

La violencia de género se enfoca por la Ley de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación. Establece, asimismo, medidas de sensibilización e intervención en el ámbito educativo. Se refuerza, con referencia concreta al ámbito de la publicidad, una imagen que respete la igualdad y la dignidad de las mujeres. Se apoya a las víctimas a través del reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social y apoyo económico.

Pacto de Estado.

El Pacto de Estado, aprobado el 28 de julio de 2017 por el Congreso, el 28 septiembre de 2017 por las Cortes y ratificado el 27 diciembre de 2017 por las Comunidades autonómicas y los ayuntamientos, pretende ser un gran paso en la lucha contra la violencia machista. Este Pacto entre todos los partidos políticos que nos representan, suscribe por unanimidad un total de 200 medidas nuevas en los próximos cinco años con un presupuesto de 1.000 millones de euros.

El presente Pacto se ha elaborado sobre la base de las propuestas formuladas por los 66 expertos y expertas en violencia

contra las mujeres, que han acudido a la Subcomisión así como en función de las propuestas formuladas por los Grupos Parlamentarios, y articula sus recomendaciones conforme a los siguientes ejes de actuación:

1. La sensibilización y la prevención.
 2. La mejora de la respuesta institucional.
 3. El perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas.
 4. La asistencia y protección de los menores.
 5. El impulso a la formación de los distintos agentes.
 6. El seguimiento estadístico.
 7. Las recomendaciones a las Administraciones Públicas y otras instituciones.
 8. La visualización y atención de otras formas de violencia contra las mujeres.
 9. El compromiso económico.
 10. El seguimiento del pacto.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Esta Ley intenta responder a los cambios sociales en el ámbito del mercado laboral. A la necesidad de poner en marcha un sistema que contemple la repercusión que dichos cambios tienen en el ámbito familiar, empezando por el establecimiento de medidas que permitan un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre los miembros de la pareja. Se trataría de evitar que dichas responsabilidades recaigan exclusivamente sobre las mujeres, teniendo en cuenta, además, que este reparto desequilibrado constituye un obstáculo para su permanencia en el mercado de trabajo o promoción dentro de las empresas.

Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.

En él, se recoge el análisis ante del proyecto normativo que se promueve, con el objetivo de verificar si, en el momento de planificar las medidas contenidas en la disposición, se ha tenido en cuenta el impacto que producirá en los hombres y en las mujeres, advirtiéndoles de cuáles pueden ser las consecuencias deseadas y no deseadas, proponiendo, en su caso, su modificación.

La información imprescindible que debe facilitar un informe de impacto de género es:

- La información básica para valorar la situación de partida de mujeres y hombres.
- Una valoración de los posibles efectos de la norma sobre uno y otro sexo y sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La valoración del impacto que se propone es de tres tipos:

En sentido negativo: cuando se prevé que la aplicación de la actuación, no sólo no va a conseguir la eliminación de desigualdades, sino que además las va a aumentar. Por tanto, hay que replantear el trabajo.

En sentido positivo: cuando se prevé que la aplicación del proyecto va a conseguir, de alguna forma, la eliminación de las desigualdades de género y, por lo tanto, los resultados previstos van a contribuir al desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades. Por tanto, contribuye a acotar o equilibrar las desigualdades entre hombres y mujeres en el terreno de la intervención. No es necesario modificar ni replantear el programa.

En sentido neutro: cuando no existiendo desigualdades de partida en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no se prevea modificación alguna a esta situación.

2.4. Ámbito Autonómico.

El Estatuto de Autonomía de Andalucía (Ley Orgánica 2/2007

de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía) tiene referencias al principio de igualdad:

- Artículo 10: "La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluzes, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social".

- Artículo 15: "garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos".

- Artículo 16: "las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas".

- Artículo 21.8: "los planes educativos de Andalucía incorporarán los valores de la igualdad entre hombres y mujeres y la diversidad cultural en todos los ámbitos de la vida política y social".

Son dos las leyes más destacadas relacionadas con el ámbito de la igualdad en Andalucía y que se encuentran vigentes actualmente:

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (LPIGA).

Es el resultado de la asunción de competencias en esta materia por la Junta de Andalucía, tal como marca su Estatuto de Autonomía y su incardinación en la LOIEMH. Pretende el cumplimiento de la transversalidad, homologándose así con la Ley estatal. El objetivo de dicha ley, declarado en su artículo 1 es El derecho de igualdad y trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la CE y de los artículos 15 y 38 del Estatuto de Autonomía y abarca a toda la administración de la Junta de Andalucía, incluida empresas públicas, consorcios, administración local y universidades. Los principios generales de la ley son:

- Igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Eliminación de la discriminación.
- Maternidad como valor social.
- Corresponsabilidad.
- Eliminación de desigualdades.
- Igualdad de trato en colectivos en riesgo de exclusión.
- Acceso de recursos en el medio rural.
- Composición equilibrada en los órganos de representación.
- Cooperación entre administraciones.
- Eliminación del lenguaje sexista.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- ...Y principio de igualdad en el ámbito educativo.

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Prevención y Prevención Integral contra la Violencia de Género.

Esta ley tiene como objeto actuar contra la violencia que, cómo manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas sólo por el hecho de serlo. Asimismo, será objeto de esta ley la adopción de medidas para la erradicación de la violencia de género mediante actuaciones de prevención y de protección integral a las mujeres. Los ámbitos de actuación se refieren a toda la administración de la Junta de Andalucía, incluidas empresas públicas, consorcios, administración local y a las personas físicas y jurídicas públicas o privadas, en los términos establecidos en la presente ley. Sus principios rectores son:

- Desarrollar y aplicar políticas y acciones con un enfoque multidisciplinar.
- Integrar el objetivo de la erradicación de la violencia de género.
- Garantizar los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género.

- Fortalecer acciones de sensibilización.
- Promover la cooperación de las entidades, instituciones, asociaciones de mujeres, agentes sociales y organizaciones sindicales que actúen a favor de la igualdad y contra la violencia de género.

- Reforzar los servicios sociales de información, de atención, de emergencia, de apoyo y recuperación integral, garantizar el acceso a las ayudas económicas y establecer un sistema integral de tutela institucional

Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.

Establece entre sus principios, la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo (artículo 4.e). estableciendo como uno de los objetivos de la Ley “promover la adquisición por el alumnado de los valores en los que se sustentan la convivencia democrática, la participación, la no violencia y la igualdad entre hombres y mujeres”» (artículo 5).

Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.

Dicha Ley tiene por objeto establecer un marco normativo adecuado para garantizar el derecho a la autodeterminación de género de las personas que manifiesten una identidad de género distinta a la asignada al nacer.

2.5. Ámbito local.

Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, que regula las competencias municipales y provinciales a nivel de la Comunidad Autónoma Andaluza.

En su artículo 12.1, esta Ley establece la integración de la igualdad de género en la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas municipales. Por su parte, en el artículo 27, que define los principios informadores de los servicios locales de interés general, se prioriza, en el número 2, la igualdad y la no discriminación.

3. Análisis de la situación del municipio desde la perspectiva de género

3.1. Diagnóstico.

Ubicación, Datos Geográficos y Población.

Aguilar de la Frontera se encuentra ubicado en la zona Sur de Córdoba y forma parte de la Mancomunidad de Municipios Campiña Sur Cordobesa (estando ubicada su sede en esta localidad) situado a 51 km de la capital de provincia, Córdoba.

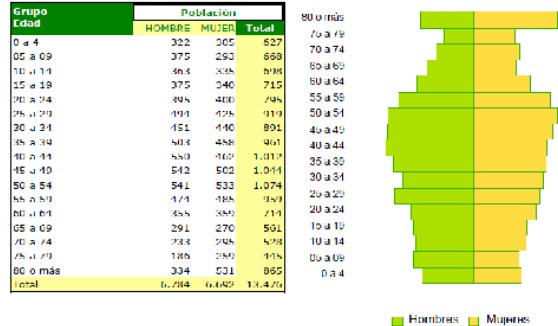
El término municipal de Aguilar tiene una extensión de 168 km² con una población de 13.476 habitantes de los que 6.784 son varones y 6.692 mujeres, suponiendo las mujeres el 49,66% del total de población, por lo tanto, podemos afirmar la existencia de un equilibrio de ambos sexos, que incluso se muestra de forma más acusada dependiendo de los intervalos de edad de su población.

En este año la densidad de población se sitúa en torno al 81,46% hab/km².

Si analizamos la pirámide de población del municipio, desagregada por sexos, podemos observar que el equilibrio observado entre mujeres y hombres se mantienen en las edades comprendi-

das entre los 10 y los 69 años. Sin embargo, aunque nacen mayor número de varones que de mujeres, las mujeres son las que mantienen mayor esperanza de vida respecto a los hombres

Población por grupos de edad y pirámide poblacional



Fuente: Argos Observatorio, Junio 2018

Estructura de los Hogares.

Los hogares constituidos por mujeres menores de 35 años y que viven solas, son inferiores con respecto a los hombres (26,6 mujeres que viven solas frente a un 50,7 de hombres que viven solos). Estos datos se pueden explicar a través de la “Teoría de la Socialización Diferenciada (como consecuencia de una socialización diferencial las chicas desarrollan más las capacidades para afrontar la vida desde la afectividad, dar y de recibir afecto, la ternura en las relaciones, la comprensión y la empatía con otras personas y los chicos desarrollan más la agresividad, el ejercicio de la autoridad, la fuerza física y tienen un menor desarrollo de la emotividad.)”: se educa de manera diferente dependiendo del sexo de la persona; no se está educando en igualdad, el varón se le sigue educando a ser más independiente y salir antes de casa para independizarse (y no es criticable por la sociedad) y la mujer suele salir de casa cuando tiene una pareja o contrae matrimonio; si la mujer se independiza y vive sola, a día de hoy, se suele seguir viendo más extraño por el hecho de vivir sola, siempre se relaciona a que una mujer tenga que estar compartiendo su vida con alguien.

En cambio, la tendencia es contraria conforme las edades avanzan; podemos observar que los datos de las personas de 65 y más años, la relación de los hogares en que vive una mujer sola respecto a los que vive un hombre solo, son muy superiores; los datos de las mujeres que viven solas de 65 y más años 243,4 frente a un 106,3 de los hombres que viven solos. Por su parte, las mujeres adultas que viven con uno o más menores cuadruplican a los varones que viven en similar condición, independientemente de la zona geográfica que estudiemos.

Hogares según tamaño por sexo y grupo de edad de la persona de referencia en Andalucía

Nº de miembros en el hogar	Hombres					Total	Mujeres				
	Edad de la persona de referencia						Edad de la persona de Referencia				
	Menos de 35 años	De 35 a 49 años	De 50 a 64 años	De 65 y más años	Total		Menos de 35 años	De 35 a 49 años	De 50 a 64 años	De 65 y más años	Total
Unipersonales	50,7	109,8	91,8	106,3	358,6	26,6	49,1	73,6	243,4	392,6	

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE, 2017. (Estimación muestral inferior a 1.000 hogares). Elaboración Propia

Nº de Hogares con 1 adulto y algún menor según su estructura

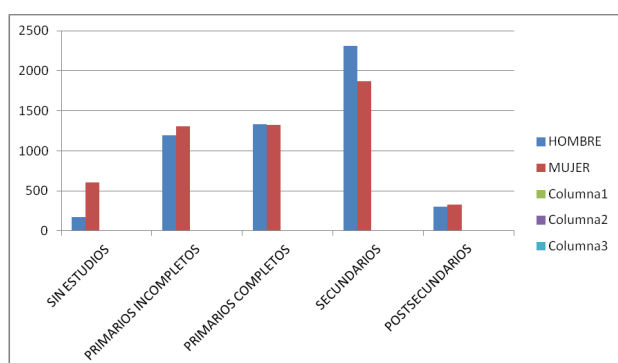
Territorio	Estructura del Hogar		
	Hogares con una mujer con uno o más menores	Hogares con un hombre con uno o más menores	Hogares de un solo adulto y algún menor
Andalucía	36.978	9.474	46.452
Córdoba	2.695	618	3.313
Aguilar de la Frontera	19	3	22

Fuente: Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA), 2001.

Características Educativas de la Población

Podemos apreciar que hay un mayor número de mujeres que de hombres que no tienen estudios, tienen una muy baja cualificación (11,10% de mujeres frente a un 3,24% de hombres); se puede observar también son los hombres los que cursan estudios secundarios en mayor proporción que las mujeres (43,51% frente a un 34,41%) y cuando nos referimos a estudios postsecundarios hay un equilibrio aunque es más elevado en el caso de las mujeres (5,96% de mujeres frente a un 5,74% de hombres).

Nivel formativo desagregado por sexos



Fuente: Argos Observatorio, Junio 2018

Actualmente, seguimos observando que hay preferencias entre las asignaturas que se cursan en el bachillerato dependiendo del sexo; así, los alumnos prefieren las asignaturas relacionadas con las enseñanzas y actividades técnico-profesionales, la educación física, ciencias... y las alumnas siguen prefiriendo e inclinándose por las asignaturas de humanidades y ámbito social.

En cuanto a las preferencias a la hora de elegir una carrera universitaria, las diferencias se mantienen. Las mujeres optan por una titulación del área de Ciencias Sociales y Jurídicas o Ciencias de la Salud y los varones prefieren realizar estudios técnicos o del área de Ciencias Experimentales. Las razones de estas predilecciones siguen siendo debido a la socialización diferencial (explicada anteriormente) y a los estereotipos de género que tienen en la elección de carrera de hombres y mujeres.

Mercado de Trabajo.

El análisis de la población de Aguilar de la Frontera en relación al mercado laboral y el sexo, revela una situación caracterizada por los siguientes hechos:

Con carácter general el paro registrado en el municipio es de

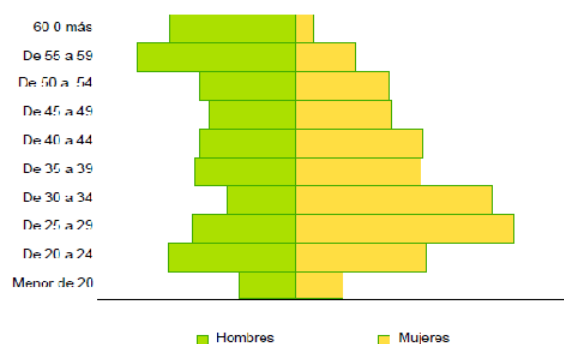
858 personas en el mes de junio 2018 (414 hombres y 444 mujeres); habiendo un equilibrio entre el año anterior ya que se cerró el año con 876 personas paradas en diciembre de 2017 en el municipio. Viendo estas cifras observamos directamente que hay mayor mujeres desempleadas que hombres, pero es en el rango de edad de 30 a 34 años donde podemos ver una diferencia clara y mayor (17,79% mujeres paradas frente a un 6,76% de hombres parados).

Sin embargo conforme avanza la edad vemos que los datos cambian habiendo un mayor número de hombres parados que de mujeres en el rango de edad de 55 a 60 o más años de edad (60 o más 1,58% de mujeres paradas frente a un 12,32% de hombres parados).

Paro registrado según edad y sexo

Grupo Edad	Hombre		Mujer	
	Paro	Porcentaje	Paro	Porcentaje
Menor de 20	23	5,56%	19	4,28%
20 a 24	52	12,56%	52	11,71%
25 a 29	42	10,14%	87	19,59%
30 a 34	28	6,76%	79	17,79%
35 a 39	41	9,90%	50	11,26%
40 a 44	39	9,42%	51	11,49%
45 a 49	35	8,45%	38	8,56%
50 a 54	39	9,42%	37	8,33%
55 a 59	64	15,46%	24	5,41%
60 o más	51	12,32%	7	1,58%
Total	414	100%	444	100%

Fuente: Argos Observatorio, junio 2018. Elaboración Propia



También podemos señalar que dependiendo del nivel formativo y de los sectores de actividad encontramos diferencias entre el paro registrado entre mujeres y hombres.

En relación al nivel formativo, podemos apreciar que en los estudios primarios incompletos hay mayor paro registrado en hombres que en mujeres (17,15% hombres frente a un 9,23% mujeres); el paro registrado en los estudios secundarios hay un equilibrio (66,67% hombres frente a un 61,71% mujeres); en cambio en los estudios postsecundarios hay un mayor número de paro registrado en mujeres que en hombres (25% de mujeres frente a un 9,18% de hombres), aunque en la media nacional hay más mujeres con carreras universitarias que hombres.

Paro registrado según nivel formativo y sexo

Nivel formativo	Hombre		Mujer	
	Paro	Porcentaje	Paro	Porcentaje
Estudios Primarios Incompletos	71	17,15%	41	9,23%
Estudios Secundarios	276	66,67%	274	61,71%
Estudios Postsecundarios	38	9,18%	111	25%

Fuente: Argos Observatorio, junio 2018. Elaboración Propia

Sin embargo estos datos se pueden contrastar a la hora de las contrataciones. Podemos observar que si había un mayor porcentaje de hombres parados con estudios incompletos frente a las mujeres, vemos que se contratan a más hombres que a mujeres con este nivel formativo.

Otro dato muy significativo es en relación con los estudios post-secundarios; si había más mujeres paradas con estos estudios, también podemos observar que a la hora de la contratación, se contratan a más mujeres con estudios postsecundarios que a hombres (3,77% de mujeres frente a 1,12% de hombres).

Contratación por nivel formativo y sexo

Nivel formativo	Hombre		Mujer	
	Contratos	Porcentaje	Contratos	Porcentaje
Estudios Primarios Incompletos	134	21,41%	71	15,74%
Estudios Secundarios	283	45,35%	194	43,02%
Estudios Postsecundarios	7	1,12%	17	3,77%

Fuente: Argos Observatorio, junio 2018. Elaboración Propia

En relación a los sectores de actividad se puede observar que en el sector servicios hay mayor paro registrado en el sexo femenino que en el masculino (67,57% de mujeres frente a un 44,20% de hombres), un sector donde no influyen tanto los estereotipos de género.

Un dato muy significativo y que se tiene que reflejar es que podemos observar que en el sector de la construcción hay menor paro registrado en el sexo femenino que en el masculino (1,58% de mujeres frente a un 15,46% de hombres) esto se puede explicar porque hay menos mujeres que demanden este tipo de profesiones, la construcción es socialmente una profesión masculinizada, una profesión donde influyen en gran escala los estereotipos de género.

Paro registrado por sexo y sectores de actividad

Sector	Hombre		Mujer	
	Paro	Porcentaje	Paro	Porcentaje
Servicios	183	44,20%	300	67,57%
Construcción	64	15,46%	7	1,58%

Fuente: Argos Observatorio, junio 2018. Elaboración Propia

En este caso ocurre exactamente lo mismo que lo mencionado anteriormente, si había más paro registrado en el sexo femenino, a la hora de la contratación se contratan a más mujeres que a hombres el sector servicios (69,40% mujeres frente a un 50,80% de hombres). En relación con el sector de la construcción podemos ver que se contratan a más hombres que a mujeres (el número de contratación de mujeres en este sector es inexistente pero es debido a, como he mencionado anteriormente, porque es una profesión muy masculinizada y el sector femenino no es demandante de dicha ocupación).

Contratación por sector y sexo

Sector	Hombre		Mujer	
	Contratos	Porcentaje	Contratos	Porcentaje
Servicios	317	50,80%	313	69,40%
Construcción	105	16,83%	—	—

Fuente: Argos Observatorio, junio 2018. Elaboración Propia

En la contratación vemos que se siguen contratando a más hombres que a mujeres, independientemente del tipo de contrato que se realice e independientemente de la edad, ya que en todos los tramos de edad la contratación de hombres es mayor que de mujeres.

Contratos por tipo y sexo

Contratos	Hombre	Mujer
Contratos	58,05%	41,95%
Contratos temporales	58,45%	41,55%
Contratos a tiempo parcial	52,07%	47,93%
Contratos a extranjeros	60,27%	39,73%

Fuente: Argos Observatorio, junio 2018. Elaboración Propia

Si observamos las principales ocupaciones contratadas por sexo, vemos claramente que las profesiones se siguen diferenciando según el sexo y que sigue habiendo profesiones masculinizadas y feminizadas, tal es el caso que se siguen contratando a los hombres en el sector de la construcción (albañiles, oficiales...) y mujeres para el sector servicios como es el caso de trabajadores/as de los cuidados personales a domicilio. Salud y Estilos de Vida.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el concepto de salud como: "un estado completo de bienestar físico, mental y social". Esta definición pone de manifiesto que la salud de las personas tiene que ver no sólo con la biología, sino que los factores ambientales y sociales son también determinantes para el bienestar.

Las diferencias y desigualdades en la salud suelen afectar de manera más perjudicial a las mujeres, aunque existen ciertos aspectos en los que los hombres se ven afectados a raíz de la socialización diferenciada en función del sexo. Las desigualdades de género operan junto con otros elementos como la etnia, el nivel económico y cultural, etc. Por lo que la desigualdad en cuestión de salud no afecta de la misma manera a todos los hombres o todas las mujeres.

Las mujeres vienen padeciendo, desde la socialización diferenciada y, como consecuencia, la desigual valoración del papel de las mujeres en la sociedad, un detrimento de su autoestima y dificultades a la hora de su desarrollo personal. La OMS viene informando de la relación existente entre condiciones de vida y salud, pues hay evidencia de que la carencia de desarrollo personal afecta a la percepción subjetiva de malestares que pueden llegar a somatizarse. Si tenemos en cuenta las condiciones de vida de mujeres y hombres en función de los roles de género que se le han asignado, vemos que éstos influyen de manera significativa en la salud de las mujeres.

Distintos elementos afectan a este ámbito: el menosprecio de las mujeres o de su rol social, el desigual acceso al ámbito laboral, la dificultad para la promoción profesional (que puede derivar en un sobreesfuerzo y producir situaciones de estrés), la doble jornada laboral (la situación de salud de las mujeres que asumen una doble jornada, a causa de la falta de corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas, también se resiente y tiende a empeorar tanto a nivel físico como mental, lo que les supo-

ne una peor calidad de vida), la violencia dentro de la pareja, los efectos que produce la falta de equidad, tanto en la distribución del trabajo productivo como en el reproductivo, así como en el tiempo de ocio y de descanso, experiencias tales como la desconformidad con la realidad impuesta, es decir, al cumplimiento de roles de género asignados, a las necesidades y deseos insatisfechos por la falta de dedicación a proyectos vitales personales, y otras desigualdades sociales... han sido ignorados no teniendo en cuenta el impacto negativo en la salud.

Mención especial merece en este apartado, la salud de las mujeres en relación a su rol de cuidadoras. El trabajo de las mujeres dentro del ámbito de la reproducción tiene unas consecuencias importantes para su salud tanto física como mental. Según diversos estudios, las mujeres que realizan su trabajo sólo en el ámbito doméstico presentan un peor estado de salud que las mujeres que realizan trabajos remunerados, ya que no gozan de los beneficios que proporciona el empleo retribuido: autonomía económica, oportunidades para desarrollar la autoestima, apoyo social y autonomía para tomar decisiones.

En Europa vemos que hay una mayor prevalencia entre las mujeres de dolencias cardíacas, óseo-musculares, gastrointestinales, somatoformes, depresivas, trastornos alimentarios: anorexia, bulimia y las nuevas formas de disciplinamiento del cuerpo, fibromialgia, etc. Además en ciertos problemas de salud que requieren trato diferencial, hay ausencia de diagnósticos específicos que deriva en los protocolos clínicos y las propuestas de tratamientos.

Mujeres y hombres que sufren una misma enfermedad pueden presentar síntomas distintos y pueden responder diferencialmente a los medicamentos y a los tratamientos, dependiendo de sus características específicas. "Algunas enfermedades pueden afectar exclusivamente, o de forma más masiva, a uno de los dos sexos. O tener consecuencias distintas para los hombres que para las mujeres". Por ejemplo, no tener en cuenta que los síntomas de infarto miocardio en las mujeres pueden ser diferentes que en los hombres y que pueden no ser reconocidos ni por ellas mismas ni por los profesionales, ha tenido como consecuencia que se haya convertido en la primera causa de mortalidad entre el sexo femenino.

Los estudios en salud desde la perspectiva de género han constatado la importancia de los factores psicosociales y su interrelación con el bienestar y calidad de vida de las personas. A través de ellos se ha podido comprobar, por ejemplo, el daño que los tratamientos del modelo médico convencional han ocasionado a las mujeres, al no cuestionar las verdaderas causas de sus malestares, ignorando los efectos que produce la falta de equidad, tanto en la distribución del trabajo productivo como en el reproductivo y en el tiempo de ocio y de descanso.

El estudio de los estereotipos de género en la salud mental ha demostrado que:

- La desigualdad de género aparece como uno de los principales obstáculos para que las mujeres accedan a la salud.
- La desigualdad de género influye de forma negativa en la salud mental de las mujeres.
- Ha hecho visible el papel de las presiones culturales en la prevalencia de algunas de las enfermedades mentales en las mujeres.
- El perfil psicopatológico y de morbilidad psiquiátrica presenta diferencias tanto cualitativas como cuantitativas entre los sexos.
- Es necesario atender y analizar el impacto para la salud derivados del cumplimiento de los roles femeninos asignados: necesidades y deseos insatisfechos por la falta de dedicación a proyec-

tos de vida personal, la escasa independencia y autonomía personal, aceptación de relaciones sexuales no deseadas, descuido de la propia salud, aceptación del abuso sexual y "normalización de la violencia". ("Género y salud mental en un mundo cambiante". Sociedad española de epidemiología psiquiátrica. 2004, "La salud mental de las mujeres" Asoc. de Mujeres para la Salud (AMS) 2013).

- Cuanta más tipificación/ rigidez en roles de género mayor riesgo para la salud mental de las mujeres.

- Variables socioculturales actúan a través de roles y patrones de conducta socialmente impuestos y condicionan el modo en que hombres y mujeres manifiestan su sufrimiento psicológico.

En la actualidad se hace necesario desvelar que muchos problemas de salud en las mujeres están relacionados con una realidad todavía más dura, de discriminaciones, abusos y agresiones de todo tipo, fruto de una sociedad patriarcal como la nuestra. Nos referimos a situaciones de violencias machistas en las relaciones de pareja, violaciones, abusos sexuales infantiles, prostitución y pornografía, cuyas secuelas de estas experiencias siguen sin tenerse en cuenta. No en vano, las mujeres consumen mayor cantidad de psicofármacos con prescripción médica que los hombres, y también se automedican más que ellos, esperando que a través de un ansiolítico o antidepresivo todo se solucione y readaptándose con resignación a sus realidades y rebajando su calidad de vida ("La salud mental de las mujeres". Asoc de mujeres para la salud, 2013).

Hay que destacar que desde el Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera se están desarrollando acciones dirigidas a la salud con perspectiva de género, porque se hace cada día más evidente que mujeres y hombres somos diferentes y por lo tanto según qué enfermedades hay que tratarlas de manera diferente. Es muy importante la sensibilización y formación en género de especialistas de la salud.

En nuestro municipio se está integrando desde hace años la perspectiva de género en salud; ya se hizo mediante el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y se sigue haciendo con todos los programas que están emergiendo como es el caso del Proyecto RELAS (Plan Local de Salud).

El objetivo fundamental es lograr la igualdad de género.

Violencia de Género.

La violencia de género afecta a toda la sociedad de alguna u otra forma, directamente afecta a las mujeres (ya que son víctimas directas) y también afectan al entorno inmediato de las víctimas como es el caso de los hijos y las hijas; tiene, además un carácter universal, porque se produce en todas las culturas, dirigiéndose a cualquier mujer, por el hecho de serlo, sin distinción de edad o clase social. La OMS (1996) ya nos recordaba hace años que este delito ocurre en todos los países del mundo y afecta a las mujeres y las niñas en cualquier etapa vital. Supone la primera causa de pérdida de años de vida entre las mujeres de edades comprendidas entre los 15 y los 44 años, por encima de las guerras, los accidentes de tráfico y los diferentes tipos de cáncer (OMS 2012).

La violencia de género, en muchas ocasiones, se sigue asociando a la violencia física y/o amenazas de agresiones que tienen como resultado un daño físico. La violencia psicológica en la pareja sigue siendo un tipo de maltrato difícil de identificar y detectar y por ello las víctimas no tienen conciencia de que sus derechos son vulnerados. Es importante desvelar y desmontar los nuevos micromachismos y continuar desarrollando estrategias para la detección precoz ante situaciones de violencias machistas, desde edades tempranas y con programas de sensibilización

y prevención.

Una relación desigual se plasma en las relaciones de pareja, y resulta difícil desvelar y desmantelar estas situaciones de desvalorización social hacia las mujeres y niñas que se “normaliza”, autoriza y se hace “invisible a la sociedad (actitudes machistas), mostrando múltiples formas de violencias machistas:

- Violencia contra las mujeres en la pareja o violencia de género.
- Violencia sexual: agresiones sexuales y acoso sexual.
- Tráfico de mujeres con fines de explotación sexual, laboral y matrimonios serviles.
- Violencia contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y niñas: mutilación genital femenina.
- Violencia de género derivada de conflictos armados: caso de niñas soldado.
- Femicidio.
- Violencia contra las mujeres y niñas a través de las nuevas tecnologías.
- Violencia económica e institucional.
- Violencia patrimonial.
- Violencia de género de carácter ritual y/o religioso: matrimonios forzados.

La Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección, como de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, han supuesto un importante avance en la lucha contra la violencia de género.

Los avances legislativos (que hemos mencionado en el punto 2), la reciente firma del Pacto de Estado, junto con una mayor información de profesionales y población en general, el aumento de la dotación de recursos de atención a las víctimas y una mayor concienciación social respecto al grave problema que supone la violencia de género en nuestro país, contribuyeron al aumento del número de denuncias y, por tanto, de medidas judiciales de protección asignadas. La Comunidad autónoma andaluza, registró en el año 2017 un total de 34571 denuncias por violencia de género, y en el primer semestre del 2018 se han registrado ya un total de 7863 denuncias, concretamente en la provincia de Córdoba se registraron en el año 2017 un total de 1803 denuncias y en el primer semestre del 2018 se han registrado un total de 435 denuncias, aunque se siguen sin denunciar muchos casos lo que no significa que no existan.

Además de los avances legislativos y las políticas públicas para la promoción de la igualdad de género se han creado instituciones internacionales (ONU Mujeres), europeas (Instituto Europeo de la Igualdad de Género) y españolas (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades), así como organismos específicos (Observatorio de la Igualdad), y otras entidades a nivel autonómico (Instituto Andaluz de la Mujer, Dirección General de Violencia de Género, Consejo Andaluz de participación de las mujeres, Unidades de igualdad, etc.).

A nivel provincial también disponemos de recursos especializados en violencia de género (Centro Provincial de la Mujer, SAVA (Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía), equipos especializados en la Policía Nacional (SAF) y en la Guardia Civil (EMUNE)).

Por último, en los municipios se han creado los Centros Municipales de información a las mujeres, los puntos municipales y los Centros integrales de atención a mujeres.

Pero incluso con todas las medidas puestas en marcha, desgraciadamente el año pasado tuvimos que lamentar 49 casos de

asesinato por violencia de género en España y 7 en Andalucía, pero en el 2018 las cifras son más escalofriantes ya que en España en lo que va de año han asesinado a 21 mujeres por violencia de género pero es que en Andalucía han asesinado ya a 6 mujeres por violencia de género, dato muy superior al del año pasado ya que casi hemos igualado la cifra en medio año.

En el año 2017 se tramitaron un total de 8483 órdenes de protección ante la violencia de género y en Córdoba un total de 434 órdenes de protección. En el primer semestre del año 2018 se han tramitado en Andalucía un total de 1999 órdenes de protección y en Córdoba un total de 103 órdenes de protección.

Otro dato a destacar es la existencia de un solo juzgado en funcionamiento de violencia de género en Córdoba (al igual que Jaén, Huelva y Almería), frente a los 3 de Cádiz, o los 5 de Málaga ó 4 de Sevilla.

(Todos estos datos han sido extraídos del Portal Estadístico de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad).

En este ámbito destacar que el Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera está desarrollando diferentes planes y acciones positivas, como ha sido el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y actualmente ha estado elaborando este II Plan de Igualdad. Se han estado desarrollando acciones de prevención y sensibilización en violencia de género, tanto en los centros educativos como a la población en general. A partir de estas acciones (desarrolladas en el I Plan de Igualdad y a posteriori) se ha podido llegar a la conclusión de que el machismo sigue vigente en nuestra sociedad y que, en según qué casos, la violencia de género pasa desapercibida, sobre todo la violencia psicológica (las mujeres, independientemente de su edad, no visibilizan la violencia de género, ya que en la mayoría de las veces justifican el comportamiento del hombre y se autoculpabilizan de haber provocado dicha situación y por ello él actúa de esa manera.

Los mitos del amor y los mitos en violencia de género están dañando mucho a nuestra sociedad y por ello, el problema más preocupante ya que cada día los casos en violencia de género están ocurriendo en chicas cada vez más jóvenes, por lo que es muy importante la prevención y la educación en igualdad.

En la mayoría de los países ni siquiera se le reconoce como tal y en España que sí está reconocida y penalizada, los asesinatos continúan con una periodicidad alarmante. La dificultad para erradicarla estriba en que ello conllevaría una transformación de las creencias antiguas y erróneas del conjunto de la sociedad. Implica un cambio no solo de fuera hacia dentro, mediante la creación de leyes, concienciación y formación, sino también un cambio personal que daría lugar al cambio colectivo de la sociedad de dentro hacia fuera.

Hay que destacar también que el Ayuntamiento ha creado también “La Comisión Municipal de seguimiento para el cumplimiento del Protocolo de las distintas Instituciones para la Atención de mujeres víctimas de malos tratos y agresiones sexuales” con la siguiente finalidad:

- Trabajar la prevención y la intervención específica en situaciones de violencia.
- Que tanto usuarias y sus hijas/os reciban una respuesta unánime y sin contradicción desde todos los ámbitos, evitando la desorientación y doble victimización.
- Intervención rápida y coordinada de todos los profesionales ante hechos concretos de violencia.

Este año el Ayuntamiento de Aguilar se ha acogido a una campaña que Diputación de Córdoba ha lanzado en contra de las Agresiones Sexuales y se ha difundido esta campaña tanto en los

centros de educación secundaria y se seguirá informando en las distintas festividades locales (como ya se ha difundido en la Romería Nacional de la Virgen de los Remedios).

Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal y Corresponsabilidad familiar.

La conciliación personal, familiar y laboral se puede definir como: "La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes".

La conciliación personal, familiar y laboral garantiza:

- Que padres y madres puedan acceder al mercado de trabajo y permanecer en él sin que su situación familiar sea un elemento que afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo o al acceso a puestos de responsabilidad.

- Que los hijos e hijas puedan ser cuidados y educados por sus progenitores.

- Que las personas dependientes puedan ser atendidas por sus familias cuando ellas así lo deseen y sea posible atenderlas.

La conciliación personal, familiar y laboral facilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre.

La corresponsabilidad social va más allá de conciliar, significa aumentar la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares, especialmente hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas.

En cuestiones de conciliación también se aprecia una brecha importante. El 92,55% de las personas desempleadas que solicitan una excedencia por el cuidado de hijos/as son mujeres (4469 mujeres solicitan excedencia por cuidado de hijos/as frente a 360 hombres que piden excedencia por la misma causa). Un 84,99% de mujeres solicitan excedencia por el cuidado de algún familiar (1053 mujeres frente a 186 hombres) (Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social; Andalucía, 2017).

En el caso de que sólo decidan realizar una jornada parcial, el 95,21% de personas que eligen una jornada parcial por cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores son mujeres (268.200 mujeres frente a 13.600 hombres) y un 92,05% de personas que eligen una jornada parcial por otras obligaciones familiares o personales son mujeres (130.900 mujeres frente a 11.400 hombres) (Fuente: Encuesta de población activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística, año 2017).

Las tareas del hogar se reparten también de forma poco equitativa. En general, las mujeres dedican una media de 4 horas y 29 minutos a poner a punto su casa, mientras que los hombres solamente una media de 2 horas y 32 minutos. Además, la tasa de riesgo de pobreza también es mayor en la población femenina, un 21,3% frente al 20,1% de los hombres; tenemos que destacar también que en la actualidad los hombres dedican más tiempo que antes a estas tareas.

3.2. Análisis DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades).

La matriz DAFO establece el análisis del entorno (Amenazas y Oportunidades) y el diagnóstico (Fortalezas y Debilidades) lo que posibilitará establecer las estrategias óptimas de desarrollo a adoptar.

Se entiende por:

- **Debilidades:** Aquellos aspectos que limitan o reducen la capacidad de desarrollo, constituyen una dificultad y deben, por tanto, ser controladas y superadas.

- **Fortalezas:** Las capacidades, los recursos, las posiciones alcanzadas y, consecuentemente, las ventajas competitivas que deben y pueden servir para explotar oportunidades.

- **Amenazas:** Toda fuerza del entorno que puede impedir la implantación de una estrategia o bien reducir su efectividad o incrementar los riesgos de la misma o los recursos que se requieren para su implantación o bien reducirlos ingresos esperados o su rentabilidad.

- **Oportunidades:** Todo aquello que pueda suponer una ventaja competitiva o bien representa una posibilidad para mejorar la eficacia en la gestión de los recursos.

Fruto de los datos extraídos de la evaluación de resultados del I Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres de Aguilar (2011-2015) y de las intervenciones de las personas participantes en las actividades que se han ido desarrollando desde la Delegación de Igualdad de este Ayuntamiento (distintos colectivos como por ejemplo las asociaciones del municipio, el alumnado de los Centros de Educación Secundaria, menores, etc...) incluidas en el Diagnóstico de la situación de la igualdad en el municipio se ha realizado un análisis de los factores internos y externos que deben tenerse en cuenta de cara a conseguir la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio. Desde el punto de vista interno se han detectado cuales son las fortalezas y las debilidades y desde el punto de vista externo o del entorno cuáles son las oportunidades para aprovecharlas convenientemente y las amenazas para evitarlas o mitigarlas lo máximo posible.

Debilidades:

- Mayor inestabilidad laboral de las mujeres.

- Escaso nivel de representatividad de las mujeres en trabajos masculinizados y en puestos ocupados tradicionalmente por hombres. Destacando en especial los cuerpos de seguridad civil.

- Diferencias interculturales y generacionales importantes.

- Una gran parte de la población masculina identifica que la igualdad de oportunidades es cosa sólo de mujeres.

- Roles y estereotipos asumidos en la sociedad y que dificultan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres.

- Existencia de violencia de género.

- Persistencia de miedos e inseguridad en las mujeres para denunciar a sus agresores.

- Infrarrepresentación del colectivo LGTBI (puede ser debido a los prejuicios sociales de la sociedad).

Fortalezas:

- Creciente incorporación de las mujeres a la actividad económica.

- Creciente mejora de los niveles de educación y formación de las mujeres.

- Niveles de emprendimiento equiparándose a los de los hombres.

- Alto nivel de participación de las mujeres en actividades municipales.

- Existencia de asociaciones de mujeres y de asociaciones sociales formadas principalmente por mujeres con alto nivel reivindicativo.

- Creciente interés de las mujeres sobre la necesidad de cuidar su salud y llevar estilos de vida saludables.

- Incremento de la esperanza de vida de las mujeres y por lo

general en mejores condiciones de calidad.

- Creciente concienciación de las mujeres a denunciar los casos de violencia de género.

- Creación de una Comisión Técnica de Violencia de Género por parte del Ayuntamiento de Aguilar.

- Mayor concienciación de la población por respetar y ser tolerantes con el colectivo LGTBI.

- Total implicación por parte de los centros de educación en desarrollar actividades con el alumnado que fomenten la igualdad de oportunidades entre las personas.

- Compromiso y voluntad política y técnica por la Igualdad de Oportunidades.

- Existencia de programas que promueven la igualdad de género.

- Mayor empoderamiento de las mujeres.

Oportunidades:

- Marco legal que ampara e impulsa la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (conciliación vida laboral, personal y familiar; violencia de género; etc).

- Creciente nivel de recursos públicos destinados al apoyo de las víctimas de violencia de género y a sus familias.

- Mayores niveles de concienciación y sensibilización de la violencia de género entre los cuerpos de seguridad del Estado.

- Se reconoce socialmente que la violencia de género es un problema que hay que erradicar.

- Predisposición a coordinar acciones y recursos entre administraciones públicas.

- Existencia de campañas médicas de carácter público para mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres.

- Mayor conciencia de las mujeres de su realidad y expectativas.

- Incremento del nivel educativo de las mujeres, accediendo cada vez más a niveles formativos superiores.

- Autoempleo como herramienta de creación de empleo para mujeres.

Amenazas:

- Progresivo envejecimiento de la población derivando en altas tasas de dependencia que recaen en mayor grado en las mujeres.

- Persistencia de estereotipos y prácticas socioculturales que dificultan o impiden la incorporación de la mujer a la vida laboral.

- Persistencia de "Segregación horizontal" con infrarrepresentación en determinadas profesiones y sobrerrepresentación en otras.

- Persistencia de "Segregación vertical" en el seno de las empresas e instituciones, con menor representatividad femenina de mujeres en puestos de responsabilidad, el denominado "Techo de cristal".

- Elevadas tasas de dependencia que impiden la participación de las mujeres en la vida social en las mismas condiciones que los hombres.

- Existencia de economía sumergida, derivados de la crisis económica, que aumentan el grado de dependencia de las mujeres frente a los hombres.

- Percepción desde determinados sectores de la población que la discriminación de las mujeres ya no existe: que todo está ya hecho.

- Desconocimiento y confusión, en especial por parte de la población masculina, del significado de las políticas de igualdad.

- Las conductas machistas y los hábitos dañinos que se transmiten de una generación a otra por imitación.

4. Plan de Igualdad

Este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, impulsado por la Delegación de Igualdad y Bienestar Social del Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera, se desarrolla con la finalidad de superar las discriminaciones y desigualdades existentes en nuestra localidad, y en la sociedad en general, pero no sólo desde el punto de vista del género, sino incidiendo en todas las situaciones de desigualdad que encuentran su causa en la intolerancia y en la falta de respeto hacia determinados colectivos con necesidades y/o situaciones especiales y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la implementación de medidas renovadoras de actitudes, conductas y relaciones.

El anterior Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres 2011-2015 originó cambios en la Igualdad a través de la consecución de los objetivos en las ocho áreas que se proponían:

1. Promoción Institucional de la Igualdad.
2. Promoción Social de la Igualdad.
3. Educación y Cultura.
4. Empleo e Independencia Económica.
5. Violencia de Género.
6. Derechos Sociales.
7. Salud y Deporte.
8. Urbanismo e Infraestructura.

Con este II Plan se quiere dar continuidad a las acciones emprendidas en el marco del I Plan de Igualdad para fomentar el desarrollo de una localidad en la que mujeres y hombres gocen de las mismas oportunidades en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

Este II Plan sigue teniendo un carácter transversal, es decir, implica a todas las Áreas Municipales, poniéndose de manifiesto que la igualdad no es un ámbito competencial de una única Área sino que es un principio y una convicción que trasciende a todas las políticas del Ayuntamiento.

Los principios sobre los que se apoya este Plan son los mismos que los del Plan anterior, que son:

- Integración: una estrategia de acción integrada y compartida desde diferentes áreas municipales incorporando iniciativas, programas o servicios dirigidos a paliar diferencias entre mujeres y hombres, favoreciendo así una imagen objetiva, definida y coherente de la acción municipal.

- Participación: estrategias de cooperación entre la población de aguilar de la frontera, así como con las entidades y colectivos públicos y/o privados (colectivos de mujeres y colectivos que sufran desigualdades como por ejemplo el colectivo lgtbi).

- Participación equitativa en los ámbitos públicos y privados: acciones encaminadas a favorecer la presencia igualitaria de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, así como su incorporación efectiva a puestos de responsabilidad (económica, social, cultural, política, deportiva) sin olvidar la obligada necesidad de conseguir la conciliación de la vida familiar y profesional.

- Prevención: crear una cultura de la tolerancia basada en la promoción de estilos de vida donde la convivencia, el respeto a la diferencia y la ausencia de estereotipos o patrones culturales discriminatorios faciliten una mejor calidad de vida. Luchando por la igualdad de oportunidades e impidiendo la discriminación por razón de sexo, procedencia, orientación, raza o religión.

- Transversalidad: En cuanto a la necesidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas, ámbitos y actuaciones municipales.

En esta línea, el II Plan de Igualdad tiene como finalidad mejorar la calidad de vida y el bienestar de la ciudadanía mediante el

impulso de las políticas transversales y de acción positiva, que contribuyan a crear condiciones y estructuras sociales que garanticen que la igualdad de mujeres y hombres sea real y efectiva.

Población destinataria.

Este Plan va destinado tanto al personal del Ayuntamiento como a profesionales cuyo trabajo, decisiones y acciones tienen incidencia en la población en general.

El Plan va dirigido a la población en general y, especialmente, a las mujeres como esa mitad de la población que todavía hoy, por el peso de las tradiciones y usos sociales, no ha alcanzado una posición de igualdad respecto a los hombres.

Además, las medidas del Plan atenderán en mayor medida a las necesidades de aquellas mujeres que suman a su condición de ser mujer, circunstancias adversas que la sitúan en riesgo de exclusión social, como por ejemplo:

- Mujeres víctimas de violencia de género.
- Mujeres en situación de doble discriminación (mujeres con discapacidad).
- Mujeres en situación de especial vulnerabilidad (mujeres solas con cargas familiares, mujeres inmigrantes).

Ejes de Intervención.

Los diferentes elementos que van a conformar cada una de las Áreas del II Plan de Igualdad son:

- Eje: Marco de actuación en relación a un colectivo determinado.
- Objetivo: Objetivo que pretende alcanzarse en relación al Eje concreto.
- Acción: Acción que define una línea de acción de acuerdo a un objetivo concreto.

Los Ejes del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Aguilar de la Frontera son los siguientes:

- Eje I. Área Municipal.
- Eje II. Área de Acción Social y Participación Ciudadana.
- Eje III. Educación y Cultura.
- Eje IV. Formación y Empleo.
- Eje V. Violencia de Género.
- Eje VI. Derechos Sociales.
- Eje VII. Salud y Deporte.
- Eje VIII. Urbanismo.
- Eje I. Área Municipal.

Entidades implicadas: Todas las áreas del Ayuntamiento. Concejalía de Igualdad y Bienestar Social junto con la colaboración del resto de Concejalías del Ayuntamiento.

Objetivo Nº 1: Impulsar el uso del Lenguaje no Sexista.

Acciones:

1. Sensibilización y formación para la aplicación del uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en la documentación y materiales elaborados.
2. Proporcionar apoyo técnico al personal del Ayuntamiento para que hagan un uso del lenguaje no sexista.
3. Puesta a disposición del personal del Ayuntamiento, de las disposiciones legales vigentes, recomendaciones, y herramientas específicas para integrar el uso no sexista del lenguaje en la documentación generada.

Objetivo Nº 2: Desarrollar actuaciones de información, sensibilización y formación en Igualdad de Oportunidades dirigidas al personal trabajador y político del Ayuntamiento.

Acciones:

1. Presentación pública del Plan, difusión a través de los medios municipales (web municipal) y distribución de copias entre las distintas áreas o departamentos del Ayuntamiento, entre la ciudadanía en general y Asociaciones de la localidad.

2. Realizar cursos/talleres/charlas de formación sobre la Igualdad de Oportunidades para el personal político, funcionariado y las personas que trabajan en los distintos servicios del Ayuntamiento.

Objetivo Nº 3: Favorecer el uso de los espacios municipales.

Acciones:

1. Promover el uso de los espacios municipales para actividades organizadas por mujeres.

Objetivo Nº 4: Crear estructuras y fortalecer los procedimientos necesarios para la integración de la perspectiva de género en el conjunto de la actuación pública municipal.

Acciones:

1. Constitución de la Comisión Técnica de Igualdad, como órgano de coordinación y seguimiento de la implementación del Plan de Igualdad municipal.

Eje II. Área de Acción Social y Participación Ciudadana.

Entidades implicadas: Concejalía de Igualdad y Bienestar Social, Concejalía de Participación Ciudadana, Concejalía de Educación junto con la colaboración del resto de áreas del Ayuntamiento; Asociaciones de la localidad y Centros Educativos.

Objetivo Nº 1: Fomentar y promover el asociacionismo de mujeres.

Acciones:

1. Fortalecer el movimiento asociativo femenino prestando asesoramiento técnico a las asociaciones de mujeres.
2. Promover el asociacionismo entre mujeres que por su pertenencia a determinados colectivos puedan ser objeto de una doble discriminación, como medio para canalizar sus demandas, defender sus intereses, etc.
3. Proporcionar formación técnica a las asociaciones de mujeres, especialmente la dirigida a mejorar la gestión y justificación de las subvenciones públicas.
4. Informar y asesorar a las asociaciones de mujeres.
5. Continuar con la cesión de locales e infraestructura.
6. Colaborar y apoyar todas las actividades organizadas por las Asociaciones de Mujeres.

Objetivo Nº 2: Fomentar y promover el asociacionismo del colectivo LGTBI.

Acciones:

1. Promover el asociacionismo entre el colectivo LGTBI para que este colectivo esté visibilizado en nuestra localidad y eliminar los prejuicios sociales existentes.
2. Proporcionar formación técnica a las personas que vayan a crear la asociación, especialmente la dirigida a mejorar la gestión y justificación de las subvenciones públicas.
3. Informar y asesorar a las asociaciones del colectivo LGTBI (si existen).
4. Colaborar y apoyar todas las actividades que organicen estas asociaciones.

Objetivo Nº 3: Promover la Corresponsabilidad entre la población de Aguilar de la Frontera.

Acciones:

1. Informar entre las Asociaciones de madres y padres la importancia de la educación no discriminatoria y el reparto de las tareas domésticas.
2. Colaborar con los centros escolares en actividades sobre corresponsabilidad.
3. Enseñar a valorar el trabajo en el ámbito familiar como un aspecto fundamental en la vida de hombres y mujeres.

Objetivo Nº 4: Promover medidas que faciliten la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Acciones:

1. Promover la ampliación y adecuación horaria de los recursos dirigidos a las personas mayores y dependientes (menores, personas con diversidad funcional o enfermas).

2. Intentar coordinar los servicios de coeducación (ludotecas, actividades extraescolares y complementarias, escuelas de educación infantil) con los servicios municipales, los servicios de juventud y con las actividades para mayores.

Objetivo Nº 5: Favorecer la eliminación de los estereotipos y roles de género.

Acciones:

1. Incorporar actividades de igualdad en los centros educativos dirigidos especialmente a los más jóvenes y adolescentes.

2. Campañas y talleres formativos que contribuyan a la eliminación de los prejuicios sociales.

3. Realizar campañas dirigida a padres, madres y educadores/as sobre la educación no sexista: reparto de tareas, juego y juguetes no sexista, promoción de valores favorables a la equidad de género.

Eje III. Educación y Cultura.

Entidades implicadas: Concejalía de Igualdad y Bienestar Social, Concejalía de Educación, Concejalía de Cultura junto con la colaboración con el resto de las Áreas del Ayuntamiento; Centros Educativos.

Objetivo Nº 1: Introducir la perspectiva de género en la programación cultural municipal y fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Acciones:

1. Garantizar que las actividades culturales y artísticas no incorporen una visión sexista de la sociedad.

2. Adopción de medidas para facilitar la participación de las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares en las actividades y servicios culturales y de ocio.

3. Divulgación de la oferta cultural del Ayuntamiento en puntos de información accesibles y transitados por las mujeres.

4. Recomendación a las bibliotecas municipales de fondos bibliográficos, documentales y audiovisuales realizados por mujeres y/o que versen sobre igualdad de oportunidades y problemáticas específicas de las mujeres.

5. Potenciar la programación cultural en la que las protagonistas sean mujeres (obras de teatro, cine, música, etc...).

Objetivo Nº 2: Sensibilizar a la comunidad escolar en la igualdad de oportunidades.

Acciones:

1. Fomentar en los centros educativos del municipio del establecimiento de la igualdad como un área de interés a tratar en la semana conmemorativa del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.

2. Implicar a los centros escolares en cuantas actividades organice el Ayuntamiento sobre la Igualdad de Oportunidades.

3. Facilitar a los centros educativos talleres de promoción de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

4. Favorecer la incorporación de cursos o módulos formativos de coeducación en las asociaciones de madres y padres.

5. Acciones contra el bullying y ciberacoso con perspectiva de género.

Objetivo Nº 3: Promocionar la participación de las mujeres en actividades educativas y formativas.

Acciones:

1. Campaña de información y difusión de las actividades del Centro de Educación para personas adultas (plazo de matrícula, etc...).

2. Promover y elaborar programas para la inserción de la mujer

en el mundo de las nuevas tecnologías, favoreciendo así su inserción laboral y formativa.

Eje IV. Formación y Empleo.

Entidades implicadas: Concejalía de Igualdad y Bienestar Social, Concejalía de Educación, Área de Recursos Humanos, junto con la colaboración del resto de las Áreas del Ayuntamiento; CA-DE (Centro Andaluz de Emprendimiento) y empresas de la localidad (asociaciones de empresarios/as).

Objetivo Nº 1: Llevar a cabo una política de personal que garantice la Igualdad de Oportunidades en la contratación del personal por parte del Ayuntamiento.

Acción:

1. Adecuar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo, así como los guiones de las entrevistas de selección, a fin de que se limiten a recoger información sobre las capacidades de la candidata y el candidato para desempeñar el puesto de trabajo determinado.

Objetivo Nº 2: Facilitar información sobre formación reglada, cursos de formación profesional para el empleo y el acceso al mercado laboral.

Acciones:

1. Promover la atención personalizada a personas desempleadas ausentes del mercado laboral mediante la realización de entrevistas de orientación hacia la formación para el empleo, la inserción por cuenta ajena y por cuenta propia (Itinerarios Personalizados de Inserción)

2. Difundir información sobre cursos de formación tanto a distancia como presencial ó semipresencial.

3. Proponer talleres orientados a la búsqueda de empleo.

Objetivo Nº 3: Facilitar la inserción profesional de las mujeres en igualdad de condiciones.

Acciones:

1. Informar a empresas y usuarias sobre contratos bonificados, subvenciones, etc. para contratar mujeres en profesiones donde están infrarrepresentadas, mujeres víctimas de violencia de género, etc.

2. Dar información sobre las ayudas, subvenciones y líneas de financiación con condiciones preferentes existentes para mujeres emprendedoras.

3. Potenciar la intermediación que realiza la técnica de empleo entre las empresas y las mujeres desempleadas o en situación de mejora de empleo.

Objetivo Nº 4: Facilitar el reciclaje y actualización profesional de las mujeres en situación de desempleo de larga duración o reinserción al mercado laboral.

Acciones:

1. Programas integrales de orientación, formación y acompañamiento a la inserción según itinerarios personalizados, especialmente a mujeres que han estado alejadas del mercado laboral y quieren reinserirse en el mismo.

Objetivo Nº 5: Visibilizar a las emprendedoras y empresarias en el campo del autoempleo.

Acciones:

1. Promover la creación de redes de emprendedoras.

2. Apoyar el asociacionismo de empresarias.

3. Facilitar asesoramiento técnico a todas las asociaciones de empresarias.

Eje V. Violencia de Género

Entidades implicadas: Concejalía de Igualdad y Bienestar Social junto con la colaboración del resto de Concejalías y áreas del Ayuntamiento. Servicios Sociales de la localidad, Centro de Información de la Mujer de Mancomunidad Municipios Campiña Sur,

Centro de Salud, Cuerpos de Seguridad del Estado, Centros Educativos y Asociaciones de la localidad.

Objetivo Nº 1: Sensibilizar a la población sobre los distintos tipos de violencia.

Acciones:

1. Visibilización de las causas y factores que originan la violencia de género y sus diferentes manifestaciones acoso sexual y acoso por razón de sexo, trata y prostitución, violencia económica, mutilación genital, etc., mediante campañas de sensibilización.

2. Difusión al conjunto de la sociedad los recursos disponibles y los programas de información, atención, asistencia y acompañamiento existentes en el municipio, poniendo especial atención en los colectivos de mujeres de mayor vulnerabilidad.

3. Actividades formativas (talleres) sobre violencia de género y micromachismos en las etapas educativas de secundaria, Bachillerato y FP Básica de los centros de educación del municipio.

4. Desarrollo de acciones que promuevan nuevos modelos de masculinidad, feminidad y relaciones igualitarias entre hombres y mujeres.

Objetivo Nº 2: Favorecer la recuperación integral de las mujeres que sufren violencia de género.

Acciones:

1. Atención Integral a las mujeres víctimas de violencia de género desde el punto de vista social, jurídico y psicológico.

2. Acciones de capacitación y formación continua del personal municipal y profesionales que intervienen con mujeres víctimas de violencia.

Objetivo Nº 3: Mantener y fortalecer la colaboración y coordinación interinstitucional y social.

Acciones:

1. Colaboración estable y permanente entre profesionales de las distintas organizaciones e instituciones en la atención a mujeres víctimas de violencia de género.

2. Continuidad de la participación en los grupos de trabajo de la Comisión Técnica Local de Violencia de Género.

Objetivo Nº 4: Prevenir y Erradicar cualquier situación de acoso sexual, agresiones sexuales ó violación.

Acciones:

1. Campaña sobre agresiones sexuales.

2. Difusión al conjunto de la sociedad sobre los recursos disponibles y los programas de información, atención y asistencia en situaciones de agresiones sexuales.

3. Actividades formativas (talleres) en las etapas educativas de secundaria, bachillerato y FP Básica de los centros de educación del municipio sobre agresiones sexuales.

Eje VI. Derechos Sociales.

Entidades implicadas: Todas las áreas del Ayuntamiento. Concejalía de Igualdad y Bienestar Social junto con la colaboración del resto de Concejalías del Ayuntamiento.

Objetivo Nº 1: Atención social a mujeres en situación de riesgo de exclusión, procurando su integración en el municipio.

Acciones:

1. Priorizar a las mujeres en especial dificultad para su inclusión en diferentes programas sociales.

2. Propulsar aquellos programas y actividades cuyo grupo destinatario sean mujeres especialmente aquellas que se encuentren en situación de riesgo y/o exclusión social.

Objetivo Nº 2: Promover el respeto a las personas y su diversidad.

Acción:

1. Incentivar las actividades encaminadas a la eliminación de

actitudes homófobas, intolerantes y discriminatorias por razón de la orientación sexual.

2. Atención e información a todas las personas que necesiten tener información sobre el colectivo LGTBI; facilitar un punto de información en la localidad.

Eje VII. Salud y Deporte.

Entidades implicadas: Concejalía de Igualdad y Bienestar Social, Concejalía de Salud, Concejalía de Deporte, junto con la colaboración del resto de Concejalías del Ayuntamiento.

Objetivo Nº 1: Fomentar la promoción de la salud en las mujeres y los hombres a lo largo del ciclo biológico, favoreciendo los hábitos de vida saludables.

Acciones:

1. Promocionar actividades y talleres de apoyo emocional, autoestima, cuidados de los cuidadores, elaboración de duelos y pérdidas.

2. Promocionar e impulsar jornadas y/o campañas de hábitos de vida saludables e imagen. Prevención de trastornos alimenticios: anorexia y bulimia.

3. Desarrollo de campañas de información y sensibilización para potenciar el adecuado uso de métodos anticonceptivos y de protección de la salud.

4. Sensibilizar a mujeres y hombres en el reparto de las responsabilidades en torno al cuidado de los familiares dependientes.

Objetivo Nº 2: Desarrollar prácticas deportivas, de ocio y tiempo libre, de forma equitativa, garantizando que los recursos y actividades queden repartidos entre mujeres y hombres.

Acciones:

1. Fomentar en los Centros de Educación Primaria, Secundaria y Bachillerato los deportes tradicionalmente participados por chicos, entre las chicas.

Objetivo Nº 3: Promover la formación, la sensibilización y la reflexión sobre la igualdad en la práctica deportiva.

Acciones:

1. Formar o facilitar las herramientas necesarias al personal del Área de Deporte, y al personal de las empresas adjudicatarias, sobre la igualdad de oportunidades en el acceso a la práctica deportiva y el lenguaje no sexista.

2. Sensibilizar a las familias y estructuras escolares para que no influya el sexo en la elección ni en la práctica deportiva del niño/a y para que promocionen la práctica del deporte entre las niñas.

Objetivo Nº 4: Promover la presencia y participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la práctica deportiva.

Acciones:

1. Introducir en toda la publicidad deportiva imágenes tanto de hombres como de mujeres.

2. Realizar encuentros deportivos mixtos anuales.

3. Establecer los horarios de las actividades deportivas teniendo en cuenta los tiempos de las mujeres.

4. Apoyar a los equipos deportivos femeninos para el uso igualitario de las instalaciones deportivas.

Objetivo Nº 5: Visibilizar los logros de las deportistas en nuestra localidad.

Acción:

1. Publicitar en los medios de comunicación locales, la formación de equipos femeninos locales, sus competiciones y sus logros.

Eje VIII. Urbanismo.

Entidades implicadas: Todas las áreas del Ayuntamiento. Concejalía de Igualdad y Bienestar Social, Concejalía de Infraestruc-

tura junto con la colaboración del resto de Concejalías del Ayuntamiento.

Objetivo N° 1: Fomentar que el diseño de la ciudad se adecue a las características de mujeres y personas con necesidades específicas.

Acción:

1. Facilitar una iluminación adecuada en las zonas urbanas más apartadas o despobladas, así como aquellas no especialmente transitadas, zonas de acceso complicado, aparcamientos, etc. Para prevenir las situaciones de riesgo.

2. Eliminar todas las barreras arquitectónicas que puedan existir en la localidad para mejorar la calidad de vida de personas con necesidades específicas, personas vulnerables.

5. Evaluación

El presente Plan va acompañado de un sistema de evaluación continua que permita conocer los resultados obtenidos tras la ejecución del Plan. Realizamos la evaluación para saber si lo realizado ha respondido a los objetivos planteados, para dar transparencia a la gestión pública, para explicar qué se ha hecho, cómo y con qué medios.

La evaluación debe de considerarse como un fenómeno multidimensional, en el que interactúan múltiples aspectos de distinta naturaleza. Por lo que no es un proceso totalmente prefijado, sino una actividad que se “construye” y, que se orienta a ofrecer a sus integrantes elementos de reflexión y crítica, así como los medios adecuados para mejorar.

Como en el Plan anterior, se creará una Comisión Transversal de Género (CTG), que se encargará de la Evaluación y Seguimiento del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Aguilar de la Frontera.

Esta comisión deberá reunirse con una periodicidad para inter-

cambiar información, introducir las medidas que se crean oportunas y evaluar el grado de consecución de los objetivos planteados así como los procedimientos utilizados y los obstáculos que surjan en el desarrollo del Plan. También debería aportar sugerencias que, junto a los resultados y las conclusiones obtenidas a lo largo de la vigencia del plan, constituirán una fuente de información para el diseño de acciones en el futuro.

Durante todo el proceso de implementación del Plan de Igualdad, están previstos mecanismos tanto de seguimiento como de evaluación continua y final que, además permitirán avanzar correctamente en el proceso a iniciar, una vez vencida su vigencia, para el diseño, elaboración e implementación del III Plan de Igualdad.

Está prevista la realización de un seguimiento periódico a cargo, en primera instancia, de la persona directamente responsable de la implementación de las medidas del Plan, y en segunda instancia, de la propia Comisión, a quién aquella informará del seguimiento realizado, y ésta complementará con su propio control y seguimiento.

A la finalización de la vigencia del Plan, se entregará una memoria final dónde se recogerá toda la información relativa a la consecución de objetivos y actuaciones que se desarrollen en el marco del presente Plan.

6. Temporalización y presupuesto

El presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años desde su aprobación.

Las acciones programadas en el II Plan de Igualdad se acogen a la dotación presupuestaria que desde el Ayuntamiento se establece para cada Área o Delegación.”

En Aguilar de la Frontera, 29 de octubre de 2018. Firmado electrónicamente: La Alcaldesa, María José Ayuso Escobar.