

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN. Expediente: AT-15150/22.

Visto el expediente AT-15150/22, incoado en esta Delegación de Gobierno, solicitando Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

- Peticionario: EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L.
- Domicilio: C/ Ronda del Pelirón, 5 - 11405 Jerez de la Frontera (Cádiz)
- Lugar donde se va a establecer la instalación: POLÍGONO 9, PARCELA 135
- Término municipal afectado: Arcos de la Frontera
- Finalidad: Mejoras

Habiéndose cumplido los trámites reglamentarios de acuerdo con lo establecido en el TÍTULO VII, Capítulo II del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, desarrollo de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, en cumplimiento de la vigente Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y en cumplimiento del Decreto 9/2011, de 18 de enero, por el que se modifican diversas Normas Regulatoras de Procedimientos Administrativos de Industria y Energía.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Delegación del Gobierno es competente para dictar la presente resolución de acuerdo con lo previsto en los arts. 49 y 58.2.3º de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía; el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, modificado por Decreto 122/2021, de 16 de marzo; la Disposición adicional tercera del Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 114/2020, de 8 de septiembre; y con lo previsto en la Resolución de 11 de marzo de 2022, de la Dirección General de Energía, por la que se delegan determinadas competencias en los órganos directivos territoriales provinciales competentes en materia de energía.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación del Gobierno, a propuesta del Servicio de Energía,

RESUELVE

CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN, a EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L. para la construcción de la instalación cuyas principales características serán: AUMENTO DE POTENCIA DEL CENTRO DE TRANSFORMACIÓN INTEMPERIE PT-24769 "PINAR.ARCOS"
COORDENADAS UTM ETRS89 HUSO: 30 X: 253334; Y: 4071509
Desmontaje 1 transformador 50 kVA.

Instalación:

Transformador de 160 kVA. Relación: 15.000/400 kVA.
3 fusibles APR 24kV 200A.
3 autoválvulas pararrayos 24 kV 10 kA.

La autorización se concede de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica debiendo cumplir las condiciones que en el mismo se establece, y sin perjuicio de otras autorizaciones y licencias que adicionalmente fueran preceptivas, y las especiales siguientes:

1ª. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.

2ª. El plazo de puesta en marcha será de dos años contados a partir de la presente Resolución. Transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado la documentación para la puesta en servicio de la instalación, se procederá a la caducidad de la presente Resolución. El titular podrá presentar solicitud debidamente justificada para la modificación de la presente Resolución por parte de esta Delegación de Gobierno en lo que se refiere al mencionado plazo, necesariamente antes de la terminación de dicho plazo.

3ª. El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación de Gobierno a efectos de reconocimiento definitivo y extensión de la autorización de explotación.

4ª. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.

5ª. La autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

6ª. Esta Resolución quedará sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

7ª. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

8ª. En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

9ª. El peticionario deberá publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante el Excmo. Sr. Viceconsejero de Hacienda y Financiación Europea de la Junta de Andalucía, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Uno de agosto de dos mil veintidós. LA DELEGADA DEL GOBIERNO (PS 0.13/5/22, BOJA Extra núm. 17 de 13/5 y BOJA núm. 97 de 24/5) Mercedes Colombo Roquette. Firmado.

Nº 87.179/22

CONSEJERIA DE ECONOMIA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN.

Expediente: AT-15181/22

Visto el expediente AT-15181/22, incoado en esta Delegación de Gobierno, solicitando Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

- Peticionario: EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L.
- Domicilio: C/ Ronda del Pelirón, 5 - 11405 Jerez de la Frontera (Cádiz)
- Lugar donde se va a establecer la instalación: POL. 22, PAR. 282, "MARTIN MIGUEL"

Término municipal afectado: Sanlúcar de Barrameda

- Finalidad: Mejoras

Habiéndose cumplido los trámites reglamentarios de acuerdo con lo establecido en el TÍTULO VII, Capítulo II del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, desarrollo de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, en cumplimiento de la vigente Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y en cumplimiento del Decreto 9/2011, de 18 de enero, por el que se modifican diversas Normas Regulatoras de Procedimientos Administrativos de Industria y Energía.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Delegación del Gobierno es competente para dictar la presente resolución de acuerdo con lo previsto en los arts. 49 y 58.2.3º de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía; el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, modificado por Decreto 122/2021, de 16 de marzo; la Disposición adicional tercera del Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 114/2020, de 8 de septiembre; y con lo previsto en la Resolución de 11 de marzo de 2022, de la Dirección General de Energía, por la que se delegan determinadas competencias en los órganos directivos territoriales provinciales competentes en materia de energía.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación del Gobierno, a propuesta del Servicio de Energía,

RESUELVE

CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN, a EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L. para la construcción de la instalación cuyas principales características serán:

Reforma por aumento de potencia del centro de transformación intemperie I PT 24123 "PAN.Y.AJO"
COORDENADAS UTM ETRS89 HUSO: 29 X: 738525; Y: 4075756
Desmontaje transformador 100 kVA.

Instalación:

1 Transformador de 160 kVA. Relación : 15.000/400 V
3 autoválvulas pararrayos y fusibles

La autorización se concede de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica debiendo cumplir las condiciones que en el mismo se establece, y sin perjuicio de otras autorizaciones y licencias que adicionalmente fueran preceptivas, y las especiales siguientes:

1ª. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.

2ª. El plazo de puesta en marcha será de dos años contados a partir de la presente Resolución. Transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado la documentación para la puesta en servicio de la instalación, se procederá a la caducidad de la presente Resolución. El titular podrá presentar solicitud debidamente justificada para la modificación de la presente Resolución por parte de esta Delegación de Gobierno en lo que se refiere al mencionado plazo, necesariamente antes de la terminación de dicho plazo.

3ª. El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación de Gobierno a efectos de reconocimiento definitivo y extensión de la autorización de explotación.

4ª. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.

5ª. La autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

6ª. Esta Resolución quedará sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

7ª. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

8ª. En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

9ª. El peticionario deberá publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante el Excmo. Sr. Consejero de Política Industria y Energía de la Junta de Andalucía, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Treinta de agosto de dos mil veintidós. LA DELEGADA DEL GOBIERNO (PS 0.13/5/22, BOJA Extra núm. 17 de 13/5 y BOJA núm. 97 de 24/5). Mercedes Colombo Roquette. Firmado. **Nº 97.714/22**

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE DESARROLLO DE LA CIUDADANIA CONSORCIO INSTITUCION FERIA DE CADIZ. C-IFECA EDICTO

El Vicepresidente del Consorcio Institución Ferial de Cádiz (C-IFECA), D. Jaime Armario Limón, ha resuelto mediante decreto número IFECA-00030-2023 de fecha 24 de febrero de 2023, cuyo tenor literal es el siguiente:

“Visto el Informe Propuesta del Director General de C-IFECA, D. José Rafael Pérez Lasso de la Vega, de fecha 23/02/2023 y CSV kLHF+h/oEZ8pGazh/vIAhW==, relativo a la publicación del listado provisional de personas admitidas y excluidas al proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal convocado para la selección, en régimen de personal laboral fijo de 1 plaza de Técnico Jurídico/a en el Consorcio Institución Ferial de Cádiz (C-IFECA), mediante sistema selectivo de concurso, convocadas por Resolución de 5 de diciembre de 2022 (B.O.P. NÚM. 238, DE 15 DE DICIEMBRE DE 2022).

VENGO EN DISPONER:

PRIMERO: Aprobar la relación provisional de personas admitidas y excluidas al proceso convocado para la selección de 1 plaza de Técnico Jurídico/a en el Consorcio Institución Ferial de Cádiz (C-IFECA), mediante sistema selectivo de concurso, que se relacionan en el documento Anexo.

SEGUNDO: Publicar la relación provisional de personas admitidas y excluidas a que se refiere el apartado anterior en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en virtud de lo dispuesto en la normativa vigente, con expresión en el caso de personas excluidas de las causas que la justifican.

También se expondrá al público en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos del Consorcio Institución Ferial de Cádiz, así como en la página web corporativa www.ifecajerez.com.

TERCERO: Las personas aspirantes excluidas u omitidas por no figurar en las listas provisionales de admitidas ni en las de excluidas, disponen de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión o la omisión simultánea en las listas de personas admitidas y excluidas.

La subsanación en caso de exclusión u omisión en las listas provisionales, deberá realizarse por medio de un Formulario de propósito general, accesible a través del enlace <https://sede.ifecajerez.com/opencms/opencms/sede>.

Quienes dentro del plazo señalado, no subsanen la exclusión o aleguen la omisión justificando su derecho a ser incluidos en la relación de personas admitidas, serán definitivamente excluidas de la realización de las pruebas. Concluido ese plazo se hará pública la lista definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas. Dicha lista se expondrá en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de esta Institución, a través del enlace <https://sede.ifecajerez.com/edictos/edicto/buscar-edictos-filtro-pub primeraBusqueda=true>.

CUARTO: Las reclamaciones y subsanaciones presentadas a las listas provisionales de personas admitidas y excluidas se resolverán en la misma resolución que el Vicepresidente del Consorcio Institución Ferial de Cádiz dicte la aprobación de las listas definitivas de personas admitidas y excluidas, sirviendo su publicación a efectos de notificación.

QUINTO: La inclusión de aspirantes en la relación de personas admitidas no supone en ningún caso el reconocimiento por parte de la Administración de que los mismos reúnen los requisitos generales y particulares exigidos en la resolución de convocatoria. La acreditación y verificación de estos tendrá lugar únicamente para las personas aspirantes que superen el proceso selectivo, en la forma y momento procedimental establecidos en la convocatoria.

24/02/2023. El Vicepresidente del Consorcio C-IFECA. Fdo: Jaime Armario Limón.

ANEXO

RELACION PROVISIONAL DE PERSONAS ADMITIDAS Y EXCLUIDAS AL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL CONVOCADO PARA LA SELECCIÓN, EN RÉGIMEN DE PERSONAL LABORAL

FIJO, DE 1 PLAZA DE TÉCNICO JURÍDICO/A EN EL CONSORCIO INSTITUCIÓN FERIA DE CÁDIZ (C-IFECA), MEDIANTE SISTEMA SELECTIVO DE CONCURSO, CONVOCADAS POR RESOLUCIÓN DE 5 DE DICIEMBRE DE 2022 (B.O.P. NÚM. 238, DE 15 DE DICIEMBRE DE 2022).

RELACION PROVISIONAL DE PERSONAS ADMITIDAS

APELLIDO 1	APELLIDO 2	NOMBRE
VILLATORO	NAVARRO	PATRICIA
RAMIREZ	GOMEZ	JESUS AGUSTIN

Total de personas admitidas: 2

RELACION PROVISIONAL DE PERSONAS EXCLUIDAS, CON INDICACIÓN DE LAS CAUSAS DE EXCLUSIÓN

APELLIDO 1	APELLIDO 2	NOMBRE	CAUSAS

Total de personas excluidas: 0

CAUSAS DE EXCLUSIÓN:	
01.	No posee la titulación exigida en la convocatoria.
02.	No acredita la titulación exigida en la convocatoria.
03.	No especifica el D.N.I
04.	No especifica la fecha de nacimiento.
05.	No especifica el lugar de nacimiento.
06.	Falta de firma.
07.	Solicitud presentada fuera de plazo.
08.	No pertenece al Grupo/Subgrupo inferior de clasificación profesional.
09.	No ha cumplido debidamente el trámite de presentación electrónica.
10.	No acredita la formación específica requerida.
11.	Falta de identidad como persona física.”

Nº 28.934

AREA DE DESARROLLO DE LA CIUDADANIA CONSORCIO INSTITUCION FERIA DE CADIZ. C-IFECA EDICTO

El Vicepresidente del Consorcio Institución Ferial de Cádiz (C-IFECA), D. Jaime Armario Limón, ha resuelto mediante decreto número IFECA-00029-2023 de fecha 24 de febrero de 2023, cuyo tenor literal es el siguiente:

“Visto el Informe Propuesta del Director General de C-IFECA, D. José Rafael Pérez Lasso de la Vega, de fecha 23/02/2023 y CSV z3feUJtbrK0V/kTpUmrXQ==, relativo a la publicación del listado provisional de personas admitidas y excluidas al proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal convocado para la selección, en régimen de personal laboral fijo de 1 plaza de Técnico Economista en el Consorcio Institución Ferial de Cádiz (C-IFECA), mediante sistema selectivo de concurso, convocadas por Resolución de 5 de diciembre de 2022 (B.O.P. NÚM. 238, DE 15 DE DICIEMBRE DE 2022).

VENGO EN DISPONER:

PRIMERO: Aprobar la relación provisional de personas admitidas y excluidas al proceso convocado para la selección de 1 plaza de Técnico Economista en el Consorcio Institución Ferial de Cádiz (C-IFECA), mediante sistema selectivo de concurso, que se relacionan en el documento Anexo.

SEGUNDO: Publicar la relación provisional de personas admitidas y excluidas a que se refiere el apartado anterior en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en virtud de lo dispuesto en la normativa vigente, con expresión en el caso de personas excluidas de las causas que la justifican.

También se expondrá al público en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos del Consorcio Institución Ferial de Cádiz, así como en la página web corporativa www.ifecajerez.com.

TERCERO: Las personas aspirantes excluidas u omitidas por no figurar en las listas provisionales de admitidas ni en las de excluidas, disponen de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión o la omisión simultánea en las listas de personas admitidas y excluidas.

La subsanación en caso de exclusión u omisión en las listas provisionales, deberá realizarse por medio de un Formulario de propósito general, accesible a través del enlace <https://sede.ifecajerez.com/opencms/opencms/sede>.

Quienes dentro del plazo señalado, no subsanen la exclusión o aleguen la omisión justificando su derecho a ser incluidos en la relación de personas admitidas, serán definitivamente excluidas de la realización de las pruebas. Concluido ese plazo se hará pública la lista definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas. Dicha lista se expondrá en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de esta Institución, a través del enlace <https://sede.ifecajerez.com/edictos/edicto/buscar-edictos-filtro-pub primeraBusqueda=true>.

CUARTO: Las reclamaciones y subsanaciones presentadas a las listas provisionales de personas admitidas y excluidas se resolverán en la misma resolución que el Vicepresidente del Consorcio Institución Ferial de Cádiz dicte la aprobación de las listas definitivas de personas admitidas y excluidas, sirviendo su publicación a efectos de notificación.

QUINTO: La inclusión de aspirantes en la relación de personas admitidas no supone en ningún caso el reconocimiento por parte de la Administración de que los mismos reúnen los requisitos generales y particulares exigidos en la resolución de convocatoria. La acreditación y verificación de estos tendrá lugar únicamente para las personas aspirantes que superen el proceso selectivo, en la forma y momento procedimental establecidos en la convocatoria.

24/02/2023. El Vicepresidente del Consorcio C-IFECA. Fdo: Jaime Armario Limón.

ANEXO

RELACIÓN PROVISIONAL DE PERSONAS ADMITIDAS Y EXCLUIDAS AL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL CONVOCADO PARA LA SELECCIÓN, EN RÉGIMEN DE PERSONAL LABORAL FIJO, DE 1 PLAZA DE TÉCNICO ECONOMISTA EN EL CONSORCIO INSTITUCIÓN FERIAL DE CÁDIZ (C-IFECA), MEDIANTE SISTEMA SELECTIVO DE CONCURSO, CONVOCADAS POR RESOLUCIÓN DE 5 DE DICIEMBRE DE 2022 (B.O.P. NÚM. 238, DE 15 DE DICIEMBRE DE 2022).

RELACIÓN PROVISIONAL DE PERSONAS ADMITIDAS

APELLIDO 1	APELLIDO 2	NOMBRE
MORENO	PATRON	MARIA DEL CARMEN
MORENO	BERNAL	MARIA DEL CARMEN

Total de personas admitidas: 2

RELACIÓN PROVISIONAL DE PERSONAS EXCLUIDAS, CON INDICACIÓN DE LAS CAUSAS DE EXCLUSIÓN

APELLIDO 1	APELLIDO 2	NOMBRE	CAUSAS

Total de personas excluidas: 0

CAUSAS DE EXCLUSIÓN:	
01.	No posee la titulación exigida en la convocatoria.
02.	No acredita la titulación exigida en la convocatoria.
03.	No especifica el D.N.I
04.	No especifica la fecha de nacimiento.
05.	No especifica el lugar de nacimiento.
06.	Falta de firma.
07.	Solicitud presentada fuera de plazo.
08.	No pertenece al Grupo/Subgrupo inferior de clasificación profesional.
09.	No ha cumplido debidamente el trámite de presentación electrónica.
10.	No acredita la formación específica requerida.
11.	Falta de identidad como persona física."

Nº 28.935

AREA DE DESARROLLO DE LA CIUDADANIA
CONSORCIO INSTITUCION FERIAL DE CADIZ. C-IFECA
EDICTO

El Vicepresidente del Consorcio Institución Ferial de Cádiz (C-IFECA), D. Jaime Armario Limón, ha resuelto mediante decreto número IFECA-00028-2023 de fecha 24 de febrero de 2023, cuyo tenor literal es el siguiente:

“Visto el Informe Propuesta del Director General de C-IFECA, D. José Rafael Pérez Lasso de la Vega, de fecha 23/02/2023 y CSV IZGfP5JqrDWI/nlWxz8g==, relativo a la publicación del listado provisional de personas admitidas y excluidas al proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal convocado para la selección, en régimen de personal laboral fijo de 1 plaza de Secretario/a de Dirección en el Consorcio Institución Ferial de Cádiz (C-IFECA), mediante sistema selectivo de concurso, convocadas por Resolución de 5 de diciembre de 2022 (B.O.P. NÚM. 238, DE 15 DE DICIEMBRE DE 2022).

VENGO EN DISPONER:

PRIMERO: Aprobar la relación provisional de personas admitidas y excluidas al proceso convocado para la selección de 1 plaza de Secretario/a de Dirección en el Consorcio Institución Ferial de Cádiz (C-IFECA), mediante sistema selectivo de concurso, que se relacionan en el documento Anexo.

SEGUNDO: Publicar la relación provisional de personas admitidas y excluidas a que se refiere el apartado anterior en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en virtud de lo dispuesto en la normativa vigente, con expresión en el caso de personas excluidas de las causas que la justifican.

También se expondrá al público en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos del Consorcio Institución Ferial de Cádiz, así como en la página web corporativa www.ifecajerez.com.

TERCERO: Las personas aspirantes excluidas u omitidas por no figurar en las listas provisionales de admitidas ni en las de excluidas, disponen de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión o la omisión simultánea en las listas de personas admitidas y excluidas.

La subsanación en caso de exclusión u omisión en las listas provisionales, deberá realizarse por medio de un Formulario de propósito general, accesible a través del enlace <https://sede.ifecajerez.com/opencms/opencms/sede>.

Quienes dentro del plazo señalado, no subsanen la exclusión o aleguen la omisión justificando su derecho a ser incluidos en la relación de personas admitidas, serán definitivamente excluidas de la realización de las pruebas. Concluido ese plazo se hará pública la lista definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas. Dicha lista se expondrá en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de esta Institución, a través del enlace <https://sede.ifecajerez.com/edictos/edicto/buscar-edictos-filtro-publicacionBusqueda=true>.

CUARTO: Las reclamaciones y subsanaciones presentadas a las listas provisionales de personas admitidas y excluidas se resolverán en la misma resolución que el Vicepresidente del Consorcio Institución Ferial de Cádiz dicte la aprobación de las listas definitivas de personas admitidas y excluidas, sirviendo su publicación a efectos de notificación.

QUINTO: La inclusión de aspirantes en la relación de personas admitidas no supone en ningún caso el reconocimiento por parte de la Administración de que los mismos reúnen los requisitos generales y particulares exigidos en la resolución de convocatoria. La acreditación y verificación de estos tendrá lugar únicamente para las personas aspirantes que superen el proceso selectivo, en la forma y momento procedimental establecidos en la convocatoria.

24/02/2023. El Vicepresidente del Consorcio C-IFECA. Fdo: Jaime Armario Limón.

ANEXO

RELACIÓN PROVISIONAL DE PERSONAS ADMITIDAS Y EXCLUIDAS AL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL CONVOCADO PARA LA SELECCIÓN, EN RÉGIMEN DE PERSONAL LABORAL FIJO, DE 1 PLAZA DE SECRETARIO/A DIRECCIÓN EN EL CONSORCIO INSTITUCIÓN FERIAL DE CÁDIZ (C-IFECA), MEDIANTE SISTEMA SELECTIVO DE CONCURSO, CONVOCADAS POR RESOLUCIÓN DE 5 DE DICIEMBRE DE 2022 (B.O.P. NÚM. 238, DE 15 DE DICIEMBRE DE 2022).

RELACIÓN PROVISIONAL DE PERSONAS ADMITIDAS

APELLIDO 1	APELLIDO 2	NOMBRE
RUIZ	BLANCO	URSULA
CACHERO	GALVAN	ROCIO

Total de personas admitidas: 2

RELACIÓN PROVISIONAL DE PERSONAS EXCLUIDAS, CON INDICACIÓN DE LAS CAUSAS DE EXCLUSIÓN

APELLIDO 1	APELLIDO 2	NOMBRE	CAUSAS

Total de personas excluidas: 0

CAUSAS DE EXCLUSIÓN:	
01.	No posee la titulación exigida en la convocatoria.
02.	No acredita la titulación exigida en la convocatoria.
03.	No especifica el D.N.I
04.	No especifica la fecha de nacimiento.
05.	No especifica el lugar de nacimiento.
06.	Falta de firma.
07.	Solicitud presentada fuera de plazo.
08.	No pertenece al Grupo/Subgrupo inferior de clasificación profesional.
09.	No ha cumplido debidamente el trámite de presentación electrónica.
10.	No acredita la formación específica requerida.
11.	Falta de identidad como persona física."

Nº 28.936

AREA DE DESARROLLO DE LA CIUDADANIA
CONSORCIO INSTITUCION FERIAL DE CADIZ. C-IFECA
EDICTO

El Vicepresidente del Consorcio Institución Ferial de Cádiz (C-IFECA), D. Jaime Armario Limón, ha resuelto mediante decreto número IFECA-00027-2023 de fecha 24 de febrero de 2023, cuyo tenor literal es el siguiente:

“Visto el Informe Propuesta del Director General de C-IFECA, D. José Rafael Pérez Lasso de la Vega, de fecha 23/02/2023 y CSV zGMGNZNCa8rzjnteEKIh2A==, relativo a la publicación del listado provisional de personas admitidas y excluidas al proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal convocado para la selección, en régimen de personal laboral fijo de 3 plazas de Oficial/a Mantenimiento en el Consorcio Institución Ferial de Cádiz (C-IFECA), mediante sistema selectivo de concurso, convocadas por Resolución de 5 de diciembre de 2022 (B.O.P. NÚM. 238, DE 15 DE DICIEMBRE DE 2022).

VENGO EN DISPONER:

PRIMERO: Aprobar la relación provisional de personas admitidas y excluidas al proceso convocado para la selección de 3 plazas de Oficial/a Mantenimiento en el Consorcio Institución Ferial de Cádiz (C-IFECA), mediante sistema selectivo de concurso, que se relacionan en el documento Anexo.

SEGUNDO: Publicar la relación provisional de personas admitidas y excluidas a que se refiere el apartado anterior en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en virtud de lo dispuesto en la normativa vigente, con expresión en el caso de personas excluidas de las causas que la justifican.

También se expondrá al público en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos del Consorcio Institución Ferial de Cádiz, así como en la página web corporativa www.ifecajerez.com.

TERCERO: Las personas aspirantes excluidas u omitidas por no figurar en las listas provisionales de admitidas ni en las de excluidas, disponen de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión o la omisión simultánea en las listas de personas admitidas y excluidas.

La subsanación en caso de exclusión u omisión en las listas provisionales, deberá realizarse por medio de un Formulario de propósito general, accesible a través del enlace <https://sede.ifecajerez.com/opencms/opencms/sede>.

Quienes dentro del plazo señalado, no subsanen la exclusión o aleguen la omisión justificando su derecho a ser incluidos en la relación de personas admitidas, serán definitivamente excluidas de la realización de las pruebas. Concluido ese plazo se hará pública la lista definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas. Dicha lista se expondrá en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de esta Institución, a través del enlace <https://sede.ifecajerez.com/edictos/edicto/buscar-edictos-filtro-pub-primeraBusqueda=true>.

CUARTO: Las reclamaciones y subsanaciones presentadas a las listas provisionales de personas admitidas y excluidas se resolverán en la misma resolución que el Vicepresidente del Consorcio Institución Ferial de Cádiz dicte la aprobación de las listas definitivas de personas admitidas y excluidas, sirviendo su publicación a efectos de notificación.

QUINTO: La inclusión de aspirantes en la relación de personas admitidas no supone en ningún caso el reconocimiento por parte de la Administración de que los mismos reúnen los requisitos generales y particulares exigidos en la resolución de convocatoria. La acreditación y verificación de estos tendrá lugar únicamente para las personas aspirantes que superen el proceso selectivo, en la forma y momento procedimental establecidos en la convocatoria.

24/02/2023. El Vicepresidente del Consorcio C-IFECA. Fdo: Jaime Armario Limón.

ANEXO

RELACIÓN PROVISIONAL DE PERSONAS ADMITIDAS Y EXCLUIDAS AL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL CONVOCADO PARA LA SELECCIÓN, EN RÉGIMEN DE PERSONAL LABORAL FIJO, DE 3 PLAZAS DE OFICIAL/A MANTENIMIENTO EN EL CONSORCIO INSTITUCIÓN FERIAL DE CÁDIZ (C-IFECA), MEDIANTE SISTEMA SELECTIVO DE CONCURSO, CONVOCADAS POR RESOLUCIÓN DE 5 DE DICIEMBRE DE 2022 (B.O.P. NÚM. 238, DE 15 DE DICIEMBRE DE 2022).

RELACIÓN PROVISIONAL DE PERSONAS ADMITIDAS

APELLIDO 1	APELLIDO 2	NOMBRE
CARMONA	FERNANDEZ	ALFONSO
MONEO	SUAREZ	MANUEL JOSE
PACHECO	RODRIGUEZ	MANUEL

Total de personas admitidas: 3

RELACIÓN PROVISIONAL DE PERSONAS EXCLUIDAS, CON INDICACIÓN DE LAS CAUSAS DE EXCLUSIÓN

APELLIDO 1	APELLIDO 2	NOMBRE	CAUSAS

Total de personas excluidas: 0

CAUSAS DE EXCLUSIÓN:	
01.	No posee la titulación exigida en la convocatoria.
02.	No acredita la titulación exigida en la convocatoria.
03.	No especifica el D.N.I
04.	No especifica la fecha de nacimiento.
05.	No especifica el lugar de nacimiento.
06.	Falta de firma.
07.	Solicitud presentada fuera de plazo.
08.	No pertenece al Grupo/Subgrupo inferior de clasificación profesional.
09.	No ha cumplido debidamente el trámite de presentación electrónica.
10.	No acredita la formación específica requerida.
11.	Falta de identidad como persona física."

Nº 28.937

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MEDINA SIDONIA ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

En el Boletín Oficial de la Provincia núm. 67 de 9 de abril de 2019, se publicó el anuncio nº 24.744 del Excmo. Ayuntamiento de Medina Sidonia, relativo al acuerdo adoptado en sesión ordinaria del Pleno de 21 de marzo de 2019, sobre la aprobación inicial del I PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE MEDINA SIDONIA.

Durante un periodo de veinte días hábiles desde la publicación de ese anuncio, el documento ha estado a disposición de los interesados a fin de que pudieran formularse alegaciones o sugerencias.

No habiéndose recibido reclamaciones ni sugerencias, se dispone de forma automática, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 49 de la Ley 7/1985, la aprobación definitiva del I PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE MEDINA SIDONIA.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Medina Sidonia, a 22/02/23. EL ALCALDE-PRESIDENTE, Fdo./ Manuel Fernando Macías Herrera.

"I PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE MEDINA SIDONIA ÍNDICE DE CONTENIDOS

Presentación
Expresiones de gratitud
1 Introducción
2 Enfoque metodológico
3 Elementos estructurales
3.1 Principios inspiradores
3.2 Directrices estratégicas
4 Diagnóstico de género. Resumen ejecutivo
5 Marco objetivable
6 Líneas estratégicas
7 Sistema de gobernanza
7.1 Estructura de gobernanza
7.2 Organización y planificación de la gestión
7.3 Sistema de evaluación y seguimiento
8 Horizonte temporal
9 Presupuesto económico

PRESENTACIÓN

La Constitución española en su artículo 14 dice que los españoles somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por su parte la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres desarrolla la aplicación del principio de igualdad y de trato entre hombres y mujeres. Y la nueva Ley 9/2018 de 8 de octubre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía avanza también en este sentido.

Pero son las políticas públicas las que hacen reales y efectivas las medidas en favor de la igualdad de las mujeres; y más concretamente, son las políticas locales, por su proximidad y cercanía a las personas, las que en el día a día, hacen frente a los retos relacionados con el ejercicio de los derechos de ciudadanía.

Como alcalde de Medina Sidonia he asumido la responsabilidad de velar por la calidad democrática en el municipio y, puesto que no puede existir democracia plena, si la ciudadanía en su conjunto (mujeres y hombres), no tienen las mismas oportunidades, he querido materializar mi compromiso y el del equipo de Gobierno con la igualdad de género, mediante la elaboración del I Plan para la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Para ello, hemos realizado un diagnóstico de la realidad con visión de género, riguroso y sistemático. En este estudio, se han tenido en cuenta unidades de análisis cuantitativas relacionadas con variables socio demográficas, laborales, sectoriales y profesionales entre otras. Y, por otra parte, hemos querido que este proceso de análisis y reflexión haya sido consultivo, participativo y dinámico, por lo que se han tenido en cuenta las opiniones de los y las agentes clave del municipio, del alumnado de los Institutos de Enseñanza Secundaria y de la ciudadanía en general sobre cuestiones de carácter cualitativo como el empoderamiento de las mujeres, la violencia de género o la corresponsabilidad y la conciliación de la vida privada y profesional de hombres y mujeres.

El resultado del proceso de análisis no ha podido ser más alentador, pues hemos obtenido una radiografía muy aterradora a la realidad de las mujeres y los hombres asidonenses, lo que ha permitido diseñar las líneas estratégicas del Plan y sus correspondientes acciones y medidas con la intención última de corregir las situaciones de desigualdad detectadas.

Con la elaboración y posterior desarrollo del Plan pretendemos poner en valor los recursos municipales necesarios para contribuir a la creación de una sociedad más justa e igualitaria y, por tanto, más democrática, porque la innovación y la transformación social no será real si no contamos con la mitad de la población para construir el futuro.

El nuestro es un Plan ambicioso y a la vez realista y realizable, que cuenta con 6 líneas estratégicas de actuación y con 37 medidas relacionadas con el empleo y el emprendimiento; la erradicación de la violencia de género; el empoderamiento y la participación de las mujeres, la educación para la igualdad; y la corresponsabilidad y la conciliación de la vida privada y profesional. También se han contemplado medidas transversales relacionadas con la gestión municipal y con la evaluación continua del propio Plan, que tendrá una vigencia para su ejecución de 4 años.

Muchas han sido las personas que han colaborado en la realización del diagnóstico y posterior elaboración del Plan, ciudadanas y ciudadanos asidonenses, a quienes, desde aquí, quiero trasladarle mi más sincero agradecimiento porque, gracias a todas ellas, podemos decir que el Plan para la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres para Medina Sidonia ve la luz con la garantía de haber sido elaborado mediante un proceso participativo ordenado e inspirador.

Manuel Fernando Macías Herrera, Alcalde de Medina Sidonia
EXPRESIONES DE GRATITUD

Expresiones de gratitud

Ha sido voluntad del equipo de Gobierno que el I Plan para la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres se haya elaborado mediante un proceso participativo, que ha resultado ser enriquecedor y productivo.

A todas y cada una de las personas que han participado de manera activa en el proceso de diagnóstico, queremos trasladarle desde estas líneas nuestro agradecimiento más sincero porque, sin lugar a duda, estas personas han contribuido sobre manera a que el Plan sea un documento estratégico de calidad y congruente con la realidad de las mujeres y los hombres de Medina Sidonia.

Nombre	Cargo	Organismo
Francisca Gómez Sánchez		Asociación Malcobada
Luisa Ruiz Alda		
Rosario Sánchez Aparicio		
María Jiménez García		
María Isabel Flor Barea		
Luisa Núñez Pérez		Asociación Alhucemas
María del Carmen Pérez		
Manuela Llamas Sánchez		
Inmaculada Castillo		
Luisa Martínez Estudillo		
Encarna Martínez Grimaldi	Trabajadora Social	Centro Municipal de Información a la Mujer
Mª Rosario Torres Revidiego	Asesora Jurídica	
Cristina Toro Corbacho	Psicóloga	
Manuel J. Ruiz Barragán		IES Sidón
Cecilia Salazar – Alonso Revuelta	Profesorado	
Pascuala Valiente Gómez		
Antonio Mateos Cabrera	Profesorado	IES San Juan de Dios
Mª Paz Sánchez Ortega		
Sacha Bernal Coates	Presidente	Foro de Turismo Medina Sidonia
Daniel Calderón Domínguez	Presidente	Asociación del comercio de Medina (ADECOM)
Gracia García Rodríguez	Trabajadora Social	Área de Bienestar Social
Pilar Díaz Gómez	Trabajadora Social	
Blanca Menacho Expósito	Trabajadora Social	
Aránzazu García Romero	Trabajadora Social	
Francisca Martínez Ramos	Administrativa	
Dolores Benítez Quintero	Administrativa	
Mariano Sánchez Cornejo	Jefe de la Policía Local	

1. INTRODUCCIÓN

I. Introducción

Los cambios sociales profundos son difíciles de poner en marcha, pero una vez iniciados, suelen ser imparables. Esto es lo que ocurre con las transformaciones sociales relacionadas con la igualdad de las mujeres.

Los importantes avances registrados a nivel normativo en materia de igualdad de género han sido el marco y, a la vez el motor para la consecución de los grandes logros que, en este sentido, se han conseguido en nuestro país en las últimas décadas; sin embargo, la igualdad normativa, no ha conseguido erradicar totalmente las discriminaciones que todavía en la actualidad soportan las mujeres. Debido a ello, los organismos internacionales, nacionales y autonómicos encargados de garantizar la igualdad de las mujeres, han ido tomando medidas para avanzar en la remoción de las barreras que todavía impiden a las mujeres ejercer sus derechos de ciudadanía.

Con todo, las dificultades de las mujeres en su día a día en relación con el empleo, la violencia machista, el desarrollo de carreras profesionales o la conciliación de la vida privada y profesional son numerosas y persistentes. Por ello, el Ayuntamiento de Medina Sidonia, ha decidido abordar este asunto de manera integral y transversal. Y lo ha hecho incluyendo en la agenda municipal, la igualdad de género como prioridad política.

El Gobierno municipal ha partido de un proceso reflexivo acerca de los resultados obtenidos hasta ahora tras la implementación de las políticas municipales para igualdad y, además, ha querido estudiar en profundidad, no sólo las posibles medidas para el fomento de la igualdad de género, sino los factores causales de las desigualdades, con la intención de operar a nivel nuclear.

El resultado de este proceso de reflexión – análisis – acción ha facilitado el diseño de una serie de medidas centradas en los procesos educativos de la población joven, en la transformación social de las estructuras sexistas más arraigadas en las costumbres y tradiciones de la población adulta y en los mecanismos de enculturación dispensados por las principales agencias de socialización.

En definitiva, el I Plan para la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres es un documento estratégico para la transformación social que nace con la voluntad y el interés de ser útil para la consecución de la igualdad real y efectiva de las mujeres asidonenses.

2. ENFOQUE METODOLÓGICO

II. Enfoque metodológico

Hemos seguido un proceso de planificación estratégica sistemático basado en la consecución de propósitos y metas ambiciosas y, a la vez, realistas, conectadas con el entorno y a los recursos disponibles.

Este proceso nos ha permitido adoptar una visión a largo plazo para el desarrollo de oportunidades de cambio en relación con la igualdad de las mujeres.

FICHA TÉCNICA			
Titulo	I plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres (2019 – 2022)		
Entidad promotora	Ayuntamiento de Medina Sidonia		
Autoría	Psicas consultoría estratégica		
Lógica de intervención	Plan de trabajo	Fase 1	Planificación estratégica
		Fase 2	Focalización de los elementos estructurales del Plan
		Fase 3	Elaboración del diagnóstico de género
		Fase 4	Definición del marco objetivable
		Fase 5	Determinación de las líneas estratégicas
		Fase 6	Diseño de acciones reparadoras
		Fase 7	Descripción del sistema de gobernanza
		Fase 8	Determinación del Horizonte temporal
		Fase 9	Asignación presupuestaria

FASE 1. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

El Ayuntamiento de Medina Sidonia, conocedor de los problemas y aspiraciones de la población asidonense, ha decidido dar respuesta a los retos de género que las mujeres y hombres del municipio tienen ante sí y, para ello, ha impulsado el diseño del I Plan para la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

El Plan tiene carácter estratégico, ya que, por una parte, responde a la cuestión ¿cómo y dónde nos encontramos en este momento? Y, por otra, a ¿cómo y dónde nos deberíamos encontrar en un espacio temporal determinado?

A la primera cuestión hemos dado respuesta mediante el diagnóstico de género que, a modo de línea base, nos ha permitido detectar y analizar las barreras de género existentes en este momento. Y la segunda cuestión la hemos abordado a partir de la planificación estratégica, esto es, mediante la objetivación del Plan, la propuesta de programas y acciones y la asignación de recursos económicos, técnicos y humanos para su desarrollo.

Para tal fin, hemos seguido un proceso ordenado y lógico de intervención:



FASE 2. FOCALIZACIÓN DE LOS ELEMENTOS ESTRUCTURALES DEL PLAN

Más allá del proceso técnico, hemos aislado una serie de principios inspiradores y de directrices estratégicas, que han servido de guía para la adecuada focalización de las líneas estratégicas y la priorización de las acciones reparadoras.

FASE 3. ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

El equipo redactor del Plan ha optado por una metodología basada en la democracia participativa, el liderazgo político relacional y la cogestión. Desde este punto de vista, hemos adoptado el Modelo de la Cuádruple Hélice.



ANÁLISIS - REFLEXIÓN – ACCIÓN

- . Definir un modelo de convivencia basado en el respeto a las personas.
- . Recoger las aspiraciones y desafíos de los agentes informantes clave del municipio en relación con la igualdad de las mujeres.
- . Detectar las oportunidades de cambio para igualdad de género.
- . Registrar las claves de transformación e innovación social relacionadas con la transversalidad de género.
- . Adoptar iniciativas de desarrollo territorial basadas en la igualdad de mujeres y hombres.
- . Elaborar un Plan de igualdad coherente con las estrategias europeas.
- . Establecer un modelo de gobernanza para el seguimiento y evaluación del Plan basado en la transparencia y la rendición de cuentas.

El diagnóstico de género ha sido el fruto, por una parte, de un análisis cuantitativo de fuentes documentales secundarias oficiales y de la consulta a la población asidonense a través de encuestación on line y al alumnado de los IES mediante encuestación presencial con la participación del profesorado y, por otra, del análisis cualitativo a partir del desarrollo de focus group y entrevistas en profundidad a distintos agentes informantes clave, representativos de la sociedad civil de Medina Sidonia y de interés para nuestra investigación.

En dicho proceso han intervenido representantes políticos del equipo de Gobierno, personal técnico del Área de Bienestar Social y del Centro Municipal de Información a la Mujer, representantes de las asociaciones de mujeres, cuerpos de seguridad con competencias en violencia de género, representantes del empresariado local, alumnado de los IES y población en general.

La dinámica consultiva ha permitido recabar la opinión de la población asidonense sobre diversas cuestiones relacionadas con la igualdad de las mujeres: economía y empleo, violencia de género, educación para la igualdad, asociacionismo y participación ciudadana, empoderamiento y liderazgo y corresponsabilidad y conciliación de la vida privada y profesional.

FASE 4. DEFINICIÓN DEL MARCO OBJETIVABLE

Una vez analizada la realidad desde una visión de género, hemos diseñado el escenario de acción, y para ello, se han definido 6 objetivos estratégicos y 20 objetivos operativos, todos ellos relacionados con la consecución de metas en los ámbitos del empleo, el emprendimiento, la erradicación de la violencia de género, el empoderamiento, la corresponsabilidad y la conciliación de la vida privada y profesional, la educación para la igualdad y la aplicación de la transversalidad de género en la agenda política local.



FASE 5. DETERMINACIÓN DE LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS

6 han sido las líneas estratégicas seleccionadas para formar parte del Plan y 37 las acciones resultantes que las desarrollaran.

3.	4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS	5. NÚMERO DE ACCIONES	
6. 1	7. Empleo y emprendimiento	8.	6
9. 2	10. Empoderamiento femenino	11.	6
12. 3	13. Erradicación de la violencia de género	14.	8
15. 4	16. Corresponsabilidad y conciliación de la vida privada y profesional	17.	5
18. 5	19. Educación para la igualdad	20.	5
21. 6	22. Medidas transversales	23.	6
		24.	37

FASE 6. DISEÑO DE ACCIONES REPARADORAS

Las acciones contenidas en cada una de las líneas estratégicas del Plan son fiel reflejo del resultado del análisis de género y, por tanto, pretenden afrontar los retos que la población asidonense tiene planteados en relación con la igualdad de género.

FASE 7. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE GOBERNANZA

Por una parte, el Plan queda materializado en un documento estructurado en torno a la mejora de la gobernanza de la igualdad, cuyo reto principal es conseguir integrar el principio de mainstreaming the gender en la planificación, gestión y evaluación de todas las políticas públicas municipales y, por otra, asume retos relacionados con la transformación social que ha de producirse para la consecución de la igualdad real y efectiva de las mujeres.

El Plan cuenta con una robusta estructura de gobernanza y una serie de herramientas de gestión relacionadas con la planificación, implementación, coordinación y evaluación continua de las acciones, que permitirá desarrollar mejores prácticas y cuantificar los impactos de género generados a partir del desarrollo de las acciones.

FASE 8. DETERMINACIÓN DEL HORIZONTE TEMPORAL

La vigencia del Plan es de 4 años, por tanto, la temporalización de las acciones contempladas en el mismo se ajusta al periodo 2019 – 2022.

FASE 9. ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA

Se ha determinado la envolvente económica de cada una de las acciones contempladas en cada línea estratégica, reflejando el coste de cada acción de manera individual y la derivada total anual. De este modo, se obtiene el esfuerzo presupuestario comprometido por el Ayuntamiento de Medina Sidonia durante los 4 años de vigencia del Plan.

3. ELEMENTOS ESTRUCTURALES

III. Elementos estructurales

El I Plan para la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres para Medina, se estructura en torno a una serie de elementos que van a ir marcando tanto los objetivos estratégicos, como los operativos de este, de ahí la importancia de su definición, pues solo a partir de ellos, se podrán marcar unos objetivos coherentes con los principios inspiradores y las directrices estratégicas.

I. Principios inspiradores

Los principios inspiradores de I Plan para la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres de Medina Sidonia emanan tanto de las políticas específicas como de las transversales, lo que supone seguir operando de manera específica allí donde las necesidades y demandas indiquen que se han de atender problemas concretos de las mujeres y, a la vez, de manera transversal e integrada desde todas las áreas municipales y a todos los niveles posibles. Con ello, pretendemos generar impactos directos y también indirectos sobre las mujeres, las y los agentes clave y la población en general.

Los principios inspiradores del Plan actúan de guía para la determinación de las líneas estratégicas y el diseño de sus correspondientes acciones.

PRINCIPIO DE IGUALDAD

La igualdad es un principio de justicia social y un derecho humano universal que posee valor en sí misma.

El principio de igualdad de género supone conceder el mismo rango y tratamiento a los comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

En nuestro caso, 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.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

En la actualidad, el marco normativo de nuestro país impide que se den situaciones de discriminación de género o, mejor dicho, la legislación vigente prohíbe expresamente y castiga la discriminación directa sobre las mujeres; sin embargo, es frecuente que el peso de las tradiciones, las costumbres y los estereotipos sexistas conduzcan a situaciones de discriminación indirecta. Por ello, sustentar el Plan en el principio de no discriminación, supone hacer frente a todo tipo de discriminación de género.

PRINCIPIO DE SOSTENIBILIDAD SOCIAL

Para que un territorio se desarrolle de manera sostenible se han de tener en cuenta los potenciales de desarrollo de mujeres y hombres. No podemos hablar de sostenibilidad social si más de la mitad de la población no tiene las mismas condiciones de vida. Por ello, uno de los grandes objetivos del Desarrollo Sostenible recogidos en la Agenda 2030 de Naciones Unidas, es alcanzar la igualdad entre los géneros.

En consecuencia, si queremos conseguir un verdadero desarrollo sostenible, debemos abordar los factores estructurales que generan y mantienen las desigualdades de género.

II. Directrices estratégicas

Las directrices estratégicas del Plan marcan la dirección y las condiciones bajo las que este ha de diseñarse, desarrollarse y evaluarse.

GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD

La gobernanza para la Igualdad tiene que ver con la manera en que se toman de decisiones políticas a la hora de distribuir los recursos públicos.

Para combatir activamente las desigualdades de género, se deben tomar medidas para transformar las propias instituciones desde donde se gestionan las políticas para la igualdad, promover cambios en la mentalidad colectiva y actuar de manera transversal.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

La incorporación de la transversalidad de género en las políticas públicas se refiere al “proceso de examinar las implicaciones para las mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo la legislación, las políticas o los programas, en cualquier área. Así mismo, es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres una necesidad integrada en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos. El objetivo final, es lograr la igualdad entre los géneros” (Naciones Unidas, 1997).

REDEFINICIÓN DEL MODELO DE CIUDADANÍA

Construir un nuevo modelo de convivencia ciudadana basado en la igualdad entre géneros requiere el cuestionamiento del ideario androcéntrico propio del sistema patriarcal. Más aun, la consecución de la igualdad real de las mujeres solo será posible desde la transformación social, para lo cual es imprescindible el cuestionamiento de las actuales relaciones de género que producen, reproducen y perpetúan la discriminación y la exclusión de las mujeres de los centros de decisión.

Buscar nuevos caminos supone pensar de una manera diferente.

TRANSFORMACIÓN SOCIAL

En la actualidad los cambios sociales, políticos, económicos y tecnológicos se suceden unos a otros a tal velocidad que apenas tenemos capacidad de asimilarlos; no obstante, los cambios relativos a la consecución de la igualdad de las mujeres no se producen con la misma celeridad, ni en la misma profundidad con que se producen, por ejemplo, los cambios económicos o tecnológicos.

Sin embargo, para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, es imprescindible una transformación social profunda que facilite unas relaciones entre géneros igualitarias, basadas en el respeto mutuo y alejadas de los dogmas patriarcales.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

El empoderamiento de las mujeres hace referencia tanto al posicionamiento de éstas en las esferas de relevancia y en las posiciones de poder y toma de decisiones, como a la revalorización de las aportaciones de las mujeres en los ámbitos económico, social, político y cultural. Este concepto está vinculado con la autonomía personal y con la toma de decisiones y, para que sea efectivo, ha de ser asumido por la ciudadanía en su conjunto. Del mismo modo, hablar de empoderamiento de las mujeres requiere hablar de comportamientos corresponsables por parte de los hombres.

4. DIAGNÓSTICO DE GÉNERO. RESUMEN EJECUTIVO

IV. Diagnóstico de género. Resumen ejecutivo

CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

Territorio

Medina Sidonia, situada en el centro de la provincia de Cádiz, pertenece a la Comarca de La Janda y cuenta con una extensión superficial de 487,15 km². Posee una densidad poblacional de 24,1 habitantes/km² y está compuesta por dos núcleos de población: San José de Malcocinado y Los Badalejos. El 51,45% de su superficie tiene la consideración de parque natural y un 2,12% es considerada monumento natural.

Distribución de la población por tramos de edad

La dinámica poblacional en Medina Sidonia es regresiva, es decir, existe baja natalidad y el envejecimiento de la población asidonense es continuo, por lo que la tendencia poblacional es decreciente.

El comportamiento poblacional en algunos tramos de edad refleja que el número de mujeres es bastante inferior, principalmente en las edades comprendidas entre los 35 y los 54. Concretamente, en el tramo de 50 a 54 años hay una diferencia de +88 hombres; en el de 45 a 49 años la diferencia es de +30 hombres; en el de entre 40 y 44 años es de +22 hombres; y en el de 35 y 44 años de +32 hombres. Lo que pone de manifiesto que, en el municipio de Medina Sidonia, en el tramo de entre 35 y 55 años se registran +172 hombres.

• La tasa de juventud interpretada como el peso relativo de las personas jóvenes (entre 15 y 29 años) en relación con la población total, tiene en Medina Sidonia una representatividad del 10,66%, porcentaje este muy similar a los observados en la

provincia de Cádiz (10,64%) y en Andalucía (10,68%). Es decir, en Medina Sidonia casi 11 de cada 100 personas son jóvenes.

- El índice de envejecimiento, que relaciona la población mayor de 64 años respecto a la población total, es del 15,07%, siendo casi un 1,5% superior en el caso de Andalucía, lo que significa que la población asidonense 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 18,66%. Este es inferior a los índices de maternidad a nivel provincial (20,26%) y regional (20,53%), lo que pone de manifiesto que en el municipio se producen menos 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 Medina Sidonia, el índice de tendencia es del 74,89%, por debajo del registrado para la provincia (83,30%) y bastante inferior al registrado a nivel regional (85,03%).

- El municipio registra un índice de reemplazo del 105,26% (porcentaje de personas de 16 a 24 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 Medina Sidonia (95,35% y 91,83%, respectivamente).

- El índice de dependencia es usado para conocer la relación entre los grupos económicamente dependientes (población menor de 16 años más la población mayor de 64 años por cada 100 habitantes de 16 a 64 años) y el grupo de población potencialmente activa (población de 16 a 64 años). En el municipio, éste índice es del 45,29%, en la provincia alcanza el 47,25% y en Andalucía el 48,49%, es decir, en Medina Sidonia el índice de dependencia es menor que en el resto de la Comunidad andaluza.

- 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 Medina el índice de renovación es de 95,43% y está por encima de los índices a nivel provincial (86,42%) y regional (89,13%).

Distribución de la población por sexo

La población de Medina Sidonia, según los últimos datos del padrón municipal (2017), asciende a 11.741 habitantes (5.986 hombres y 5.755 mujeres). En términos porcentuales la población masculina alcanza el 51%, mientras que la femenina representa el 49% del total.

Analizando los datos del padrón municipal de manera longitudinal desde 2001 hasta los últimos datos publicados en 2017, observamos una evolución creciente hasta 2012, año en que comienza un leve decremento que se mantiene en el tiempo con pequeñas fluctuaciones positivas en 2014 y 2016.

La evolución del crecimiento – decrecimiento de la población femenina y masculina en Medina Sidonia sigue el mismo patrón de comportamiento que la población total, con mayor tendencia de crecimiento entre 2004 y 2012. Concretamente, el incremento de 1.052 personas durante este periodo se debe según datos desagregados por sexo, a la suma de 456 hombres y 605 mujeres. En términos porcentuales la población femenina ha experimentado un mayor crecimiento (57,51%), respecto a la masculina (42,49%).

Nivel de estudios completados por la población asidonense

El 56,35% de la población asidonense posee estudios secundarios. El 43,65% restante se reparte entre estudios primarios incompletos (16,90%), estudios de postgrado (13,37%), sin estudios (8,24%) y estudios primarios completos (5,15%).

DINÁMICA POBLACIONAL

Movimiento natural

En el municipio de Medina Sidonia el crecimiento vegetativo (1) en 2018 fue negativo (-2 personas). Los nacimientos durante 2018 ascendieron a 102 y las defunciones a 104.

(1) Diferencia entre el número de nacimientos y de defunciones

El crecimiento vegetativo femenino es de -10 (defunciones) y el masculino de 8 (nacimientos).

Son las mujeres las que registran una mayor tasa de defunción, concretamente 55 en 2018, frente al registro de defunciones de los hombres (49). En el caso de los nacimientos el peso de la tasa se invierte: 57 hombres y 45 mujeres.

Movimiento migratorio

El número de asidonenses que emigran a otros destinos es superior al número de personas que entran en el municipio como inmigrantes. Efectivamente, en 2017 se registraron 263 personas emigrantes y 189 inmigrantes, lo que pone de manifiesto que existe un saldo migratorio de 74 emigrantes.

El saldo migratorio adquiere mayor representatividad en el caso de los hombres (53), frente a la representatividad de las mujeres (21).

El tramo de edad en el que se concentra mayor población emigrante, 141 personas (un 54% del total), coincide con la primera etapa de la vida activa en el mercado laboral, entre los 16 y 39 años.

Igualmente ocurre con la población inmigrante, el tramo de edad entre 16 y 39 años es el más representativo, con 100 personas inmigrantes, lo que significa que el 53% de la población inmigrante se encuentra en este tramo de edad.

ANÁLISIS DE GÉNERO

El padrón municipal de habitantes de Medina Sidonia se ha mantenido relativamente estable en los últimos años, con pequeños decrementos intermitentes a partir de 2013, en los que la población masculina ha venido presentando una mayor variación interanual negativa, especialmente en 2015 con -0,51% frente al -0,24% femenino.

Estas cifras parecen correlacionar con el saldo migratorio, que en el caso de los hombres es más elevado y, no parece correlacionar con el crecimiento vegetativo, ya que éste resulta negativo en el caso de las mujeres.

El índice de maternidad en Medina Sidonia (18,66%), está por debajo del provincial (20,26%) y del regional (20,53%). En ambos casos, la diferencia se concreta en cerca de 2 puntos porcentuales.

Es bien sabido que los bajos índices de maternidad están relacionados, entre otros factores, con las dificultades de las mujeres para incorporarse al mercado de trabajo y desarrollar sus carreras profesionales, debido a la falta de recursos para conciliar vida privada y profesional

El crecimiento vegetativo femenino según los últimos datos (-10), es bastante inferior al masculino (8), es decir, existen más defunciones femeninas que masculinas respecto a los nacimientos de ambos sexos.

El saldo migratorio (emigrantes - inmigrantes) masculino (53), supera al femenino (21), en +32 hombres que emigran, lo que es compatible las expectativas del cumplimiento de los roles de género, tanto en la población emigrante como en la inmigrante, es decir, el rol de proveedor asignado al hombre impulsa a que sea este el que emigre en búsqueda de una mejor vida para el resto de la familia, bien porque se encuentre en situación de soltería, o bien, como ocurre en la mayoría de los casos, porque es padre de familia y, por tanto, asume el rol de proveedor. Por otra parte, las mujeres, atendiendo a su rol de cuidadoras, se quedan al cuidado del hogar y a la espera de la “suerte” de sus maridos.

Por lo general, la motivación para emigrar, en el caso de los hombres, es de carácter económico; sin embargo, en el caso de las mujeres, las razones para emigrar, sin descartar la económica, suelen estar relacionadas con el hostigamiento de género vivido en sus países de origen

MERCADO DE TRABAJO

Demanda de empleo

El paro (2) en Medina Sidonia durante 2018 ha descendido en 168 personas. Febrero de 2018 fue el mes en el que se registró un mayor número de personas en paro (1.785) y julio ha sido el mes en el que se ha registrado un menor número personas paradas (1.517).

(2) Demandantes de empleo en paro según datos del Servicio Andaluz de Empleo recogidos en ARGOS

La demanda de empleo en Medina Sidonia, incluyendo tanto a personas ocupadas que demandan otros empleos y quienes realizan trabajos eventuales, como a las que se encuentran en paro, muestra una evolución descendente

La demanda de empleo por parte de las mujeres asidonenses, en todos los meses de 2018, 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 2018, la diferencia en la demanda de empleo se cifra en + 500 mujeres respecto a la demanda de los hombres. Más aun, en todos los meses del año 2018 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 Medina Sidonia, las encontramos en los tramos de edad entre 40 y 44 con una diferencia de +91 mujeres en paro. En el tramo de 45 a 49 años, hay una diferencia de +77 mujeres desempleadas; le sigue el tramo de 35 a 39 años con + 64 mujeres desempleadas; muy de cerca el tramo de edad de 30 a 34 años con +59 mujeres; el tramo de edad de entre 50 a 54 años registra una diferencia de +51 mujeres y, por último, el tramo de edad de 25 a 39 años con +23 mujeres.

La mayor demanda de empleo se registra en el sector servicios. Este sector es demandado por un mayor número de mujeres (77,34%), frente a la demanda efectuada por los asidonenses que es del 49,09%

En el resto de los sectores (agricultura y pesca, construcción e industria), la demanda de empleo es mayoritariamente masculina. Efectivamente, el 10,49% de los hombres y el 4% de las mujeres demandan empleo en el sector de agricultura y pesca; lo que supone una diferencia de más de 6 puntos porcentuales.

La demanda en el sector de la construcción es del 29,61% en el caso de los hombres y sólo del 2,34% en el caso de las mujeres; lo que supuso una diferencia de más de 27 puntos; menor diferencia se aprecia en el sector de la industria: 5,4% en el caso de la demanda de empleo por parte de los hombres y 4,10% por parte de las mujeres.

El 56,35% de la población asidonense posee estudios secundarios. El 43,65% restante se reparte entre estudios primarios incompletos (16,90%), estudios postgrado (13,37%), sin estudios (8,24%) y estudios primarios completos (5,15%). Ahora bien, el análisis de los datos desagregados por sexo pone de manifiesto que, en todos los niveles formativos, salvo en el grupo de personas sin estudios, son mayoría las mujeres que se encuentran en paro.

Efectivamente, el 52,63% de los hombres y el 47,37% de las mujeres en paro no poseen estudios, lo que supone una diferencia de más de 5 puntos porcentuales entre sexos.

El 54,58% de las paradas y el 45,42% de los parados tienen estudios primarios inacabados, lo que pone en evidencia una diferencia de más de 9 puntos porcentuales.

También existe diferencia entre las personas que poseen estudios secundarios (65,05% de las paradas y el 34,95% de los parados), es este caso la diferencia entre grupos de análisis es de 30 puntos.

Con diferencias mucho más significativas se encuentra el grupo de población que posee estudios primarios completos y el grupo que posee estudios postsecundarios. En el primer caso el 73,49% de las mujeres en paro y el 26,51% de los hombres en la misma situación poseen estudios primarios completos, con una diferencia intergrupala de casi 47 puntos porcentuales. En el segundo caso, el 73,65% de las mujeres en paro y el 26,39% de los hombres en la misma situación poseen estudios postsecundarios y, por tanto, la diferencia entre ambos grupos es, como en el caso anterior, de 47 puntos porcentuales.

Dinámica de contratación

Las mayores diferencias entre sexos se registran principalmente en los meses de octubre con 521 contratos a hombres y 294 a mujeres, lo que supone una diferencia entre ambos grupos de 227 contratos; en enero con 346 contratos realizados a hombres y 146 a mujeres, encontramos una diferencia de 200 contrataciones; en el mes de abril continúa la misma tónica: 333 contratos realizados a hombres, frente a los 146 realizados a mujeres, lo que pone de manifiesto una diferencia de 106 contratos.

Con menor peso, aunque con registros diferenciales significativos en la contratación, se encuentran los meses de febrero con 262 contratos realizados a hombres

y 167 a mujeres y, por tanto, con una diferencia de 95 contratos entre ambos grupos de análisis; lo mismo ocurre en el mes de diciembre con 279 contratos a hombres y 195 a mujeres, registrándose por tanto un diferencial de 84 contratos; en el mes de marzo con una diferencia intergrupala de 83 contratos, se registran 240 contratos a hombres y 157 a mujeres y en noviembre, con una diferencia de 81 contratos, los hombres registraron 301 contratos mientras que los mujeres registraron 220.

El resto de los meses de 2018, los diferenciales en contratación, aunque con menor peso, pero igualmente significativos desde el punto de vista del género, siguen la misma tónica. Por tanto, se puede concluir que en todos los meses analizados para el periodo 2018, existe una clara y apabullante ventaja de los hombres en relación con las mujeres en cuanto al número de contratos realizados en Medina Sidonia.

La mayor diferencia en el número de contrataciones la encontramos en el mes de octubre, en el que se contabilizan 521 hombres contratados y 294 contrataciones en el caso de las mujeres; cómo se puede apreciar existe una diferencia más que significativa entre sexos: +227 a favor de los hombres.

La contratación temporal es la modalidad elegida mayoritariamente por el empresariado de Medina. Durante el año 2018 las proporciones de contratos indefinidos se encuentran entre el 1,24% en mayo y el 7,17% en diciembre sobre las contrataciones totales. Respecto a la contratación temporal, el mes de mayo registra el mayor porcentaje de contratación (98,76%).

En términos absolutos, mujeres y hombres están muy cercanos respecto al número de contratos indefinidos (109 y 111 contratos indefinidos respectivamente) realizados en 2018. Existe, por tanto, una diferencia de +3 contratos a favor de los hombres.

También son mayoría los contratos temporales realizados a hombres durante esta misma anualidad, concretamente el número de contratos temporales realizados a hombres es de 3.591 y los realizados a mujeres se cifran en 2.493, lo que pone de manifiesto que existe una diferencia más que significativa para este periodo de +1.098 contratos a favor de los hombres.

La contratación indefinida a mujeres y hombres muestra diferencias significativas. En algunas ocasiones estas diferencias son favorables a los hombres y en otras, a las mujeres según el mes que analicemos.

La contratación indefinida a mujeres es mayor que la de los hombres en los meses de marzo (5), abril (4), mayo (4), junio (2), septiembre (5), octubre (3) y noviembre (4).

Por el contrario, hay meses en los que la contratación indefinida a hombres es superior, como ocurre en enero (4), julio (5), agosto (5) y (16).

El mayor registro diferencial lo obtenemos en el mes de diciembre de 2018 con +16 contratos indefinidos realizados a hombres. Por el contrario, el menor registro lo encontramos en el mes de junio con +2 contratos indefinidos realizados a mujeres.

El resto de los meses correspondientes al periodo 2018, las diferencias intergrupales caen por debajo de las 100 unidades, concretamente en un intervalo entre 50 a 95, con excepción del mes de julio.

En diciembre de 2018 y para el tramo de edad menor de 20 años el número de contratos realizados a hombres y mujeres es el mismo: 7 en cada caso.

Salvo en los tramos de edad de 25 a 29 años, 35 a 39 años y 45 a 49, se producen más contrataciones a hombres. En el tramo de 25 a 29 años se realizaron +6 contratos a mujeres, en el tramo de 35 a 39 años la cifra es de +13 contratos a mujeres en relación con los realizados a hombres y en el tramo de 45 a 49 la cifra es de +9 contratos en el mismo periodo.

Como hemos dicho con anterioridad, en el resto de los tramos de edad el número de contratos realizados es mayor en el caso de los hombres: +7 en el tramo de 20 a 24 años; +27 en el tramo de 30 a 34 años; +15 en el tramo de 40 a 44 años; +26 en el tramo de 50 a 54; +8 en el tramo de 55 a 59 y +11 en el tramo de 60 o más años.

La contratación a mujeres repunta en tres franjas de edad: de 25 a 29 años con 34 contratos, entre 35 y 39 años con 41 contratos y de 45 a 49 años con 34 contratos.

El tramo más significativo es el de 35 a 39 años, en el que el número de contratos realizados a mujeres es superior (13 contrataciones) en relación con los realizados a hombres; sin embargo, por encima de los 45 años, el número de contratos realizados a mujeres comienza a decrecer.

En el caso de los hombres, los tramos de edad para la contratación comienzan a ser significativos a partir de los 30 años (44 contratos) y aunque desciende en el tramo de 35 a 49 años con 28 contrataciones, se mantiene estable en las franjas de 45 a 49 años con 43 contratos, y hasta los 54 con 44 contratos.

En los trimestres (marzo, junio, septiembre y diciembre) de 2018, salvo en el sector servicios, en el resto de los sectores de actividad económica (agricultura, industria, construcción y servicios), se produce mayor número de contrataciones a hombres que a mujeres.

Concretamente en los trimestres referenciados en el sector de la agricultura se realizaron 389 contratos a hombres y 129 a mujeres, lo que supone una diferencia en la contratación de +260 contratos a hombres en relación con los realizados a mujeres en el mismo periodo.

En la industria se realizaron 89 contratos a hombres y 61 a mujeres, por lo que, en este caso, la diferencia entre ambos grupos de análisis es de +28 contratos a hombres.

Mayor diferencia aún existe en el sector de la construcción: 171 contratos realizados a hombres y 32 a mujeres, lo que pone de manifiesto que existe una diferencia de +139 contratos a hombres en relación con los realizados a mujeres.

Sin embargo, en el sector servicios se produce un mayor número de contratos a mujeres (647) en relación con los efectuados a hombres (617), lo que pone de manifiesto que en este sector y durante el periodo de análisis, se produjeron +30 contratos a mujeres.

En todos los trimestres de 2018 se registra un mayor número de contratos realizados a hombres en el sector de la agricultura en relación con los realizados en el mismo periodo a mujeres. Existen grandes diferencias entre ambos grupos de análisis: salvo en el trimestre de junio, cuya diferencia intergrupala es de 21 puntos porcentuales, en el resto de los trimestres, la diferencia entre hombres y mujeres se encuentra en torno a los 60 puntos porcentuales.

La contratación en la industria a hombres y mujeres muestra un reparto porcentual para los trimestres de marzo y junio en torno al 64% y 62% respectivamente en el caso de la población masculina y del 36% y 38% respectivamente en el caso de la femenina. No obstante, en junio se invierten las proporciones y el 63% de los contratos en la industria son realizados a mujeres, frente al 36% de los mismos que son realizados a hombres. En diciembre, nuevamente los datos relativos a las contrataciones en ambos grupos de análisis reflejan diferencias mayores: el 74% de los contratos realizados en este sector, corresponden a hombres y el 26% a mujeres, lo que supone una significativa diferencia de casi 5 puntos porcentuales entre ambos grupos.

En el sector de la construcción, existe un mayor volumen de contratos en el caso de los hombres y, como se puede observar, ésta marcada tendencia, en términos generales, es creciente a lo largo de 2018.

En el sector servicios la contratación a mujeres asciende al 56,38% del total, frente al 43,62% de los contratos realizados a hombres. Según los datos registrados por ARGOS en el mes de junio, la contratación a mujeres en el sector servicios (55,88%), se sitúa igualmente por encima de la registrada en el caso de los hombres (44,12%). En septiembre la contratación a mujeres asciende hasta el 59%; sin embargo, en diciembre, esta tendencia se invierte y son los hombres los que con un 58,86% se ponen a la cabeza de las contrataciones en este sector.

ANÁLISIS DE GÉNERO

La demanda de empleo femenino en todos los meses de 2018 se encuentra por encima de la demanda masculina, con una media de +500 mujeres demandantes respecto a los hombres.

Lo mismo ocurre con las cifras de paro, que son también mayores en el caso de las mujeres: +400 paradas.

Ambos registros vienen a poner de manifiesto que el mercado de trabajo no trata por igual a mujeres y hombres.

Salvo en el tramo de edad de -20 veinte años, en el resto de los tramos de edad se registra un mayor número de paradas. Estos tramos de edad coinciden con hitos significativos en la vida de las mujeres, como por ejemplo la edad fértil y de crianza en un extremo y, en el otro, la edad de cuidados de personas dependiente. Esta cuestión pone al descubierto que ni a nivel empresarial, ni político ni personal se ha dado respuesta a las cuestiones relacionadas con este asunto como, por ejemplo, la sensibilización del empresariado y la puesta en uso de recursos públicos para la conciliación o el fomento de la corresponsabilidad por parte de los hombres.

El menor número de contrataciones a mujeres no correlaciona con el nivel de estudios cursados por estas en relación con los estudios cursados por los hombres, pues en todos los casos (salvo en el caso "sin estudios") se registra una mayor tasa de paradas en relación con la de parados, es decir, sea cual sea el nivel de estudios alcanzados, la tasa de paro es mayor en el caso de la población femenina, lo que vienen a confirmar, que el mercado se resiste a normalizar la contratación de mujeres en razón del talento o la valía profesional.

Lo mismo ocurre con respecto a la dinámica de contratación. En términos generales, tanto la contratación temporal como la indefinida, es superior en el caso de los hombres.

Tras el análisis de datos hemos observado una fuerte segregación laboral horizontal de género. Efectivamente, las contrataciones realizadas por sectores de actividad muestran que, en aquellos empleos pertenecientes a sectores masculinizados como la construcción, la industria o la agricultura, se registra un nivel de contratación de hombres muy por encima del de las mujeres y, por el contrario, en los sectores de actividad feminizados como lo son el sector servicios (cuidados a personas, tareas de limpieza) o el comercio, la contratación registrada es mayoritariamente femenina. Y bien es sabido, que los sectores masculinizados, por lo general, ofrecen mayor estabilidad y mejor remuneración, por tanto, este comportamiento discriminante del mercado de trabajo tiene evidentes consecuencias sobre las tasas de empleo y también sobre el nivel de ingresos, la estabilidad en el empleo de las mujeres y a posteriori, sobre las prestaciones por desempleo o por jubilación.

DEMOGRAFÍA EMPRESARIAL

Actividad empresarial por sectores

Según el Directorio de Empresas y Establecimientos con Actividad Económica en Andalucía, el número total de empresas con actividad en el municipio de Medina Sidonia asciende a 489 unidades.

Los sectores de actividad con mayor peso en la población son el comercio con un porcentaje de representatividad del 32,29% (153 empresas) y el de servicios sanitarios, educativos y resto de servicios, con un peso del 27,20% (133 empresas). Le sigue el sector de hostelería, con 76 empresas, ocupando así el tercer lugar con un 15,54% del tejido empresarial asidonense y el sector de la construcción, con 59 empresas, representa un 12,07%. Con menor peso se encuentra la industria, energía, agua y gestión de residuos, representa el 6,75%.

Afiliaciones a la Seguridad Social

En 2018 según se aprecia en la tabla 19, las afiliaciones a la Seguridad Social ascienden a 2.911 y, de estas casi un 80% corresponden a contrataciones por cuenta ajena y el 20% restante a contrataciones por cuenta propia.

En ambos tipos de afiliación, son mayoría los hombres dados de alta: 58,48% por cuenta ajena y 64,81% por cuenta propia y, en el caso de las mujeres, el 41,52% están de alta por cuenta ajena y el 35,19% por cuenta propia, lo que pone de manifiesto unas significativas diferencias entre ambos grupos de análisis, que se cuantifican en casi 17 puntos porcentuales en el caso de las afiliaciones por cuenta ajena y casi 30 puntos en el caso de las afiliaciones por cuenta propia.

Las afiliaciones al Régimen General del Carbón por parte de los hombres, en términos absolutos quedan fijadas en 807 y en el caso de las mujeres en 608, lo que supone una diferencia de +199 altas en este régimen en favor de los hombres.

Respecto a las afiliaciones registradas en el Sistema Especial Agrario, estas siguen la misma tónica que en el caso anterior con 548 altas a hombres y 341 a mujeres, con una diferencia en valores absolutos de +207 contratos realizados a hombres.

Aunque en menor medida que en los casos anteriores, la diferencia entre mujeres y hombres en relación con las afiliaciones en el Régimen Especial del Trabajo

Autónomo, son igualmente notables. Efectivamente, el número de afiliaciones en este Régimen para los hombres es de 385 afiliaciones y en el caso de las mujeres de 209, por lo que la diferencia en valores absolutos es de +176 afiliaciones correspondientes a hombres.

Sin embargo, en el Régimen Especial de Empleo del Hogar, sólo se registran afiliaciones (13) en el caso de las mujeres.

En términos porcentuales, el 100% de las afiliaciones al Sistema Especial de Empleo del Hogar son femeninas. El 64,81% de las afiliaciones al Régimen Especial de Trabajo Autónomo corresponden a hombres, e igualmente, en el Sistema Especial Agrario y en el Régimen General, las proporciones más altas corresponden a las afiliaciones de hombres, en un 61,64% y 57,03% respectivamente.

Densidad y dimensión del tejido empresarial

El tejido empresarial de Medina Sidonia está formado principalmente por microempresas. Efectivamente, la mayor parte de las empresas locales (77,51%) no tienen personal contratado, o bien cuentan con una o dos personas en plantilla.

El 20,46% de las empresas asidonenses se encuentran en el tramo de entre 3 a 19 personas contratadas; el 1,84% en el tramo de entre 20 y 49 personas empleadas y sólo una empresa tiene entre 100 y 249 personas contratadas.

Las empresas que genera entre 0 a 2 empleos, operan principalmente en los sectores comercio con 125 empresas registradas y en el sector servicios con 107. Las empresas que emplean de 3 a 5 personas desarrollan su actividad principalmente en la hostelería, registrándose 17 empresas en este sector. En el caso de las empresas con 6 a 9 personas empleadas, es también la hostelería con 9 empresas registradas. En el caso de las empresas que generan entre 10 y 19 empleos, es el sector servicios el que mayor peso registra con 5 empresas registradas. Sólo existe una empresa cuya dimensión se encuentra entre las 100 y las 249 personas empleadas.

ANÁLISIS DE GÉNERO

El nivel de formación de las mujeres paradas de Medina Sidonia es considerablemente superior al de los hombres en la misma situación. Un 65% de las mujeres posee estudios secundarios frente al 35% de hombres; y el 73,61% de estas posee titulaciones postsecundarias, frente al 26,39% de los hombres; sin embargo, esta superior cualificación no se corresponde con el número de afiliaciones a la Seguridad Social.

Efectivamente, tanto las altas por cuenta propia como por cuenta ajena son más numerosas en el caso de los hombres. En concreto, las altas en el Régimen General de la Seguridad Social por cuenta ajena son del 58,4% en el caso de los hombres y de un 41,52% en el de las mujeres, lo que pone en evidencia, una diferencia de 23 puntos porcentuales.

Respecto a las altas por cuenta propia, igualmente se registra una importante diferencia: un 64,81% de las altas por cuenta propia en el caso de los hombres, y un 39,19% en el de las mujeres. En este caso la diferencia entre ambos grupos de análisis es mayor, en concreto existe una diferencia de casi 26 puntos porcentuales.

La misma tónica se observa en el Régimen del Carbón, en el Sistema Especial Agrario, en el de Trabajo Autónomo. Ahora bien, en el Régimen del Empleo del Hogar, el 100% de las altas corresponden a mujeres.

Todo ello viene a confirmar la existencia de grandes y persistentes barreras de género en el acceso al empleo y en el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres.

OPINIÓN DE LA POBLACIÓN ASIDONENSE RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO

El 73,33% de los hombres asidonenses encuestados dicen no conocer la Delegación de la Mujer, frente al 28,32 de las mujeres que se expresan en el mismo sentido. Por el contrario, el 68,83% de las mujeres sí conocen la Delegación.

En una escala del 1 al 5, los hombres han valorado la Delegación de la Mujer con un 4 y en el caso de las mujeres la valoración es del 3,82%. Las puntuaciones dadas por ambos grupos de población, aunque similares, llaman la atención por dos cuestiones. Primero, porque los hombres han hecho una mejor valoración de este servicio municipal que la que han hecho las mujeres y, segundo, porque siendo este servicio desconocido por más del 73% de la población masculina, pudiera parecer incongruente esta valoración. Sin embargo, estos datos podrían interpretarse como que a los hombres asidonenses valoran positivamente que exista este tipo de servicio.

Con todo, la valoración realizada de este servicio municipal, tanto por hombres como por mujeres es muy alta, ya que ambas se encuentran cercanas a los valores máximos.

Respecto a la valoración por parte de la población de la iniciativa municipal para la elaboración del I Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres para Medina Sidonia, el 93,10% de las mujeres y el 90,24% de los hombres la consideran muy adecuada.

El 82,81% de las mujeres y el 70,73% de los hombres consideran que el mercado de trabajo no trata por igual a las mujeres. Por el contrario, un significativo 26,83% de la población masculina considera que el mercado de trabajo trata mejor a las mujeres que a los hombres.

La percepción que la población tiene respecto a la masculinización o feminización de las contrataciones por parte de las empresas implantadas en el municipio es clarificadora: por una parte el 75,61% de los hombres consideran que si existen diferencias en cuanto a la preferencia por parte de las empresas a la hora de contratar a mujeres para ciertos tipos de trabajo y a hombres para otros; lo mismo ocurre con el peso de respuesta en el caso de las mujeres (73,56%). En cambio, un 12,20% de los hombres y un 10,34% de las mujeres opinan que no existen diferencias a la hora de contratar para un tipo de trabajo u otro a mujeres y hombres.

El 30,97% de las mujeres y el 28,57% de los hombres consideran que a las mujeres se las contratan en mayor medida para realizar trabajos relacionados con la atención a personas. Y el 33,6% de las mujeres y el 29,46% de los hombres creen que el mayor volumen de contratación a mujeres se produce para la realización de trabajos relacionados con las tareas de limpieza.

La misma tendencia de respuesta se observa en el caso del sector comercio, más del 23% de los hombres y con el mismo peso de respuesta las mujeres, creen que este es uno de los sectores que en mayor medida contrata a mujeres.

Sin embargo, a la hora de categorizar la masculinización sectorial, los sectores de actividad cambian. Efectivamente, en este caso, en torno al 30% de las mujeres y casi con el mismo peso de respuesta los hombres, consideran que uno de los sectores que realizan un mayor número de contratos a hombres es el de reparaciones y mantenimiento.

Lo mismo ocurre con el sector de la construcción, en este caso, en torno al 31% de los hombres y también de las mujeres, consideran que en este sector de actividad se realizan en mayor medida contratos a hombres.

De igual manera el 26,52% de las mujeres y el 22,77% de los hombres opinan que el sector de la industria emplea en mayor medida a hombres.

Respecto a la percepción de la actividad emprendedora de las mujeres, el 56,10% de los hombres y el 42,53% de las mujeres asidonenses consideran que hay algunas emprendedoras en la población.

El 29,27% de los hombres y el 26,44% de las mujeres opinan que existen muchas emprendedoras en Medina Sidonia, mientras que el 12,20% de los hombres y el 27,59% de las mujeres creen que son muy pocas emprendedoras.

La tasa de respuesta en relación con la importancia de la igualdad de género para el crecimiento económico del municipio, el 83,91% de las mujeres el 65,85% de los hombres opina que es muy importante. Y relativamente importante le parece al 26,83% de los hombres y al 11,49% de las mujeres.

El 77,01% de las mujeres encuestadas y el 70,73% de los hombres, consideran que las empresas asidonenses no tienen compromiso con la igualdad de género. Por el contrario, más de un 12% de mujeres y la misma proporción de hombres opinan que las empresas sí adquieren responsabilidades relacionadas con la igualdad.

Para el 68,62% de las mujeres y el 65,85% de los hombres, siguen siendo las mujeres las que se encargan de las tareas del hogar, aunque los hombres cada vez se responsabilizan más de compartir las tareas de cuidado. A ello le sumamos que el 36,78% de las mujeres y el 14,63% de los hombres consideran que son las mujeres las que se encargan del cuidado de hijas e hijos, nos encontramos con que una amplia mayoría de la población considera que el peso del cuidado todavía en la actualidad recae sobre las mujeres.

También encontramos que un 19,51% de los hombres y un 3,4% de las mujeres opinan que la responsabilidad de conciliar es hoy día, tanto de hombres como de mujeres. En este caso, se evidencia una diferencia significativa entre ambos grupos de análisis de más de 6 puntos porcentuales.

Respecto al compromiso de las empresas asidonenses con la conciliación de la vida privada y profesional, la mayoría de las personas (70,73% de los hombres y el 68,97% de las mujeres) creen que las empresas no tienen compromiso respecto a la adopción de medidas de conciliación.

La mayoría de las personas encuestadas consideran que la conciliación de la vida privada y profesional contribuye a la calidad de vida de las personas. Así lo cree el 92,68% de los hombres y el 90,80% de las mujeres.

En cuanto a la percepción de la población asidonense de la visibilidad del liderazgo de las mujeres, la mayoría de las personas encuestadas (el 56,32% de las mujeres y el 51,22% de los hombres) opinan que se aprecia el liderazgo de las mujeres, pero en menor medida que el liderazgo masculino. El 34,15% de los hombres y el 22,99% de las mujeres creen que el liderazgo de las mujeres es evidente, mientras que el 9,76% de los hombres y el 19,54% de las mujeres creen que no hay mujeres visibles.

En cuanto a la importancia o no del empoderamiento femenino, el 72,85% de las mujeres y el 65,85% de los hombres creen que es muy importante empoderar a las mujeres. Por otra parte, quienes piensan que "según el tipo de reconocimiento, a veces es mejor no ser tan visible", representan el 26,83% de los hombres y el 22,99% de las mujeres. Con menor peso en la tasa de respuesta se encuentran quienes creen que no hace falta empoderar a las mujeres: el 4,88% de los hombres y el 3,45% de las mujeres.

La gran mayoría de la población asidonense opina que la violencia de género es un problema de primer orden. Concretamente, así lo cree más del 87% de los hombres y las mujeres encuestadas, con la misma proporción en el peso de respuesta.

La mayoría de las personas encuestadas opinan que existe mucha información en relación con la violencia de género, pero que esta es insuficiente. En concreto así lo manifiestan el 75,56% de las mujeres y el 60,98%. También encontramos un grupo de personas que opinan que existe exceso de información relacionada con la violencia de género: el 21,95% de los hombres y el 11,49% de las mujeres.

La mayoría de las personas consultadas dicen estar totalmente de acuerdo con que se implementen acciones encaminadas a erradicar la violencia de género. Concretamente el 78,16% de las mujeres y el 75,61% de los hombres se manifiestan en este sentido.

Quienes opinan que las medidas que se desarrollan en la actualidad contra la violencia de género son suficientes representan a un 21,95% de hombres y un 17,28% de mujeres.

OPINIÓN DEL ALUMNADO DE LOS INSTITUTOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA

El 100% de los chicos y el 95,45% de las chicas encuestadas consideran muy adecuada la iniciativa municipal de elaborar un Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres para el municipio de Medina Sidonia.

Los alumnos encuestados están de acuerdo con que en la actualidad los chicos y las chicas tienen las mismas oportunidades para desarrollar sus vidas personales y laborales (3,16). De igual manera opinan las chicas, aunque otorgando una puntuación levemente inferior (3).

El 77,78% de los alumnos encuestados consideran que sí existe igualdad de oportunidades en el ámbito laboral/profesional, mientras que el 68,18% de las chicas consideran que no existe tal igualdad.

Chicos y chicas consideran mayoritariamente que en el municipio existen profesiones feminizadas y masculinizadas. Así lo han afirmado el 81,82% de las chicas y el 55,56% de los chicos. Llama la atención la diferencia existente entre ambos sexos: 26,26 puntos.

Más de la mitad de los alumnos encuestados (55,56%) consideran que la responsabilidad de la conciliación de la vida familiar y profesional recae por igual en hombres y mujeres. Las alumnas, sin embargo, consideran en casi un 41% que las tareas del hogar siguen recayendo en las mujeres, aunque los hombres son cada vez más conscientes de la necesidad de conciliar.

El 88,89% de los chicos encuestados y el 90,1% de las chicas opinan que la corresponsabilidad mejora la calidad de vida de las personas y de las familias. Consideran que la conciliación aporta bienestar y calidad de vida, y que es necesario que toda la familia se implique en las tareas para que mejore el funcionamiento de la unidad familiar, y afirman que la responsabilidad mutua crea un ambiente equilibrado en los hogares e influye en la educación de los niños y niñas.

El 88,89% de alumnos y el 90,91% de alumnas valoran positivamente la importancia del reconocimiento público y el empoderamiento de las mujeres en la sociedad. Consideran que las mujeres tienen que tener voz en la sociedad y que quienes deben representar a las mujeres deben ser las propias mujeres. Así mismo, creen que las mujeres han estado mucho tiempo poco valoradas y ahora hay que darles el valor que merecen, por lo que es necesario visibilizar a estas para que, desde la infancia, puedan tener modelos femeninos de referencia.

El 100% del alumnado coincide en considerar que la violencia de género es un problema social muy importante y que, por tanto, hay que tomar medidas para erradicarla.

OPINIÓN DE LAS Y LOS AGENTES INFORMANTES CLAVE ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD CON EL ALCALDE

REFLEXIONES DE GÉNERO

Muestra gran conocimiento de las claves para la igualdad de género y una visión amplia de las áreas de intervención para la consecución de los objetivos estratégicos del I Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres para Medina, en consecuencia, propone que la elaboración y desarrollo del mismo se aborde desde un punto de vista feminista.

Su idea para el diseño y desarrollo de acciones para la igualdad va más allá de actuaciones puntuales y tradicionales. Por ello, plantea su interés por incluir medidas holísticas y transversales capaces de actual desde todas las áreas municipales y a todos los niveles de acción, con especial interés por actuaciones relacionadas con la eliminación de estereotipos, prejuicios y roles de género entre la población joven y las familias.

ÁREAS DE MEJORA

- La visualización, vindicación y puesta en valor del papel de las mujeres a lo largo de la historia, en la literatura, en la ciencia... Por ejemplo "...en la Biblioteca Municipal, existe un espacio lector dedicado de manera específica a la literatura feminista, pero no es muy conocido, sería una buena idea darle difusión y ponerlo en conocimiento y uso del pueblo".
- Abordaje con la población más joven de la deconstrucción de los patrones sexistas todavía presentes en la sociedad actual y, que interiorizan los jóvenes a través de su proceso de socialización en los espacios de ocio. En este sentido, pudiera resultar interesante abordar el análisis de sexismo en la música (reggaeton)
- Elaboración de programas para el uso responsable de las redes sociales: riesgos, acoso, utilización para el control de la pareja, etc.
- Reeducación para la eliminación del sexismo en el ámbito familiar, "la idea es trabajar de manera intergeneracional, para abordar diferentes perspectivas en relación con estos asuntos"
- Fomento del respeto por colectivo LGTBI, principalmente en los IES.

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD CON LA CONCEJALA DE BIENESTAR SOCIAL

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

En general, las distintas delegaciones municipales están sensibilizadas en relación con la importancia de trabajar de manera transversal las cuestiones relacionadas con la igualdad de las mujeres, aunque son los Servicios a la Ciudadanía, la Delegación de la Mujer y la Delegación de Bienestar Social, las que en la actualidad adquieren un mayor compromiso al respecto. Probablemente los mayores retos por afrontar se encuentren en urbanismo y empleo.

Respecto al empleo, el equipo de Gobierno tiene plena conciencia de las numerosas barreras de género que impiden o dificultan el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, como por ejemplo la masculinización –feminización de ciertos sectores de actividad.

Otra de las barreras que lastran el progreso profesional de las mujeres asidonenses es la falta de una adecuada cualificación acorde con las demandas actuales del mercado, para que estas puedan ser más competitivas a nivel laboral. Esta cuestión es especialmente notable en el sector de la agricultura: en el campo existe cada vez una mayor especialización de la mano de obra, por lo que si se pretende que la población femenina reduzca las tasas de paro y compita en igualdad de condiciones que los hombres, habrá de mejorar la oferta de recursos formativos destinados específicamente a la población femenina.

Los recursos privados para la conciliación no son accesibles para todas las familias por igual. Y sin medidas efectivas para la conciliación de la vida privada y profesional y sin la implicación corresponsable de los hombres, es prácticamente imposible conseguir que las mujeres se desarrollen profesionalmente. Además, los asuntos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad deben de ser abordados de manera multidimensional a nivel público, privado y personal.

Respecto a la participación de las mujeres en los ámbitos social, político y económico, las asociaciones de mujeres han jugado un importante papel, pero por ejemplo en la participación en el ámbito económico, todavía existen importantes déficits.

Las asociaciones de mujeres en Medina Sidonia han tenido una larga trayectoria y han contribuido de manera decidida a los avances hacia la igualdad de las mujeres, con todo, no podemos decir que se trate de asociaciones de carácter feminista.

El hecho de que las asociaciones de mujeres desarrollen sus actividades sin apenas presencia masculina y el que los hombres no hayan interiorizado los mensajes para la igualdad, ha podido influir en que la sociedad en su conjunto haya creído que

la igualdad de género es una cuestión que atañe solo a las mujeres. Por otra parte, los discursos feministas se están malinterpretando. Con todo, el empoderamiento de las mujeres es un valor al alza.

A nivel interno, el Ayuntamiento está realizando un análisis de la RPT para la detección de posibles desequilibrios de género en la plantilla municipal. En este sentido, se ha redactado un documento de conclusiones que será trasladado al próximo Pleno Municipal.

ÁREAS DE MEJORA

- Actuaciones de sensibilización dirigidas a las familias en pequeños o grandes grupos.
- Orientación de los discursos, valores y acciones para la igualdad de género tanto a chicos como a chicas.
- Diseño de intervenciones para el fomento del empleo femenino.
- Puesta en valor de recursos para la conciliación y la corresponsabilidad.
- Seguir avanzando en la educación en valores para la igualdad, principalmente con la población masculina infantil y juvenil.

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD A LA POLICÍA LOCAL IMPORTANCIA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

La Policía Local de Medina Sidonia es un cuerpo de seguridad especialmente sensibilizado con la igualdad de las mujeres, así lo demuestra el compromiso que tiene con la erradicación de la violencia de género.

El Ayuntamiento a través de su policía Local, pertenece al Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género (VIOGEN) del Ministerio de Interior. Este sistema permite la protección de las víctimas de violencia de género y el seguimiento integral de cada caso de manera multidisciplinaria.

COORDINACIÓN CON LA CONCEJALÍA DE LA MUJER Y CON EL CENTRO MUNICIPAL DE INFORMACIÓN A LA MUJER (CMIM)

La relación entre la Policía Local y el CMIM respecto a la atención directa a víctimas de violencia de género, es estrecha y coordinada. En este sentido, desde la jefatura de la Policía Local se realizan derivaciones de casos que necesitan información, atención u orientación por parte del equipo técnico del CMIM.

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

No detectan desde la jefatura de la policía local un aumento de casos de violencia de género en mujeres adultas; no obstante, a ello, sí dicen haber notado un mayor número de casos de violencia de género en mujeres jóvenes y, más concretamente, hablan de violencia contra las mujeres jóvenes a través de dispositivos móviles y redes sociales. Parece que el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, o más exactamente, el anonimato que estas permiten favorece el número de casos de este tipo.

Aun siendo conscientes de que cualquier mujer, por el hecho de serlo, puede ser víctima de este tipo de violencia, la policía local habla de un perfil medio de víctimas de violencia machista, que se corresponde con el de una mujer de mediana edad, con un nivel socioeconómico bajo y que se encuentran en riesgo de exclusión social.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DIRECTA A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Policía Local cuenta con un equipo (70% con titulación universitaria) muy cualificado para atender casos de violencia de género, pero no tienen competencias para iniciar e instruir procesos de denuncia por violencia de género.

Al ser este un municipio pequeño, es la Guardia Civil la autoridad con competencias para la gestión de denuncias. Sin embargo "la Guardia Civil está sobrepasada de trabajo", y en ocasiones, para determinados casos, el propio Sistema encomienda a la Policía Local determinadas funciones, a través de las que pueden llegar a instruir determinados casos. Por ejemplo, en ausencia de la Guardia Civil, por la noche, fuera del horario de permanencia en el cuartel.

Los agentes encargados de la atención, seguimiento y la relación directa con las víctimas de violencia de género han recibido formación especializada sobre violencia de género, también han recibido entrenamiento en el manejo del sistema integral. Cada agente tiene asignando uno o varios casos, para su protección y seguimiento personalizado a cada una de las víctimas. "Son todas personas del pueblo, aquí nos conocemos, procuramos darles un trato cordial y cercano". Y para ello, cuentan además con el programa SARA, diseñado para analizar situaciones de riesgo, mediante un estudio de vulnerabilidad en el que se valora cada caso de manera individualizada y continuada en el tiempo.

ÁREAS DE MEJORA

- Acciones para la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres dirigidas a la población en general, que puedan llegar al mayor número de personas posible.
- Entrenamiento en valores de buen trato a edades tempranas.
- Sensibilización Información y formación relativa al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, redes sociales, etc., para un correcto uso, como ejemplos: las funciones de los controles parentales, funciones y usos alternativos de las tecnologías y de las redes sociales, etc.

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD AL EQUIPO TÉCNICO DEL ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL

REFLEXIÓN CONJUNTA

El mayor problema de la población a nivel socioeconómico es el desempleo. Aunque no se comenta explícitamente, existe una economía irregular de subsistencia que, en el caso de la población femenina, está localizada principalmente en el trabajo como empleadas del hogar, el cuidado de personas dependientes y en menor medida, la venta ambulante.

El 99% de las personas que acuden a Bienestar Social son mujeres "ellas son quienes van a hablar con las trabajadoras sociales, y si vienen acompañada de sus maridos o parejas, ellos se quedan fuera, en la puerta, no entran".

La cultura y las tradiciones están muy arraigadas en el imaginario colectivo, por tanto y atendiendo a los roles de género, son las mujeres las que, en mayor medida, se ocupan de las tareas de cuidado y de las personas dependientes.

Igualmente, a la hora de solicitar los servicios de ayuda a domicilio, son las mujeres quienes acuden para solicitarlos, incluso en el caso de que los hombres de la unidad de convivencia estén desocupados (parados, jubilados...) y las mujeres tengan obligaciones laborales o la persona para la que se solicita asistencia, no sea un familiar directo. Incluso entre las parejas más jóvenes, los prejuicios y estereotipos de género, con frecuencia se hacen patentes: "pero cómo va a lavar él a su madre", o "cómo va a limpiar él la casa", o "es que si fuera una hija...".

Los pocos hombres que acuden a Bienestar Social, o bien viven solos, o las personas que conviven con ellos están imposibilitadas para hacerlo.

Respecto a la participación ciudadana, se ponen sobre la mesa dos cuestiones: las mujeres participan muy activamente en todos los eventos públicos que se realizan en el municipio y se están creando más asociaciones, principalmente de autoayuda, por lo que el tejido asociativo de Medina se está fortaleciendo.

Existe déficit respecto al empoderamiento femenino, bien porque estas no ocupan posiciones relevantes en el ámbito público, o bien, porque no se visualizan figuras femeninas empoderadas.

Una de las barreras de género de mayor peso está relacionada con el rol de cuidadora. Por ejemplo, "madre con hija adolescente dependiente: yo no puedo trabajar fuera de casa porque me tengo que encargar íntegramente del cuidado de mi hija", o limitaciones horarias en la búsqueda de empleo porque tienen personas bajo su atención en sus familias. Por tanto, la conciliación y la corresponsabilidad en estos casos no existe, y los esfuerzos que tiene que hacer la población femenina para penetrar y permanecer en el mercado de trabajo son grandes y a veces sin efecto ya que, bajo estas condiciones, las mujeres asidonenses, solo pueden aceptar empleos muy concretos.

Por otra parte, el mercado, por ejemplo, en el campo oferta trabajo sólo a hombres. "Pedían experiencia y yo se lo comenté a una usuaria para que fuera y vino contando que no la habían cogido porque sólo querían hombres".

En este servicio son muchas las mujeres las que acuden, pero son muchas también las que pueden estar sufriendo malos tratos y, sin embargo, no acuden al servicio.

Respecto a la violencia de género, las maltratadas son mujeres cada vez más jóvenes, más concretamente parejas jóvenes. Y son muchos los casos en los que ellas no saben detectar que están sufriendo violencia de género. "Una cosa es que no aguanten y otra cosa diferente es que ni siquiera lo perciban".

Las redes sociales agravan la situación: "bloqueos a las parejas por acoso", "control hacia ellas, aunque ya no tengan relación de pareja", "hacer daño a través de las redes sociales".

ÁREAS DE MEJORA

- Sensibilización en corresponsabilidad a jóvenes.
- Programas con jóvenes para la prevención de la violencia de género.
- Educación para el uso responsable de las redes sociales.
- Trabajar los temas de igualdad de oportunidades y de violencia de género de manera conjunta entre jóvenes y sus familias.
- Mejora del empleo femenino.

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD CON EL EQUIPO TÉCNICO DEL CENTRO MUNICIPAL DE INFORMACIÓN A LA MUJER

ANTECEDENTES

Desde sus comienzos, el CMIM ha sido un organismo muy activo en su compromiso en favor de la igualdad de las mujeres asidonenses, actuando a lo largo del tiempo de manera transversal, conjunta y coordinada en centros educativos, asociaciones, policía

Su labor en campañas de sensibilización y difusión de materiales en los colegios del municipio, tanto para primaria como para secundaria, a través del Instituto Andaluz de la Mujer, han contribuido al cuestionamiento de los prejuicios y estereotipos de género.

La colaboración con los centros educativos del municipio ha sido constante a lo largo del tiempo, y en la actualidad, mantienen dinámicas de trabajo conjuntas, principalmente de cara a la organización de actos como el Día de la Mujer (8 de marzo) y el Día contra la Violencia de Género (25 de noviembre). Del mismo modo el CMIM trabaja directamente con las asociaciones de mujeres (Alhucemas y Malcobadas), el centro médico; la Policía Local, el Grupo de Desarrollo Rural (GDR) y otros organismos e instituciones.

El CMIM es pionero en el diseño e implementación de acciones encaminadas a erradicar la violencia de género. A lo largo de los 10 últimos años el equipo técnico del CMIM ha venido trabajado en el diseño, desarrollo y evaluación del Protocolo para la Atención a Víctimas de Violencia de Género.

También realizan sesiones informativas sobre asuntos relacionados con la violencia de género con distintos colectivos profesionales y con las AMPAs y, mantienen reuniones periódicas de trabajo y coordinación con el Instituto Andaluz de la Mujer.

Actualmente, el Ayuntamiento de Medina está adherido a la Red de Municipios Libres de Violencia de Género, lo que implica el desarrollo de numerosas acciones dirigidas a la ciudadanía.

ATENCIÓN DIRECTA A MUJERES

Los principales motivos por los que las mujeres de Medina acuden al CMIM están relacionados con la violencia de género, rupturas de pareja, medidas paternofiliales e impago de pensiones.

La mayoría de ellas acuden al CMIM, en situación de desamparo económico, principalmente en los casos de separación matrimonial o de violencia de género. No obstante, la precariedad económica no es el único motivo por el que las mujeres acuden al CMIM. Efectivamente, la búsqueda de otro tipo de ayudas, como las relacionadas con la formación, el empleo, o el uso de guardería, son también muy frecuentes.

El protocolo de atención a mujeres en el CMIM permite a estas recibir asesoramiento integral y, para ello, el equipo técnico presta un servicio de carácter multidisciplinar e interconectado con el resto de los organismos y recursos provinciales y autonómicos.

REFLEXIONES DE GÉNERO

Los avances que a lo largo del tiempo se han venido produciendo en relación con la conquista de la igualdad de las mujeres, han tenido repercusión en el resto de la

sociedad asidonense. Y en la actualidad, la población de Medina en general y la más joven en particular, está más concienciada respecto a la importancia de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Sin embargo, la mayoría de la población aún tiene un gran desconocimiento de algunos asuntos relacionados con la violencia de género y, en el caso de la población masculina, los niveles de sensibilización y formación en materia de género son bajos, lo que no facilita que los hombres dejen de reproducir en su vida cotidiana, los registros androcéntricos del tradicional modelo patriarcal.

En general las agencias de socialización, principalmente la familia y la escuela, no poseen una formación, información u orientación homogénea en materia de género y son, como es sabido, las principales agencias socializadoras en valores cívicos de niñas y niños.

Mención aparte merece la problemática derivada de uso (o más bien, del mal uso) que realiza la población joven de las tecnologías de la información y la comunicación, principalmente de Internet, redes sociales y, en general, del mundo online, que en gran medida se ha convertido en un universo inabarcable de relaciones y contenidos fuera del control de las personas responsables de la educación y enculturación de los y las menores de edad y, que reproducen permanentemente lo peores registros del patriarcado, que en definitiva muestra a las mujeres como objetos de consumo y, por tanto, susceptibles de ser usadas y violentadas.

Este fenómeno parece ir en paralelo con el incremento de las agresiones verbales entre jóvenes, especialmente las producidas dentro de las parejas de adolescentes y con el creciente aumento de la violencia de género, no ya sólo en las relaciones de pareja, sino también contra las madres.

ÁREAS DE MEJORA

- Necesidad de trabajar el fomento de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres con la población masculina, principalmente en lo referente al cuestionamiento de los registros culturales que median las relaciones entre hombres y mujeres y, con especial hincapié en la erradicación de la violencia de género.
- Diseño e implementación de programas dirigidos a chicos con comportamientos violentos con sus parejas, para la deconstrucción de los patrones patriarcales que están a la base de las conductas violentas contra las mujeres.
- Educación en valores cívicos para la convivencia en igualdad a las familias asidonenses, visualizando modelos familiares basados en la igualdad y el respeto entre sus miembros, así como la puesta en valor de recursos públicos para la conciliación y la corresponsabilidad de la vida privada y profesional.
- Cualificación de los cuerpos y fuerzas de seguridad y mejora de los protocolos para la recepción, tratamiento, instrucción y en su caso, derivación de las víctimas de violencia de género.
- Mejora del horario de atención (tardes, noches, fines de semana...) a víctimas de violencia de género para poder atender y aplicar el correspondiente protocolo en caso de emergencia.

FOCUS GROUP CON ASOCIACIONES DE MUJERES

AUTOANÁLISIS DEL TEJIDO ASOCIATIVO FEMENINO

Hace 25 años, un grupo de mujeres asidonenses reparó en la necesidad de unir voluntades conjuntas para agruparse y "sacar a las mujeres de sus casas", tras aquellos primeros encuentros, crearon una asociación que les sirvió de vehículo para realizar numerosas actividades a lo largo del tiempo y para aprender a gestionar de manera democrática y participativa su propia organización.

"Las mujeres que formaron parte de la asociación en esos tiempos fueron duramente criticadas. No se entendía cuáles eran sus motivos. Las mujeres debían estar en sus casas, la sociedad asidonense no las comprendía". Pero en la actualidad, las socias cada vez son más mayores y "están más tranquilas", con el tiempo el número de socias disminuye (Malcobadas comenzó con 180 socias y ahora son 40) y las chicas jóvenes "no se sienten motivadas para formar parte de la asociación" y las socias más veteranas "no encuentran la forma de atraer y enganchar a la juventud".

Piensen que hay una generación intermedia (entre 30 y 40 años) que está muy poco sensibilizada en materia de igualdad. En definitiva, "las chicas jóvenes piensan que tienen todo hecho. Desde la asociación cuesta mucho convocar a charlas, cursos, sobre temas feministas, no quieren hacerlo, no encuentran gente que les interese. No les interesa la formación porque sí, quieren formación remunerada, quieren trabajar, y parece que no les interesa realizar talleres y cursos como les ocurría a ellas hace años. Venir y perder una mañana entera escuchando, no les interesa".

Por lo general en aquella época las mujeres no tenían acceso a la formación, "...estaba mal visto, sus familias no lo veían importante", y la asociación facilitó a muchas socias formarse, "algunas realizaron cursos de Formación Profesional o de idiomas lo que permitió a muchas de ellas trabajar en jardines de infancia, colegios, hoteles..."

Esta asociación también contribuyó al desarrollo personal de las mujeres mediante talleres de habilidades sociales, sexualidad, autoestima, etc., actividades que en la actualidad no se llevan a cabo pues "estamos en momentos de cambio" y hoy se realizan actividades lúdicas, de ocio o artísticas como viajes o visitas culturales.

Pertenecen al programa promovido por el Instituto Andaluz de la Mujer ASOCIA, lo que les permite estar en contacto con otras asociaciones y beneficiarse de actividades formativas sobre violencia de género y otros temas relacionados con la igualdad.

Consideran que están muy informadas y muy bien conectadas, pero, aun así, pertenecer al ámbito rural, las alejan de los centros de influencia, por ejemplo, "el traslado a Cádiz no es fácil cuesta, porque dependen del transporte público y esto afecta principalmente a las que pertenecen a Los Badalejos".

ÁREAS DE MEJORA

- Tienen claro que pueden atraer a las jóvenes realizando actividades prácticas, aterrizadas a sus inquietudes y para ello proponen la creación de una mesa intergeneracional, para que, por una parte, las más jóvenes puedan conocer y valorar el trabajo realizado por ellas y, a la vez, ellas puedan comprender las motivaciones, necesidades y demandas de las jóvenes asidonenses.

- El Consejo Municipal de la Mujer es valorado positivamente, por lo que proponen participar activamente en este órgano consultivo
- Realización de actividades desde las asociaciones para retomar el dinamismo perdido.

FOCUS GROUP CON EL PROFESORADO REFLEXIÓN CONJUNTA

En Medina Sidonia existen dos Institutos de Enseñanza Secundaria: Sidón y San Juan de Dios. El profesorado de ambos centros está muy sensibilizado y comprometido con el desarrollo de actividades educativas relacionadas con la igualdad de género, principalmente las programadas para conmemorar el Día de la mujer (8 de marzo) y el Día contra la violencia de género (25 de noviembre).

También elaboran materiales didácticos para tutoría y el desarrollo de monográficos relacionados con la visibilización de la mujer a lo largo de la historia en distintos campos del saber, como la literatura, la ciencia o las artes, e integrando en el calendario diferentes talleres de instituciones externas.

De manera más específica, este año por primera vez, se imparte una asignatura denominada “Cambio Social y de Género” que trabaja la materia en profundidad y durante los años anteriores, la igualdad se viene trabajando desde asignaturas como “Ciudadanía” o “Ética”, en las tutorías, y de manera transversal, cuando el profesorado de manera voluntaria incluye la materia dentro de la programación docente. Con todo, “es muy complicado”, “nos dedicamos mucho más a lo nuestro porque pensamos que es lo correcto y para no restar tiempo a la impartición de los contenidos”.

Las coeducadoras no disponen de un espacio específico para realizar su labor. Coordinan las actuaciones que se proponen, tanto las externas como las internas, pero a poco más llegan. La idea de acompañar u orientar al profesorado para implementar la transversal de género en sus aulas, no la pueden poner en práctica porque no disponen de tiempo suficiente. “no se llega donde se quiere llegar, se fijan objetivos y cuando has realizado una labor importante, ves que no llegas”

La conducta de los padres y madres está cambiando, principalmente porque los padres están participando con un mayor compromiso en la educación de sus hijos e hijas.

CUESTIONES CLAVES: CARRERAS PROFESIONALES, EMPLEO, EMPODERAMIENTO, CONCILIACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO

- Carreras profesionales

En Formación Profesional se observa claramente la feminización (administrativa, por ejemplo) en el caso de las chicas y en la masculinización (Informática, por ejemplo) en el caso de los chicos en la elección de disciplinas formativas. En los ciclos formativos ocurre lo mismo, en el Ciclo Medio Forestal la gran mayoría son chicos. En Bachillerato existen diferencias entre las ramas biosanitarias y las térmicas. En Humanidades muchísimas más chicas, en las térmicas más chicos; si bien es cierto que, actualmente parece que se aprecian cambios en esta tendencia.

- Violencia de género

El profesorado detecta casos de acoso mediante telefonía móvil y advierte que estas conductas claramente violentas y de extorsión contra las chicas, son más frecuentes de lo que a simple vista pudiera parecer. Del mismo modo advierten de la falta de respeto dentro de las relaciones chica – chico.

A ellas les gusta trabajar temas de igualdad, principalmente los relacionados con la violencia de género y muestran mucho interés porque se ven identificadas; sin embargo, los chicos muestran en ocasiones una cierta resistencia y, es frecuente oír, por ejemplo, en el caso de la violencia de género, expresiones como que también hay chicas que maltratan.

- Conciliación y corresponsabilidad

Se aprecia un cierto progreso en la realización de las tareas que, dentro del centro educativo, facilitan la convivencia en clase. Ello puede deberse a que el modelo de convivencia en sus casas está cambiando.

Los chicos no muestran resistencia a la hora de realizar tareas mal llamadas de chicas, ahora bien, el profesorado dice desconocer si este mismo tipo de tareas son realizadas en casa con la misma normalidad.

ÁREAS DE MEJORA

- Actividades continuadas con las familias, con impacto en la sociedad en general. No se trata de realizar actividades puntuales, como pueden ser los actos contra la violencia, las quedadas cuando hay una muerte por violencia de género, sino, de la misma forma que se trabajan estas cuestiones en los IES, es decir, de manera programada continua y transversal.

- Las actuaciones que se realizan en torno a las fechas de manera simbólica dejan de tener significado para el alumnado porque a fuerza de mucho repetir ya no calan de la misma forma. Se requieren actuaciones que sirvan de “calabobo”, que permeabilicen en la mentalidad, las actitudes y las conductas de chicas y chicos.

- Que más allá de las acciones encaminadas a sensibilizar contra violencia de género, se realicen acciones de carácter integral que permitan mejorar las relaciones de chicas y chicos.

- Se deberían acometer actividades dirigidas al profesorado destinadas a la adquisición de conocimientos, competencias y habilidades para integrar de manera transversal la educación en valores cívicos de género.

- El profesorado desconoce muchos de los recursos existentes relacionados con la igualdad de género. Por ejemplo, no conocen la labor que realiza el Ayuntamiento a través de su Delegación de la Mujer y no conocen a fondo las acciones que realiza el Centro Municipal de Información a la Mujer, lo que sería de utilidad para realizar una labor docente basada en la realidad del territorio y en el aprovechamiento de los recursos comunitarios destinados a la consecución de la igualdad de las mujeres.

FOCUS GROUP CON REPRESENTANTES EMPRESARIALES

REFLEXIÓN CONJUNTA

En el municipio de Medina Sidonia la mayoría de las empresas son de pequeño y mediano tamaño y muchas de ellas son de carácter familiar.

Planteadas la cuestión de la importancia de la igualdad de género el mercado de trabajo, constatamos que “es algo básico, es lo primero, las personas deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades”. Con esta primera reflexión comienza el focus group con el empresariado.

Avanzando en la idea de que el mercado de trabajo no trata por igual a mujeres y hombres, lo que queda reflejado en los datos de paro, y también en la escasa presencia de mujeres en puestos de dirección, la respuesta es clara: “es muy importante que los valores de la igualdad de género se trasladen a hombres y mujeres como base en la educación”.

Con todo, se han producido grandes avances en relación con la cualificación de las mujeres “las mujeres se están haciendo un hueco, hay mujeres muy luchadoras en Medina que están trabajando duro para encontrar sus oportunidades”. y no sólo en el trabajo por cuenta ajena, también son muchas las mujeres que emprenden por cuenta propia, “...” vienen con nuevas ideas, emprenden negocios más innovadores, son mujeres de fuera, o mujeres que siendo de Medina salieron por cuestiones de estudio o laborales y ahora han vuelto”.

Se pone el foco en las empresas familiares a la hora de hablar de las grandes barreras de género. Las empresas familiares (con un peso importante en el municipio), a la hora de realizar el relevo generacional, les cuesta plantearse la posibilidad que sea una hija y no un hijo, quien ocupe puestos directivos o que incluso dirija la empresa llegado el momento.

ASUNTOS CLAVE: EMPLEO, CONCILIACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y EMPODERAMIENTO

“Los puestos de trabajo deben ser ocupados, teniendo en cuenta la formación, las capacidades y las profesionalidad, con independencia de que sean hombres o mujeres”; sin embargo, profundizando en la elección de las carreras profesionales o el acceso al empleo, detectamos que siguen existiendo sectores económicos muy masculinizados o muy feminizados, como por ejemplo el comercio textil, el de la cosmética y belleza, en los que destaca un mayor número de contrataciones a mujeres; o el caso contrario, los talleres de reparación, las empresas dedicadas a las nuevas tecnologías, informática, telecomunicaciones, en cuyo caso, se registra un mayor número de contrataciones a hombres.

Directamente relacionado con lo anterior y planteada la cuestión de cuales pudieran ser las posibles causas de estos sesgos de género en el mercado de trabajo, surge la cuestión de la elección de las carreras profesionales por parte de chicos y chicas en sus etapas de formación, es decir, nos adentramos en el mundo de las vocaciones profesionales tempranas, “porque a las empresas acuden hombres o mujeres para ocupar determinados puestos de trabajo”, “... no hay chicas para talleres de mecánica, o chicos para comercios que se dedican a temas de estética, o belleza...”. En definitiva, tratar de equilibrar las plantillas desde una visión de género, no es tarea fácil, puesto que nos encontramos que existen barreras en los procesos de reclutamiento y selección del personal, ya que no encontramos a hombres o mujeres cualificadas para determinados puestos de trabajo, que tradicionalmente han sido considerados (mal considerados), “propios de hombres” o “propios de mujeres”.

Otra de las cuestiones abordadas ha sido la corresponsabilidad y conciliación de la vida privada y profesional. En primer lugar, destaca la importancia que desde el ámbito empresarial se le concede a este asunto, principalmente en lo relacionado con el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres, ya que “los primeros meses del bebé son de manera natural más de las madres”. En este sentido, aclaramos las grandes diferencias entre maternidad y maternaje y que, en la etapa de maternaje, tanto hombres como mujeres están en condiciones de poder corresponsabilizarse de la crianza.

Sin embargo, en las empresas de Medina Sidonia, las personas que en mayor proporción solicitan medidas de conciliación son las mujeres y, no está muy generalizado el que sean los hombres quienes soliciten medidas de este tipo, pues existe en la sociedad asidonense un componente cultural muy arraigado acerca de las tareas del cuidado, que perpetua los roles de género.

En cuanto a las iniciativas emprendedoras, parece estar calando en la población femenina la idea de que el trabajo por cuenta propia puede ser una buena opción profesional “... las mujeres estaban muy aletargadas, acomodadas quizás por las cuestiones culturales”, sin embargo, cada vez es más frecuente la participación de las mujeres en eventos relacionados con la economía y con el emprendimiento.

En época de bonanza económica muchos hombres optaron por abandonar el campo y ocuparse en el sector de la construcción, pero la crisis como es sabido lastró este sector, aumentando de manera dramática el desempleo masculino. Ante esta situación, fueron muchas las mujeres que comenzaron a demandar empleo en el sector de la agricultura y en el sector de los cuidados; ahora bien, la incorporación de éstas al mundo laboral no ha llevado parejos cambios en el entorno doméstico, lo que ha supuesto que estas tengan que afrontar jornadas de trabajo interminables.

ÁREAS DE MEJORA

- Sensibilización ciudadana respecto a la importancia de educar en igualdad desde la familia, para que llegado el momento, chicos y chicas elijan profesiones en igualdad.
- Realización de eventos dirigidos al empresariado para la toma de conciencia de la importancia del compromiso con la igualdad.

- Acciones en colegios e institutos para el fomento de la elección de carreras profesionales en igualdad.

- Acciones para el fomento del emprendimiento femenino.

- Apoyo para la creación de redes empresariales femeninas.

- Puesta en valor del esfuerzo del empresariado de Medina Sidonia.

5. MARCO OBJETIVABLE

V. Marco objetivable

Los sesgos androcéntricos propios del modelo patriarcal todavía presentes en nuestra sociedad forman parte de la organización económica, política, social y cultural.

Hacer frente a una realidad intencionadamente distorsionada supone cuestionar el ideario patriarcal, lo que implica la comprensión del cuerpo de creencias erróneas que legitiman el statu quo vigente de las mujeres respecto a los hombres, la revisión de las bases en las que se sustenta la asimetría de género y el replanteamiento del papel que el sistema ha asignado a las mujeres a lo largo de la historia. Y, para ello, es necesario, como recomienda la profesora Amparo Moreno Sardá (De qué hablamos cuando hablamos del hombre: treinta años de crítica y alternativas al pensamiento

androcéntrico, 2008, Barcelona, Icaria, 376 págs.), abordar el andro –público– centrismo con objeto de deconstruir los patrones todavía vigentes y aceptados por la población como naturales.

En consecuencia, el reto consiste en proponer un nuevo paradigma no androcéntrico, basado en el humanismo plural, que supere la histórica división hombre – mujer, en favor de las relaciones cooperativas y las interacciones igualitarias.

Desde este punto de vista, el marco objetivable asume los resultados obtenidos en todas las áreas analizadas en el diagnóstico de género y, a partir de ello, formula los objetivos estratégicos del Plan:

- Aumentar la tasa de empleo femenino en el municipio mediante el desarrollo de acciones encaminadas a la remoción de las barreras de género existentes en la actualidad en el mercado de trabajo, para contribuir así, a que las mujeres asidonenses aumenten su nivel de empleabilidad y sean más competitivas en el mercado de trabajo, especialmente aquellas con factores de riesgo de exclusión.
- Impulsar la participación de las mujeres a nivel económico, político, social y cultural y establecer redes para que estas puedan legitimar sus liderazgos en todos los ámbitos de influencia.
- Renovar el compromiso del Ayuntamiento con la lucha contra las violencias machistas, contando para ello con los agentes clave (profesorado, personal sanitario, cuerpos de seguridad...) y con la población en general, con especial interés por la población joven.
- Tomar medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad en las unidades de convivencia dirigidas a hombres y mujeres, a niñas y niños, para un reparto del tiempo más racional y justo.
- Acelerar los procesos transformadores a través de las agencias de socialización (escuela y familia) para que la sociedad en su conjunto y principalmente la población joven, interiorice los valores asociados a la igualdad de derechos y de trato de mujeres y hombres.
- Impulsar las políticas de igualdad entre mujeres y hombres atendiendo a los principios de la Carta Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la vida Local y, por tanto, institucionalizar progresivamente la aplicación del mainstreaming the gender en todas las áreas y a todos los niveles de gestión.

6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

VI. Líneas estratégicas

Del diagnóstico de género han emanado una serie de conclusiones que se agrupan en torno a diferentes áreas temáticas, y que conforman lo que hemos dado en llamar Puntos Focales para la Planificación Estratégica.

Los Puntos Focales son considerados como grandes campos de acción.

PUNTOS FOCALES PARA LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

- Misma independencia económica para mujeres y hombres.
- Corresponsabilidad y conciliación de la vida privada y profesional.
- Misma representación en la toma de decisiones.
- Erradicación de todas las formas de violencia de género.
- Eliminación de los estereotipos sexistas.

Las medidas transversales tienen carácter transformador y son coherentes con los principios del mainstreaming the gender.

MEDIDAS TRANSVERSALES

- Creación de estructuras permanentes para la defensa de la igualdad de las mujeres.
- Elaboración de instrumentos transversales para la gestión política y técnica a nivel local.
- Desarrollo de un programa de sensibilización y capacitación dirigido al personal técnico municipal para la aplicación progresiva del Enfoque Integrado de Género en la gestión pública municipal.
- Recursos de apoyo y acompañamiento al desarrollo del Plan: estructura de gobernanza y sistema de evaluación y seguimiento.



LÍNEAS ESTRATÉGICAS

El Plan comprende 6 líneas estratégica y 37 acciones reparadoras. Cada una de estas líneas es expuesta a través de un relato justificativo, sus correspondientes objetivos estratégico y operativos y las acciones que darán cuenta del cumplimiento de los objetivos perseguidos en cada caso. Y a su vez, cada una de las acciones contempladas, es presentada por medio de una ficha descriptiva complementaria.

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO	
JUSTIFICACIÓN	
Tradicionalmente, la supervivencia de las personas ha estado ligada entre otros factores, al control y uso de los recursos económicos. Pero hasta la fecha, estos recursos han estado bajo dominio masculino que, en el devenir de los tiempos, se han valido de su posición para empoderarse económica, social y políticamente. Es bien sabido que el control de los recursos económicos (conocimiento, tecnología, empleo...), influye de manera más que notable en las todas las dimensiones del desarrollo humano, como por ejemplo la libertad de acción y la autonomía personal. Tener en cuenta estos extremos es imprescindible para el diseño de las políticas públicas para la igualdad de las mujeres, pues no existirá igualdad efectiva, sino se atiende a la distribución de los recursos de la comunidad siguiendo los principios de equidad.	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Aumentar la tasa de empleo femenino en el municipio mediante el desarrollo de acciones encaminadas a la remoción de las barreras de género existentes en la actualidad en el mercado de trabajo, para contribuir así, a que las mujeres asidonenses aumenten su nivel de empleabilidad y sean más competitivas en el mercado de trabajo, especialmente aquellas con factores de riesgo de exclusión.	

OBJETIVOS OPERATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar y mejorar las estrategias de búsqueda de empleo mediante el diseño de rutas personales de re - valorización laboral. • Cualificar para el empleo mediante el entrenamiento en competencias, y habilidades de acuerdo con las demandas reales del mercado de trabajo. • Desarrollar acciones para el fomento del espíritu emprendedor entre la población femenina. • Impulsar el autoempleo femenino mediante el desarrollo de acciones de apoyo a ideas de negocio viables. 	
ACCIONES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Programa Empléate para la Igualdad. Motivación al empleo. 2. Programa Empléate para la Igualdad. +empleo. 3. Programa Empléate para la Igualdad. Entrenamiento en Competencias para el Empleo – ECE. 4. Incentivos a emprendedoras. 5. Mentoring para emprendedoras. 6. E - commerce para emprendedoras. 	

FICHAS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES	
Acción nº 1.1	PROGRAMA EMPLÉATE PARA LA IGUALDAD. MOTIVACIÓN AL EMPLEO
Descripción de la acción	Diseño de itinerarios personalizados para el desarrollo de la autonomía personal y profesional y el empoderamiento individual y colectivo enfocado a la inserción laboral de las desempleadas asidonenses, con especial incidencia en aquellas mujeres con mayor riesgo de exclusión.
Población diana	Mujeres empadronadas en el municipio de Medina Sidonia en situación de paro, demandantes de mejora del empleo o con especiales dificultades de inserción laboral.
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Mujer • Área de Empleo
Observaciones	Esta acción precisa asistencia técnica externa para su diseño, implementación y evaluación. Esta acción se realizará de manera conjunta con el Ministerio de Presidencia, Relaciones con el Cortes e Igualdad a través del Fondo Social Europeo (FSE) en su Programa Operativo de inclusión social y de la economía social (POISE) para el periodo 2014 – 2020.
Acción nº 1.2	PROGRAMA EMPLÉATE PARA LA IGUALDAD. + EMPLEO
Descripción de la acción	Los cambios socioeconómicos y las profundas transformaciones tecnológicas que se producen en nuestro entorno de manera acelerada y constante, hacen que la capacidad competitiva de las personas en el terreno laboral adelgace. Y ello, es especialmente cierto en el caso de las mujeres, que, presionadas además por las barreras de género, de un mercado que no las trata por igual, las hace especialmente vulnerables a la hora de encontrar empleo. Por ello, conocer el mercado y adecuarse a él mediante la actualización y mejora de los factores individuales de empleabilidad, resulta de especial utilidad para reducir las cifras del paro femenino. Se trata por tanto de acompañar a las mujeres desempleadas asidonenses en una carrera hacia el empleo mediante intervenciones grupales e individuales para la actualización, optimización y mejora de los factores que influyen en la empleabilidad, como por ejemplo la evaluación de la adecuación de la formación al mercado, la marca personal, la redacción del cv, el uso de los nuevos canales de búsqueda de empleo, o el re - diseño de las carreras profesionales, mediante un formato combinado: <ol style="list-style-type: none"> a. Desarrollo de sesiones grupales para la mejora del potencial de empleabilidad. b. Realización de sesiones face to face para personalizar las rutas de inserción laboral de las participantes. c. Inmersión en situaciones simuladas y reales.
Población diana	Mujeres empadronadas en el municipio de Medina Sidonia en situación de paro, demandantes de mejora del empleo o con especiales dificultades de inserción laboral.
Áreas responsables de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Mujer • Área de Empleo
Observaciones	Esta acción precisa asistencia técnica externa para su diseño, implementación y evaluación. Esta acción se realizará de manera conjunta con el Ministerio de Presidencia, Relaciones con el Cortes e Igualdad a través del Fondo Social Europeo (FSE) en su Programa Operativo de inclusión social y de la economía social (POISE) para el periodo 2014 – 2020.
Acción nº 1.3	EMPLÉATE PARA LA IGUALDAD. ENTRENAMIENTO EN COMPETENCIAS PARA EL EMPLEO – ECE

Descripción de la acción	Los perfiles profesionales de muchas mujeres no son los que el mercado demanda en la actualidad, por ello, la actualización, revalorización y mejora de estos contribuirá a ofrecer candidaturas más adecuadas a la demanda. Esta acción se dirige a completar la formación de las mujeres que no cuentan con una especialización profesional adecuada a la demanda actual. Además de la formación en aula, esta acción formativa, contempla la realización de prácticas en empresas locales o del entorno.
Población diana	Mujeres empadronadas en Medina Sidonia en situación de desempleo y con necesidad de reformular su curriculum vitae.
Área responsable de la acción	• Área de Mujer • Área de Empleo
Observaciones	• Esta acción precisa de asistencia técnica externa para el diseño, impartición y evaluación de las acciones formativas y para la gestión y tutorización de las prácticas en empresas. • En la medida de lo posible, se procurará desarrollar acciones formativas que disminuyan la segregación laboral vertical y horizontal. • Las practicas se realizarán en empresas de la provincia. • Esta acción se realizará de manera conjunta con el Ministerio de Presidencia, Relaciones con el Cortes e Igualdad a través del Fondo Social Europeo (FSE) en su Programa Operativo de inclusión social y de la economía social (POISE) para el periodo 2014 – 2020.
Acción nº 1.4	INCENTIVOS A EMPRENDEDORAS
Descripción de la acción	Incorporación de ayudas específicas para emprendedoras a. El 50% de los incentivos al emprendimiento se destinarán a emprendedoras. b. Puesta a disposición de recursos para la corresponsabilidad y la conciliación para emprendedoras: • Ludoteca • Escuela Infantil • Talleres de verano
Población diana	Mujeres que tengan intención de desarrollar una idea de negocio en el municipio y que se encuentre en fase de desarrollo inicial.
Área responsable de la acción	• Área de Mujer • Área de Empleo
Observaciones	• Los incentivos al emprendimiento femenino podrán ser compatibles con otro tipo de ayudas al emprendimiento como, por ejemplo, las de carácter autonómico o nacional. • La actividad se desarrollará en coordinación con el CADE.
Acción nº 1.5	MENTORING PARA EMPRENDEDORAS
Descripción de la acción	Se trata de un programa de acompañamiento y apoyo de una mentora a una telémaca en su carrera emprendedora, mediante acciones de orientación, información y asesoramiento, encaminadas a la optimización del aprendizaje emprendedor mediante experiencias de modelaje en vivo. La acción se llevará a cabo a través de acciones colectivas, grupales e individuales.
Población diana	Mujeres empadronadas en el municipio de Medina con intención de desarrollar una idea de negocio, que se encuentre en las primeras fases de desarrollo o que deseen introemprender, reemprender o consolidar su idea inicial.
Área responsable de la acción	• Área de Mujer • Área de Empleo
Observaciones	• Esta acción precisa asistencia técnica externa para el diseño e implementación del programa, así como para la coordinación y dinamización de la red de mentoras. • El programa mentoring para emprendedoras podrá desarrollarse en formato on line, off line o mixto.
Acción nº 1.6	E- COMMERCE PARA EMPRENDEDORAS
Descripción de la acción	Internet permite la interconexión con el mundo tanto a nivel personal mediante redes sociales, como a nivel comercial a través del e - commerce. Penetrar, competir y posicionarse en el comercio global, es una oportunidad con efectos exponenciales sobre cualquier negocio y, este hecho, es especialmente relevante en el caso del desarrollo de pequeños negocios en el ámbito rural. Pero aproximarse y permanecer en red, requiere conocer estrategias, herramientas y recursos relacionados con el e - commerce. Con el desarrollo de esta acción las emprendedoras del municipio podrán adquirir los conocimientos, las competencias y las habilidades necesarias para operar comercialmente de manera virtual.
Población diana	Mujeres empadronadas en el municipio de Medina con intención de desarrollar una idea de negocio, que se encuentre en las primeras fases de desarrollo o que deseen introemprender, reemprender o consolidar su idea inicial.
Área responsable de la acción	• Área de Mujer • Área de Empleo

Observaciones	Esta acción precisa asistencia técnica externa para su diseño, desarrollo y evaluación. El formato de esta acción podrá ser on line, off line o mixto.
---------------	---

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: EMPODERAMIENTO FEMENINO	
JUSTIFICACIÓN	
En sentido amplio, el empoderamiento femenino contempla las dimensiones económica, política, social y cultural. Para que las mujeres puedan compartir los espacios de poder, decisión e influencia, que en la actualidad ocupan los hombres casi en exclusividad, es necesario en primer término actuar de manera transversal. Sin un reparto simétrico del poder, no podemos hablar de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En realidad, el reparto equilibrado del poder necesita de grandes transformaciones sociales capaces de cuestionar los viejos clichés y las creencias erróneas y estereotipadas que todavía existen en relación con los roles de género. Empoderar a las mujeres significa como hemos dicho más arriba, actuar de manera transversal y, añadimos aquí, que las actuaciones para el empoderamiento femenino han de implementarse tanto a nivel colectivo como individual.	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Impulsar la participación de las mujeres a nivel económico, político, social y cultural y establecer redes para que estas puedan legitimar sus liderazgos en todos los ámbitos de influencia.	
OBJETIVOS OPERATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer el desarrollo personal para la actualización de los potenciales individuales en favor del empoderamiento femenino. • Entrenar en liderazgo transformacional para legitimar posiciones y canalizar las aspiraciones individuales y colectivas de las mujeres de manera operativa. • Impulsar la participación de las mujeres como estrategia de visibilidad y posicionamiento público de las mismas. • Visibilizar, valorizar y transferir modelos de liderazgos femeninos. 	
ACCIONES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo personal para el empoderamiento femenino. 2. Reconocimiento social a mujeres lideresas 3. Actualización y dinamización del tejido asociativo femenino 4. Hablar con... 5. Entrenamiento en liderazgo. 6. Visibilización y vindicación de mujeres destacadas en la historia. 	

FICHAS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES	
Acción nº 2.1	DESARROLLO PERSONAL PARA EL EMPODERAMIENTO FEMENINO
Descripción de la acción	Acciones formativas para el desarrollo de competencias personales relacionadas con el pensamiento productivo, la imagen personal, la autoconfianza y la autonomía.
Población diana	Preferentemente mujeres pertenecientes a asociaciones y grupos de influencia, profesionales y población femenina en general.
Área responsable de la acción	• Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de Educación
Observaciones	Esta acción precisa asistencia técnica externa para el diseño desarrollo y evaluación.
Acción nº 2.2	ACTUALIZACIÓN Y DINAMIZACIÓN DEL TEJIDO ASOCIATIVO FEMENINO
Descripción de la acción	Se trata, por una parte, de reorientar y mejorar el actual tejido femenino y, por otra, crear redes de empoderamiento que den respuesta a los nuevos modelos de organización social y las realidades emergentes de las mujeres más jóvenes. En este sentido se desarrollarán acciones para la adquisición de conocimientos relacionados con la creación, gestión y dinamización de asociaciones.
Población diana	Población femenina en general, con especial atención a la población más joven.
Área responsable de la acción	• Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de Participación Ciudadana
Observaciones	• Se recomienda que la población diana de esta acción participe en el resto de las acciones de esta línea estratégica (desarrollo personal, liderazgo, hablar con...) para optimizar los resultados de esta. • Esta acción precisa asistencia técnica externa para su diseño, implementación y evaluación.
Acción nº 2.3	RECONOCIMIENTO SOCIAL A MUJERES LIDERESAS
Descripción de la acción	Con esta acción se pretende visibilizar y prestigiar a mujeres que representen un modelo de liderazgo útil para la transferencia de patrones de empoderamiento. Y para ello el Ayuntamiento de Medina Sidonia instaurará unos premios de reconocimiento a nivel local.
Población diana	Ciudadanía en general.
Área responsable de la acción	• Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de participación Ciudadana

Observaciones	• La ceremonia de entrega de distinciones tendrá periodicidad anual y serán entregadas por las autoridades municipales.
Acción nº 2.4	HABLAR CON...
Descripción de la acción	Organización de encuentros con mujeres destacadas del mundo de la política, la economía, las artes... para conocer trayectorias, barreras, inquietudes, opiniones, lecciones aprendidas... relacionadas con el empoderamiento de las mujeres.
Población diana	Población en general
Área responsable de la acción	• Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de Participación Ciudadana
Observaciones	• Esta acción precisa asistencia técnica externa para la organización de los eventos.
Acción nº 2.5	ENTRENAMIENTO EN LIDERAZGO
Descripción de la acción	Formación para ejercer el liderazgo de manera eficiente mediante el entrenamiento de habilidades relacionadas con las capacidades creativas, comunicativas, directivas, interpersonales etc.
Población diana	Mujeres empadronadas en Medina Sidonia, principalmente las pertenecientes a grupos organizados de la sociedad civil.
Área responsable de la acción	• Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de Educación
Observaciones	• Esta acción precisa asistencia técnica externa para el diseño, implementación y evaluación.
Acción nº 2.6	VISIBILIZACIÓN Y VINDICACIÓN DE MUJERES DESTACADAS EN LA HISTORIA
Descripción de la acción	Con esta acción se pretende "rescatar" a mujeres notables que han sido olvidadas por la historia para, por una parte, vindicarlas y ponerlas en valor y, por otra, para que sirvan de modelo a las nuevas generaciones. Desde este punto de vista, se realizará un trabajo de investigación en la biblioteca municipal, en la que existe un fondo bibliográfico referido a mujeres relevantes en el mundo de las artes, la ciencia, la literatura... etc. Tras el proceso investigador, se realizará un ciclo de seminarios monográficos en torno a los resultados obtenidos.
Población diana	Población en general
Área responsable de la acción	• Área de la Mujer • Área de Educación
Observaciones	• Esta acción precisa asistencia técnica externa

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
JUSTIFICACIÓN

La violencia de género es un dramático fenómeno de carácter universal que se expresa de múltiples maneras, todas ellas graves, que atentan contra la integridad física, psicológica, y sexual de las mujeres y, se sustenta en los valores machistas de las sociedades patriarcales. En consecuencia, para erradicar las violencias machistas, es preciso que toda la sociedad, deconstruya estos valores y los sustituya por registros relacionados con la igualdad de género.
Mediante el desarrollo de las acciones contenidas en esta línea estratégica, el Ayuntamiento de Medina Sidonia pretende contribuir de manera decidida a la erradicación de este tipo de violencia y para ello ha diseñado una serie de acciones dirigidas a la población asidonense en general y a la población masculina en particular, sin olvidar a las propias mujeres y las y los profesionales con responsabilidad en la prevención y erradicación de esta lacra social.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Renovar el compromiso del Ayuntamiento con la lucha contra las violencias machistas, contando para ello con los agentes clave (profesorado, personal sanitario, cuerpos de seguridad...) y con la población en general, con especial interés por la población joven.

OBJETIVOS OPERATIVOS

- Seguir trabajando en la educación de la población relacionada con los valores asociados a la igualdad de las mujeres, con especial interés en la población joven.
- Fomentar el compromiso activo de la población masculina con el rechazo público de la violencia de género.
- Mejorar los mecanismos de coordinación del CMIM, las fuerzas de seguridad y el resto de los agentes clave con competencias en la materia.

ACCIONES

1. Aprobación del protocolo de coordinación para la prevención de la violencia de género y atención a las mujeres víctimas de violencia de género en el municipio de Medina Sidonia.
2. Mesa contra la violencia de género.
3. Creación de un plenario de Jóvenes contra la Violencia de Género.
4. Creación de la Red de Hombres contra la Violencia de Género
5. Educación para la prevención de la violencia de género.
6. Capacitación de agentes relacionados con la erradicación de la violencia de género y atención a víctimas.
7. Taller para el uso responsable de las redes sociales.
8. Asistencia a víctimas de violencia de género.

FICHAS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES	
Acción nº 3.1	APROBACIÓN DEL PROTOCOLO DE COORDINACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y ATENCIÓN A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO DE MEDINA SIDONIA
Descripción de la acción	Partiendo del reconocimiento de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, y especialmente los establecidos en la Ley 4/2015 de 27 de abril reguladora del Estatuto de la Víctima del Delito, la Comisión Local de Seguimiento contra la Violencia de Género de Medina Sidonia, ha elaborado el protocolo de coordinación para la prevención de la violencia de género y atención a las mujeres víctimas de violencia de género, que contempla el procedimiento de coordinación y cooperación institucional para la mejora de la actuación ante la violencia de género. Dicho protocolo, recoge la intervención de manera coordinada de los organismos e instituciones intervinientes en el proceso de atención a víctimas de violencia de género: Policía Local, Guardia Civil, Atención Sanitaria Primaria, Servicios Sociales Municipales Servicios Sociales Comunitarios, Centro Municipal de Información a la Mujer, Juzgado de violencia contra la mujer, Juzgado de guardia y SAVA.
Población diana	Población en general
Área responsable de la acción	• Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de Seguridad Ciudadana
Observaciones	
Acción nº 3.2	MESA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Descripción de la acción	La mesa está compuesta por los siguientes organismos y colectivos: • Subdelegación del Gobierno • Área de la Mujer • Área de Bienestar Social • Centro Municipal de Información a la Mujer • Policía Local • Guardia Civil • Centro de salud • Profesorado de primaria y secundaria • Servicios sociales comunitarios Y sus objetivos y funciones se recogen en el reglamento de funcionamiento.
Población diana	Población en general
Área responsable de la acción	• Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de Seguridad Ciudadana
Observaciones	
Acción nº 3.3	CREACIÓN DE UN PLENARIO DE JÓVENES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Descripción de la acción	Crear un órgano contra la violencia de género implica dotarlo de estructura de funcionamiento y de los recursos necesarios para el desempeño de sus funciones. En este caso, se trata de crear un grupo de trabajo permanente dedicado al análisis, debate y reflexión de asuntos relacionados con la violencia machista, para una vez reunidos en Pleno, proponer medidas para la prevención y erradicación de este tipo de violencia y elevar estas a la Alcaldía para su estudio e implementación, en su caso. El plenario de jóvenes contra la violencia de género se constituirá a instancias del alcalde como órgano consultivo.
Población diana	Población joven
Área responsable de la acción	• Alcaldía • Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de Juventud • Área de Participación Ciudadana • Área de Educación
Observaciones	• El plenario deberá estar formado por chicos y chicas de manera paritaria. • La formación previa como Agentes para la Promoción de la Igualdad (API) será de carácter obligatorio para ser miembro del Plenario de Jóvenes. • Esta acción será el producto final de la acción Cualificación de Agentes para la Promoción de la Igualdad (API) contemplada en la línea estratégica "Educación para la Igualdad" dirigidas a la Comunidad Educativa.
Acción nº 3.4	CREACIÓN DE LA RED DE HOMBRES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Descripción de la acción	Creación y dinamización de una red formal de hombres comprometidos con la defensa activa de la igualdad de las mujeres y contra las violencias machistas. Sus miembros deberán ser capaces de adoptar un papel activo en relación con la sensibilización, formación, difusión y visualización de los compromisos para la erradicación de este tipo de violencias.

Población diana	Hombres empadronados en Medina Sidonia que muestren interés por la transformación social a favor de la igualdad de género y por extensión con la erradicación de la violencia de género.
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Área de la Mujer Centro Municipal de Información a la Mujer Área de Participación Ciudadana Área de Educación
Observaciones	• En un primer momento el grupo no será muy numeroso.
Acción nº 3.5	EDUCACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Descripción de la acción	Talleres para la sensibilización de la comunidad educativa y las familias en relación con las violencias machistas, que incluirán, contenidos para la educación en valores igualitarios y de respeto, la ordenación del tiempo entre iguales y la prevención de la violencia de género desde la infancia y adolescencia.
Población diana	Alumnado, profesorado y familias.
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Área de la Mujer Centro Municipal de Información a la Mujer Área de Educación
Observaciones	• Esta acción requiere asistencia técnica externa para la dinamización de los talleres y la elaboración de materiales.
Acción nº 3.6	CAPACITACIÓN DE AGENTES RELACIONADOS CON LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS
Descripción de la acción	Se trata de desarrollar seminarios monográficos relacionados con el tema en cuestión, como, por ejemplo, aspectos jurídicos, judiciales, sanitarios... relacionados con la violencia de género.
Población diana	Cuerpos de seguridad y otros colectivos de profesionales relacionados con la erradicación de la violencia de género
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Área de la Mujer Centro Municipal de Información a la Mujer
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Esta acción requiere asistencia técnica externa para la dinamización de los talleres y la elaboración de materiales. • Los seminarios podrán abrirse a otros colectivos de interés
Acción nº 3.7	TALLERES PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS REDES SOCIALES
Descripción de la acción	Esta acción, dirigida a la población joven, tiene por objeto sensibilizar para hacer un uso responsable de las redes sociales y erradicar las conductas machistas y a la vez, promover e impulsar conductas de respeto entre chicos y chicas alejadas de los estereotipos sexistas.
Población diana	Población joven de Medina Sidonia
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Área de la Mujer Centro Municipal de Información a la Mujer Área de Educación
Observaciones	• Esta acción precisa asistencia técnica externa para el diseño, desarrollo y evaluación
Acción nº 3.8	ASISTENCIA A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Descripción de la acción	Atención a víctimas de violencia de género que se encuentren en situación de emergencia
Población diana	Víctimas de violencia de género
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Área de la Mujer Centro Municipal de Información a la Mujer
Observaciones	

LÍNEA ESTRATÉGICA 4: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PRIVADA Y PROFESIONAL

JUSTIFICACIÓN

Los estereotipos y los roles de género se han transmitido de generación en generación mediante estrictos procesos de enculturación. La sociedad ha funcionado considerando que las tareas propias del hombre eran las de proveedor, es decir, las del trabajo remunerado; y las propias de la mujer, las de cuidadora y, por tanto, las del trabajo no remunerado. Sin embargo, con las conquistas de las mujeres relacionadas todas ellas con la igualdad entre géneros y principalmente, con el acceso al conocimiento y al mercado de trabajo, se producen desajustes sociales relacionados con la ordenación y gestión del tiempo.

El acceso de las mujeres al trabajo remunerado no ha impedido, que el mayor peso de las tareas del cuidado recaiga también sobre ellas, lo que supone que estas cargan con dobles e interminables jornadas que influyen negativamente en sus carreras profesionales y en su salud. En consecuencia, las sociedades modernas se encuentran con un problema social: la conciliación de la vida privada y profesional, con efectos socioeconómicos, demográficos, sanitarios y de convivencia importantes. Por ello, es necesario incorporar los problemas de conciliación a las agendas públicas y tomar medidas para acelerar la transformación social en este sentido. Una transformación que necesariamente tiene que incluir a los hombres para que ejerzan el deber de corresponsabilidad en las unidades de convivencia.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Tomar medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad en las unidades de convivencia dirigidas a hombres y mujeres, a niñas y niños, para un reparto del tiempo más racional y justo.
OBJETIVOS OPERATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar los valores asociados a la igualdad de género entre la población masculina, especialmente entre los niños y jóvenes. • Sensibilizar al empresariado en relación con el cumplimiento de la Ley en materia de conciliación y también respecto a las ventajas que supone para las empresas adoptar medias de conciliación para hombres y mujeres.
ACCIONES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Foro Tiempo de Hombres 2. Yincana por la corresponsabilidad 3. Ludoteca 4. Escuela infantil 5. Talleres de verano

FICHAS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES

Acción nº 4.1	FORO TIEMPO DE HOMBRES
Descripción de la acción	Con la creación de espacios para el análisis, la reflexión y el debate constituidos por hombres o de carácter mixto, se obtienen resultados operativos satisfactorios, por ello, con la creación de este foro se pretende, por una parte, dar un paso hacia la acción de manera organizada por parte de la población masculina, y por otro, crear un Grupo Motor, que, con el tiempo, pueda constituirse como tractor y generador de sinergias en favor de la igualdad y de la corresponsabilidad. El foro se constituirá formalmente, tendrá carácter permanente, y partirá con la elaboración de una programación de actividades consensuada con el Ayuntamiento.
Población diana	Hombres empadronados en Medina Sidonia
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Área de la Mujer Centro Municipal de Información a la Mujer Área de Participación Ciudadana
Observaciones	• Se recomienda la participación masculina en el diseño, organización y desarrollo del foro.
Acción nº 4.2	YINCANA POR LA CORRESPONSABILIDAD
Descripción de la acción	El juego es un recurso pedagógico de primer orden. Por ello, aprender valores relacionados con la igualdad y la corresponsabilidad mediante el juego, resulta ser, además de atractivo, muy recomendable para interiorizar valores, recambiar actitudes y adoptar conductas deseables. Con la yincana pretendemos vivenciar y normalizar situaciones cotidianas relacionadas con el reparto de tareas, dejando atrás los estereotipados y antiguos roles de género.
Población diana	Familias del municipio y población en general
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Área de la Mujer Centro Municipal de Información a la Mujer Área de Juventud Área de Educación
Observaciones	• La yincana se realizará al aire libre.
Acción nº 4.3	LUDOTECA
Descripción de la acción	Las ludotecas "Sonrisas" y "Diversidonia", dan servicio a las poblaciones de San José de Malcocinado y Los Albadales y a la de Medina Sidonia respectivamente. Ambas están pensadas para recibir a menores de entre 3 y 12 años en horario de mañana y tarde.
Población diana	Unidades familiares del municipio
Área responsable de la acción	• Área de Bienestar Social
Observaciones	
Acción nº 4.4	ESCUELA INFANTIL
Descripción de la acción	La escuela infantil "El Caminillo" dispone de 42 plazas concertadas para niñas y niños de 0 a 3 años
Población diana	Unidades familiares del municipio
Área responsable de la acción	• Área de Bienestar Social
Observaciones	
Acción nº 4.5	TALLERES DE VERANO
Descripción de la acción	Los talleres de verano desarrollan actividades de aprendizaje y ocio dirigidas a la población infantil de entre 3 a 12 años.
Población diana	Unidades familiares del municipio
Área responsable de la acción	• Área de Bienestar Social
Observaciones	

LÍNEA ESTRATÉGICA 5: EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD	
JUSTIFICACIÓN	
Las agencias socializadoras (familia, medios de comunicación, escuela...) son las encargadas de transmitir los valores admitidos como válidos en cada sociedad. Todavía hoy, estas agencias transmiten valores que resultan ser asimétricos para mujeres y hombres y, por consiguiente, perpetúan creencias, actitudes y conductas que dificultan la convivencia en igualdad. Trabajar con el profesorado y las familias a favor de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, supone, por una parte, educar para respetar y cumplir la Ley y, por otra, educar para el fomento de una convivencia responsable y respetuosa entre iguales.	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Acelerar los procesos transformadores a través de las agencias de socialización (escuela y familia) para que la sociedad en su conjunto y principalmente la población joven, interiorice los valores asociados a la igualdad de derechos y de trato de mujeres y hombres.	
OBJETIVOS OPERATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar creencias, actitudes y conductas entre la población joven basadas en el respeto, la no agresión y la corresponsabilidad. • Apoyar el compromiso activo del profesorado en favor de la igualdad de las mujeres. • Sensibilizar y concienciar a padres y madres de la importancia que tiene la educación para la igualdad desde la infancia. 	
ACCIONES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Aula para la convivencia en igualdad. 2. Maratón de iguales. 3. Cualificación de Agentes para la Promoción de la Igualdad (API). 4. Celebración del 8 de marzo. Día Internacional de la Mujer. 5. Jornada contra la violencia de género. Día 25 de noviembre. 6. Taller para la deconstrucción de patrones sexistas en la música. 	
FICHAS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES	
Acción nº 5.1	AULA PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD
Descripción de la acción	Crear un aula para la igualdad implica un esfuerzo conjunto por parte del Ayuntamiento, el profesorado y las familias, en favor de una educación colectiva orientada a la transformación social. Con el aula para la igualdad se pretende incidir allí donde se forja el pensamiento y la conducta de las futuras generaciones de hombres y mujeres, mediante actuaciones conjuntas coordinadas y de carácter transformador.
Población diana	Alumnado, profesorado, padres y madres
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de Juventud • Área de Educación
Observaciones	• Esta acción requiere asistencia técnica externa para el diseño, coordinación, dinamización y seguimiento de las actuaciones desarrolladas por el aula para la convivencia en igualdad.
Acción nº 5.2	MARATÓN DE IGUALES
Descripción de la acción	Se trata de aglutinar, en una jornada festiva, a chicos y chicas, a mujeres y hombres, de dentro y fuera del municipio para correr una maratón en favor de la igualdad.
Población diana	Población en general. Actividad abierta a personas de otros municipios
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de Deporte • Área de Participación Ciudadana
Observaciones	• Puede contemplarse la participación y el patrocinio de la Diputación provincial y la esponsorización de empresas.
Acción nº 5.3	CUALIFICACIÓN DE AGENTES PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD (API)
Descripción de la acción	Con esta acción se pretende cualificar y especializar a hombres y mujeres asidonenses en igualdad de género.
Población diana	Hombres y mujeres del Municipio que deseen adquirir formación específica relacionada con de la igualdad de género.

Área responsable del desarrollo de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de Educación
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Esta acción requiere asistencia técnica externa para su diseño, impartición y evaluación. • La acción podrá realizarse de manera virtual, presencial o en formato mixto. • Esta acción de carácter previo y obligatorio para las personas integrantes del Plenario de Jóvenes por la Igualdad.
Acción nº 5.4	CELEBRACIÓN DEL 8 DE MARZO. DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER
Descripción de la acción	Jornada colectiva de carácter conmemorativo y reivindicativo.
Población diana	Población en general
Área responsable del desarrollo de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de Participación Ciudadana
Observaciones	• Celebración anual
Acción nº 5.5	JORNADA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. DÍA 25 DE NOVIEMBRE
Descripción de la acción	Desarrollo de actividades en torno al 25 de noviembre, día contra la violencia de género, dirigidas a adolescentes de los IES del municipio, jóvenes asidonenses, asociaciones de mujeres y población en general. Se contemplan actividades relacionadas con: <ul style="list-style-type: none"> • Prevención de la violencia de género • Solución de conflictos de manera negociada • Comunicación humana • Nuevas masculinidades • Relación de parejas jóvenes • Campañas de sensibilización etc. Así como reuniones de trabajo periódicas con las coeducadoras de los centros educativos para desarrollar actividades conjuntas de manera coordinada.
Población diana	Población adolescente y joven, tejido asociativo femenino, centros educativos y población en general.
Área responsable del desarrollo de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de Educación • Área de Juventud
Observaciones	• Celebración anual.
Acción nº 5.6	TALLERES PARA LA DECONSTRUCCIÓN DE PATRONES SEXISTAS EN LA MÚSICA
Descripción de la acción	El desarrollo de esta acción permitirá el uso de la música como recurso didáctico para analizar, detectar, reflexionar, debatir y, en definitiva, hacer una revisión crítica de las letras de las canciones más escuchadas por la población joven.
Población diana	Población joven de ambos sexos
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de Educación
Observaciones	• Esta acción precisa asistencia técnica externa para el diseño, desarrollo y evaluación

LÍNEA ESTRATÉGICA 6: MEDIDAS TRANSVERSALES	
JUSTIFICACIÓN	
Esta línea de acción contempla el diseño de herramientas de gestión y capacitación para el acompañamiento y apoyo en los procesos de redistribución de los recursos públicos a nivel local y la inclusión de la transversalidad de género con objeto de modificar las condiciones de partida de las mujeres y, mejorar así sus condiciones de vida, su autonomía y su posicionamiento socioeconómico.	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Impulsar las políticas de igualdad entre mujeres y hombres atendiendo a los principios de la Carta Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la vida Local y, por tanto, institucionalizar progresivamente la aplicación del mainstreaming the gender en todas las áreas y a todos los niveles de gestión.	

OBJETIVOS OPERATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar a los equipos de gestión municipal para aplicar el enfoque transversal de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las actuaciones a nivel local. • Diseñar instrumentos de gestión que faciliten la coherencia en la toma de decisiones y la gestión municipal, con los principios inspiradores del I Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. • Incorporar cláusulas sociales con perspectiva de género en contratos, subvenciones y convenios públicos, que equilibren las condiciones de partida de mujeres y hombres. • Elaborar soportes legales para la toma de decisiones con enfoque de género.
ACCIONES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Creación del Consejo Municipal de la Mujer. 2. Capacitación para la inclusión del Enfoque Transversal de Género en las Políticas Locales. 3. Guía para la comunicación institucional incluyente y no sexista. 4. Incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios públicos. 5. Revisión de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) municipal desde la óptica de género. 6. Sistema de evaluación del I Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

FICHAS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES	
Acción nº 6.1	CREACIÓN DEL CONSEJO MUNICIPAL DE LA MUJER
Descripción de la acción	El Consejo Municipal de la Mujer será un órgano colegiado de participación, consultivo y no vinculante para la promoción real y efectiva de la igualdad de las mujeres del municipio de Medina Sidonia y para facilitar la participación activa de las mismas en las políticas municipales. Para su constitución se elaborará el reglamento de participación, funcionamiento, competencias y composición de este órgano.
Población diana	Población en general.
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía • Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de Participación Ciudadana
Observaciones	
Acción nº 6.2	CAPACITACIÓN PARA LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE TRANSVERSAL DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS LOCALES.
Descripción de la acción	Capacitación dirigida al personal ejecutivo del Ayuntamiento de Medina siguiendo las recomendaciones de la Comisión Europea para la aplicación del mainstreaming de género en todas las áreas de gestión de la administración pública.
Población diana	Equipos de gestión del Ayuntamiento de Medina Sidonia
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía • Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer
Observaciones	• Esta acción requiere asistencia técnica externa para la impartición de contenidos.
Acción nº 6.3	GUÍA PARA LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL INCLUYENTE Y NO SEXISTA
Descripción de la acción	Elaboración de una Guía de comunicación institucional incluyente y no sexista con protocolos de buen uso y recomendaciones para el tratamiento de la información y la comunicación oral, escrita, sonora y visual con perspectiva de género.
Población diana	Equipo de Gobierno, Corporación municipal y personal del Ayuntamiento
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía • Área de la Mujer • Área de Presidencia
Observaciones	• Esta acción requiere asistencia técnica externa para la elaboración de la guía.
Acción nº 6.4	INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS PÚBLICOS.
Descripción de la acción	Incorporación de cláusulas de igualdad para que las contrataciones, la concesión de subvenciones y la firma de acuerdos y convenios públicos se lleven a cabo en un marco igualitario tanto para mujeres como para hombres.

Población diana	Población en general
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía • Área de la Mujer • Centro de Municipal de Información a la Mujer
Observaciones	• Antes de proceder a la elaboración de los criterios de incorporación de las cláusulas para contratar, subvencionar o convenir, las personas encargadas de su elaboración deberían participar en la acción formativa sobre la inclusión del Enfoque Transversal de Género en las Políticas Locales.
Acción nº 6.5	REVISIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT) MUNICIPAL DESDE LA ÓPTICA DE GÉNERO
Descripción de la acción	Revisión de la RPT municipal para la detección de brechas de género, principalmente brechas salariales y la posterior adopción de medidas correctoras.
Población diana	Plantilla municipal.
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Área de la Mujer • Área de personal • Sindicatos con representación en el Ayuntamiento.
Observaciones	• El análisis de la RPT desde la óptica de género se encuentra en fase de alegaciones previas a su aprobación.
Acción nº 6.6	SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES
Descripción de la acción	El sistema de evaluación y seguimiento del I Plan tiene por objeto favorecer la transparencia, la rendición de cuentas y el buen Gobierno. Evaluar y valorar los resultados parciales y finales de los programas y acciones del Plan, además de permitirnos comprobar el grado en que se han cumplido los objetivos previstos en relación con los resultados obtenidos, nos va a ayudar a identificar dificultades, buenas prácticas y lecciones aprendidas en relación con las actuaciones programadas.
Población diana	Ciudadanía en general.
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Área de la Mujer • Y de manera transversal todas las áreas implicadas en la ejecución del Plan
Observaciones	• Esta acción requerirá de asistencia técnica externa para el diseño de un panel de indicadores de evaluación – valoración de las acciones contenidas en el Plan.

7. SISTEMA DE GOBERNANZA

VII. Sistema de gobernanza

Dado que la desigualdad de género tiene carácter estructural, multidimensional y multicausal, la gestión del Plan requiere un enfoque interdepartamental y multidisciplinar de carácter integrador y holístico.

I. Estructura de gobernanza

Hablar de gobernanza en relación con las políticas públicas de igualdad implica el diseño de una estructura formal de gestión, lo que supone la asunción de responsabilidades políticas y técnicas.

La Alcaldía de Medina Sidonia como impulsora del I Plan para la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, encomienda a la Delegación de la Mujer la dinamización, ejecución, evaluación y seguimiento de los programas y acciones del Plan, y para ello, se apoyará en el equipo técnico de la Delegación, en el Consejo Municipal de la Mujer, en el Centro Municipal de Información a la Mujer y en las organizaciones y agentes clave del municipio.



LÍNEA ESTRATÉGICA 5	ACCIONES	2019	2020	2021	2022
Educación para la Igualdad	5.1. Aula para la convivencia en igualdad.	-	1.500 €	-	1.500 €
	5.2. Maratón de iguales.	-	350 €	350 €	350 €
	5.3. Cualificación de Agentes para la Promoción de la Igualdad (API).	4.200 €	-	-	-
	5.4. Celebración del 8 de marzo- Día Internacional de la Mujer.	Coste 0	Coste 0	Coste 0	Coste 0
	5.5. Jornada contra la violencia de género. Día 25 de noviembre.	Coste 0	Coste 0	Coste 0	Coste 0
	5.6. Talleres para la deconstrucción de patrones sexistas en la música.	-	-	-	1.500 €
TOTAL LÍNEA ESTRATÉGICA 5		4.200 €	1.850 €	350 €	3.350 €
LÍNEA ESTRATÉGICA 6	ACCIONES	2019	2020	2021	2022
Medidas transversales	6.1. Creación del Consejo Municipal de la Mujer.	Coste 0	-	-	-
	6.2. Capacitación para la inclusión del Enfoque Transversal de Género en las Políticas Locales.	-	Coste 0	-	-
	6.3. Guía para la comunicación institucional incluyente y no sexista.	-	-	Coste 0	-
	6.4. Incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios públicos.	Coste 0	Coste 0	Coste 0	Coste 0
	6.5. Revisión de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) municipal desde la óptica de género.	Coste 0	Coste 0	Coste 0	Coste 0
	6.6. Sistema de evaluación del I Plan de igualdad de pportunidades y de trato entre mujeres y hombres.	1.000 €	-	-	1.500 €
TOTAL LÍNEA ESTRATÉGICA 6		1.000 €	0 €	0 €	1.500 €
RESUMEN	2019	2020	2021	2022	TOTAL
LÍNEA ESTRATÉGICA 1	10.000 €	14.200 €	12.800 €	10.000 €	47.000 €
LÍNEA ESTRATÉGICA 2	1.000 €	9.000 €	7.600 €	7.600 €	25.200 €
LÍNEA ESTRATÉGICA 3	2.000 €	3.400 €	3.100 €	1.600 €	10.100 €
LÍNEA ESTRATÉGICA 4	49.097 €	45.297 €	45.297 €	45.297 €	184.988 €
LÍNEA ESTRATÉGICA 5	4.200 €	1.850 €	350 €	3.350 €	9.750 €
LÍNEA ESTRATÉGICA 6	1.000 €	0 €	0 €	1.500 €	2.500 €
TOTAL	67.297 €	73.747 €	69.147 €	69.347 €	279.538 €

Nº 27.902

AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS ANUNCIO

De conformidad con el artículo 104.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, por el presente se hace público que, por Decreto de la Alcaldía-Presidencia n.º 1649 de 20 de febrero de 2.023, se dispone nombrar funcionaria eventual con dedicación completa (Personal de Gabinete) del Excmo. Ayuntamiento de Algeciras, a:

NOMBRE Y APELLIDOS: DOÑA SANDRA CARRASCO ARJONA.
DNI: ***9011*. RETRIBUCIONES ANUALES: 37.710,96 €.

24/02/2023. EL ALCALDE. Fdo.: José Ignacio Landaluce Calleja
Nº 28.941

AYUNTAMIENTO DE TARIFA EDICTO

Expedientes: Varios Tributos 2023/G1580 Aprobación Padrón del IVTM Por Decreto de la Alcaldía con núm. 2023/474, de fecha 20 de Febrero de 2023, se ha aprobado el Padrón del IVTM, correspondiente al Censo del ejercicio de 2023, por un importe de 992.556,59 euros, con 12.512 recibos.

Los citados documentos estarán expuestos al público en el área de Gestión Tributaria de este Excmo. Ayuntamiento, por plazo de QUINCE DÍAS, contados a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincial, de conformidad con lo previsto en el art. 3 del Real Decreto 243/1995 de 17 de febrero. A través de la sede electrónica (<http://sede.aytotarifa.com>) podrán hacerse las consultas que se estimen, indicando un correo electrónico para remitir el resultado de la misma. Transcurrido dicho plazo, los interesados legítimos podrán interponer recurso de reposición contra los actos de inclusión o alteración de datos, ante este Excmo. Ayuntamiento por plazo de UN MES.

Lo que se hace público en cumplimiento del mismo, para general conocimiento.

TARIFA, a 21/02/2023. EL ALCALDE, Fdo.: Francisco Ruiz Giráldez.
Nº 28.963

AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA ANUNCIO

Por Decreto núm. VJTRI-00185-2023 han sido aprobadas las listas cobratorias de los siguientes tributos:

PRECIO PÚBLICO ESCUELA INFANTIL MUNICIPAL – MESES ENERO A MARZO – 2023.

PRECIO PÚBLICO INSTALACIONES DEPORTIVAS (ESCUELAS DEPORTIVAS) – MESES ENERO A MARZO – 2023.

PRECIO PÚBLICO POR LUDOTECA MUNICIPAL – MESES ENERO A ABRIL – 2023.

Los mismos quedarán expuestos al público en el tablón de anuncios del Ayuntamiento por un período de QUINCE DIAS, de conformidad con lo establecido en el apartado 5º del artículo 103 de la Ordenanza Fiscal General.

Plazo de pago en período voluntario: desde el 1 de marzo de 2023 hasta el 3 de mayo de 2023.

Lugar de pago: Entidades bancarias colaboradoras con los débitos que previamente se podrán obtener a través de la Sede Electrónica del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Excmo. Diputación Provincial de Cádiz o contactando por correo electrónico o por teléfono. Igualmente, presencialmente en la oficina municipal del Servicio situada en la calle Plazuela número 1, de lunes a viernes y de 9 a 13 horas.

Recursos: contra el contenido y el acto de aprobación de los diferentes padrones podrá formularse Recurso de Reposición en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del periodo de exposición pública del correspondiente padrón.

Advertencias: Transcurrido el período voluntario de pago se iniciará el periodo ejecutivo, que determina el devengo del recargo de apremio y de los intereses de demora, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26 y 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

En Vejer de la Frontera, 24/02/2023. EL ALCALDE-PRESIDENTE. FDO.: Francisco Manuel Flor Lara.

Nº 28.987

AYUNTAMIENTO DE ROTA MOVILIDAD Y DESARROLLO URBANO SOSTENIBLE, S.L. (MODUS) ACUERDO

Aprobadas las Listas Cobratorias que seguidamente se indican, relativas al presente ejercicio de 2023, por el presente se exponen al público, para que en el plazo de UN MES desde su publicación puedan presentarse contra las mismas reclamaciones por los interesados legítimos, de conformidad con lo establecido en el Art. 14.2.C) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales:

*PRESTACIÓN POR DISTRIBUCIÓN DE AGUA, DEPURACIÓN, ALCANTARILLADO, de grandes consumidores del mes de FEBRERO 2023.

Asimismo, se acordó fijar como fecha de pago un período voluntario de quince días (art. 84 del Reglamento Suministro Domiciliario del Agua, Decreto 120/1991 de 11 de junio), pudiendo efectuarse el ingreso de las cuotas resultantes en las Oficinas de Recaudación, ubicadas en la calle Compás del Convento núm. 11, durante el horario habitual de 9,00 a 13,00 horas de días laborales, o a través de domiciliación bancaria.

Transcurridos los plazos indicados se iniciará el procedimiento de apremio, efectuándose el cobro de las cuotas no satisfechas con el recargo establecido en las normas de aplicación e intereses de demora correspondientes.

Lo que se hace público para general conocimiento de los afectados legítimos.

22/02/2023. Fdo: Manuel Jesús Puyana Gutiérrez. Consejero Delegado de MODUS ROTA

Nº 29.075

**AYUNTAMIENTO DE ROTA
MOVILIDAD Y DESARROLLO URBANO
SOSTENIBLE, S.L. (MODUS)
ACUERDO**

Aprobadas las Listas Cobratorias que seguidamente se indican, relativas al presente ejercicio de 2023, por el presente se exponen al público, para que en el plazo de UN MES desde su publicación puedan, presentarse contra las mismas reclamaciones por los interesados legítimos, de conformidad con lo establecido en el Art. 14.2.C) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales:

*PRESTACIÓN POR DISTRIBUCIÓN DE AGUA, ALCANTARILLADO Y DEPURACIÓN, DE ROTA, del bimestre ENERO-FEBRERO DE 2023.

Asimismo, se acordó fijar como fecha de pago en período voluntario desde el 01 de marzo de 2023 hasta el 02 de mayo de 2023 inclusive, pudiendo efectuarse el ingreso de las cuotas resultantes en las Oficinas de Recaudación, ubicadas en la calle Compás del Convento núm. 11, durante el horario habitual de 9,00 a 13,00 horas de días laborales, o a través de domiciliación bancaria.

Transcurridos los plazos indicados se iniciará el procedimiento de apremio, efectuándose el cobro de las cuotas no satisfechas con el recargo establecido en las normas de aplicación e intereses de demora correspondientes.

Lo que se hace público para general conocimiento de los afectados legítimos.

22/2/2023. Fdo: Manuel Jesús Puyana Gutiérrez. Consejero Delegado. Nº 29.080

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO**

N.I.G.: 110204442020003237. Procedimiento: Procedimiento Ordinario 1086/2020. Negociado: B. Materia: Reclamación de Cantidad. Demandante: MABEL MOYA REYES. Abogado/a: JUAN MANUEL PEÑA LEON. Demandado: JUAN JOSE ALVAREZ GARCIA y FOGASA. Abogado/a: LETRADO DE FOGASA - CADIZ

Letrada de la Administración de Justicia D.ª Maria Cristina Azofra Alonso hago saber:

Que en los autos ORD 1086/2020 que se tramitan en este órgano judicial, se ha acordado:

- Citar a JUAN JOSE ALVAREZ GARCIA, por medio de edicto, al objeto de que asista al acto de conciliación y, en su caso, juicio, que tendrá lugar el 19/04/2023, a las 12:00 y 12:30 horas, respectivamente, en la Sala de este Juzgado.

La Diligencia de Ordenación se encuentra a disposición del/de la citado/a en esta Oficina Judicial, donde podrá tener conocimiento íntegro de la misma.

Se advierte al/a la destinatario/a que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trate de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.

Y para que sirva de comunicación a JUAN JOSE ALVAREZ GARCIA, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la provincia.

En Jerez De La Frontera, 21/02/2023. LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. FIRMADO.

Nº 28.977

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO**

N.I.G.: 110204442020002862 Procedimiento: Despidos / Ceses en general 954/2020. Negociado: D. Materia: Despido. Demandante: JOSE ANTONIO ORTIZ GARCIA. Graduado/a social: JOSE GUTIERREZ GONZALEZ. Demandado: MULTISERVICIOS ALMAGRO SL.

Letrada de la Administración de Justicia D.ª Maria Cristina Azofra Alonso hago saber:

Que en los autos DSP 954/2020 que se tramitan en este órgano judicial, se ha acordado:

- Notificar a MULTISERVICIOS ALMAGRO SL, por medio de edicto, el/la Sentencia Núm.39/2023, dictado/a en dicho proceso el 17-02-2023 cuya copia se encuentra a su disposición en esta oficina judicial, donde podrá tener conocimiento íntegro de la misma.

Contra dicha resolución puede interponer recurso de suplicación que deberá anunciar en el plazo de cinco días hábiles desde la publicación de este edicto, en los términos que constan en la misma.

Se advierte al/a la destinatario/a que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trate de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.

Y para que sirva de comunicación a MULTISERVICIOS ALMAGRO SL,

en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

En Jerez De La Frontera, 22/02/2023. LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. FIRMADO.

Nº 28.995

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO**

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER:

Que en este Juzgado, se sigue los autos núm. 1129/2021, sobre Despidos/ Ceses en general, a instancia de MARGARITA VALLE SÁNCHEZ contra JEANCARLO FARROMEQUE DANCE, en la que con fecha 20.02.23 se ha dictado sentencia nº 56/23 que sustancialmente dice lo siguiente:

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 JEREZ DE LA FRONTERA AUTOS NÚM. 1129/21

SENTENCIA NÚM. 56/23

En Jerez de la Frontera, a veinte de febrero del dos mil veintitrés.

La ILMA SRA DOÑA MARIA DE LA SOLEDAD ORTEGA UGENA, MAGISTRADO JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL NUM. 2 de JEREZ DE LA FRONTERA, tras haber visto los presentes autos sobre DESPIDO seguidos a instancia de DOÑA MARGARITA VALLE SÁNCHEZ contra DON JEAN CARLO FARROMEQUE DANCE, emplazado el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA
FALLO

Que estimando la demanda formulada por DOÑA MARGARITA VALLE SÁNCHEZ contra DON JEAN CARLO FARROMEQUE DANCE, emplazado el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, debo declarar y declaro la improcedencia del despido acordado por la demandada, condenando a ésta a que abone al actor una indemnización de 11.277,55 euros, así como los salarios dejados de percibir hasta el día que se dicta esta sentencia en cuantía de 22.329,57 euros, declarándose expresamente extinguida la relación laboral con fecha de esta sentencia, sin pronunciamiento para el FOGASA. Notifíquese esta Sentencia a las partes haciéndoles saber que la misma no es firme y frente a ella cabe formular RECURSO DE SUPPLICACION al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el cual deberá anunciarse en este Juzgado en el plazo de los CINCO días siguientes a la notificación de esta resolución, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado o representante dentro del indicado plazo. Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado la cantidad objeto de condena en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que tiene abierta este Juzgado con el número en el Banco de Santander nº 1256 0000 65 1129 21, (haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento), pudiendo sustituir la consignación mediante aval bancario en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista. Asimismo deberá en el momento de anunciar el recurso consignar la suma de 300 euros en concepto de depósito en la misma cuenta bancaria (haciendo constar también el número de procedimiento). Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en forma a JEANCARLO FARROMEQUE DANCE, cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de CADIZ, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

21/02/2023. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ROSARIO MARISCAL RUIZ. FIRMADO.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes." Nº 28.998

**Asociación de la Prensa de Cádiz
Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia**

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas). Fax: 956 220 783
Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org
www.bopcadiz.es

INSERCIONES: (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959