

I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD

DESDE LA HETEROGENEIDAD DE NECESIDADES







I PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD

Índice

1. Introducción y antecedentes	1
2. Marco normativo	3
2.1. Marco internacional	3
2.3. Marco autonómico y local	8
3. Metodología	10
3.1. Fase previa	12
3.2. Fase de diagnóstico	13
3.3. Fase de compromiso y liderazgo	17
3.4. Fase de aprobación	18
3.5. Fase de plan de acción	19
4. Diagnóstico	19
4.1. Datos estadísticos	19
4.2. Problemáticas del contexto analizado	30
5. Objetivos del Plan de Igualdad	41
6. Medidas e indicadores	43
7. Evaluación	49



1. Introducción y antecedentes

En las últimas décadas, uno de los factores claves en el desarrollo del medio rural europeo han sido las mujeres. Sin embargo, éstas lo hicieron desde un papel reivindicativo, promotor y bajo condiciones desventajosas, a saber; desde espacios no 'oficiales' pero, sobre todo, con frágil peso político en los procesos de toma de decisiones y acceso a recursos. En tal sentido, desde los organismos internacionales hasta los organismos locales se han planteado actuaciones que posibiliten corregir este tipo de desigualdades.

No obstante, pese a las recomendaciones, las discriminaciones de género y en general, la igualdad entre mujeres y hombres son en muchas ocasiones las grandes olvidadas al realizar políticas públicas o agendas de Desarrollo Local. Y, cuando se han incluido o considerado lo han hecho desde una premisa dual y genérica, en el sentido de omitir que, las discriminaciones o intersecciones múltiples generan a su vez, necesidades e intereses diversos y heterogéneos en las propias mujeres como grupo social, a saber; factores como la procedencia o nacionalidad, el desempleo, la edad, el nivel educativo, opción sexual, la etnia, entre otros, los cuales se interseccionan en sus vidas, excluyéndolas habitualmente de las agendas para el progreso y desarrollo que se configuran en los diferentes contextos.

Este conjunto de factores se desenvuelve en un contexto de frágiles infraestructuras para los servicios de cuidado, un restringido horario de transporte público y limitadas opciones laborales, además de la persistencia de un marco de relaciones de género desequilibrado y asimétrico. Dicho de otra forma, bajo una cultura que no se muestra estar de acuerdo abiertamente frente a las desigualdades entre mujeres y hombres,



aunque en sus idearios centrales sigue siendo permisiva con el modelo de hombre, “ganador del pan” y mujer “la ama del hogar”. Es más, se advierte una mentalidad de subordinación subliminal cimentada bajo el peso devaluado del trabajo doméstico, la invisibilidad de la actividad laboral de las mujeres (trabajar sin cotización en empresas familiares) y, sobre todo, en la feminización de los cuidados, los mismos que afectan la inserción laboral y la autonomía real.

Es por ello, que se pide el compromiso por parte de las instituciones no solo a nivel internacional y/o nacional, sino también, a nivel local. Especialmente en este último, porque es el espacio que ofrece cercanía a la ciudadanía y, es el medio donde las frágiles iniciativas que emergen para el cambio cultural pueden encontrar el soporte necesario.

Asimismo, las políticas públicas dirigidas a lograr la igualdad entre hombres y mujeres deben adecuarse a la realidad donde van a ser aplicadas. En el caso de las zonas rurales vislumbramos características propias que las diferencian de los grandes centros urbanos, los mismos que cuentan, ya en su mayoría, tanto con planes como iniciativas para promover la igualdad y revertir las discriminaciones múltiples que afectan a mujeres inmigrantes o de otras nacionalidades (MON), a mujeres con diversas opciones sexuales y colectivos LGBTI que disponen de cierta influencia. Sin embargo, situar e identificar las discriminaciones que se interseccionan en la vida de estos grupos sociales a nivel rural resulta vital para evitar la marginalización o su propia exclusión.

En este marco se configura esta propuesta de **I Plan de Igualdad para el Ayuntamiento de Aznalcóllar**. La incorporación de la perspectiva de género en la agenda local, que es la idea que subyace a la elaboración de este Plan, permite adoptar medidas que respondan a las necesidades y los intereses heterogéneos de las mujeres. El concepto de heterogeneidad alude a la diversidad resultante de las diferencias en cuanto a su estatus social, su poder adquisitivo, su nivel de educación o su nacionalidad. Pese a que los problemas, para ser públicos, deben tratarse atendiendo a una



colectividad, el hecho de reconocer las diferencias existentes permite responder con mayor eficacia a las demandas sociales.

Aznalcóllar resulta idóneo para la aprobación y aplicación del Plan, pues, al no tener experiencias previas de este tipo, conviene sumarse al compromiso internacional que, impulsado desde la propia Unión Europea, pretende crear las condiciones favorables para alcanzar la igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres. Tender las mismas oportunidades a hombres y a mujeres solventando los desequilibrios existentes, no sólo favorece al valor de la igualdad, sino que además posibilita la contribución femenina al ámbito económico, científico y cultural, entre otros. La localidad de Aznalcóllar cuenta con mujeres empresarias que demuestran esta evidencia y que son uno de los tantos motivos que justifican la conveniencia del contexto para el desarrollo del Plan. A estos factores favorables se suman las deficiencias en cuestión de género que, como se señala más adelante, desincentivan a las mujeres, entre otras tantas consecuencias, urgiendo la necesidad del mismo.

2. Marco normativo

2.1. Marco internacional

El asunto de la igualdad de género tiene una tradición relativamente larga a nivel internacional. A mediados del siglo XX la esfera internacional empezó a tratar la violencia contra la mujer como un problema grave sobre el que legislar. Uno de los primeros pasos fue la creación de la **Comisión de la Condición Jurídica y social de la Mujer** en 1947. Por aquel entonces, las 15 representantes de los gobiernos de esta comisión eran mujeres, las cuales ayudaron en gran medida a propiciar la realización de numerosos convenios cuyo tema principal fuese la mujer, a saber: la **Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada** de 1957, la **Convención sobre el consentimiento para el matrimonio**, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios de 1962, el **Convenio relativo a la igualdad de**



remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor de la Organización Internacional del Trabajo (1951).

Asimismo, esta Comisión elaboró la **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer** de 1967, una resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas que consideraba la discriminación contra la mujer incompatible con la dignidad humana y con el bienestar de la familia y de la sociedad, ya que impide su participación en la vida política, social, económica y cultural de sus países en condiciones de igualdad con el hombre, y constituye un obstáculo para el pleno desarrollo de las posibilidades que tiene la mujer de servir a sus países y a la humanidad. Esta declaración llamaba no solo a eliminar cualquier perjuicio legal para la mujer, sino también, a otorgar derechos que hasta entonces les habían sido denegados.

Posteriormente, se firmó la **Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)** de 18 de diciembre de 1979, nacida en el marco de la I Conferencia mundial sobre las mujeres (México, 1975), la cual se trata de una de las normas internacionales cruciales para entender el avance en materia de derechos de las mujeres. A pesar de que esta normativa carece de un artículo concreto para condenar la violencia contra la mujer, posee otras disposiciones que amparan la obligación de los Estados en este ámbito. A este respecto, el artículo 1 de la Convención define por primera vez en el marco internacional la discriminación contra la mujer a cuyo tenor *“a los efectos de la presente Convención, la expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotara toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer”*.

Además, en las últimas décadas del siglo pasado la ONU organizó cuatro conferencias mundiales sobre la mujer siendo la última edición la de Pekín en 1995. De estas conferencias surgieron medidas (estructuradas en varios ejes de acción como la



pobreza, la educación o la infancia) que fueron adoptadas por los países con éxito según los estudios realizados.

A lo largo de los años se han realizado un número incontable de convenciones, conferencias y declaraciones que han ayudado a hacer de las diferentes problemáticas relativas a la mujer un asunto esencial para el desarrollo de políticas públicas y para la consecución de objetivos globales. Estas normativas y declaraciones que surgen a nivel internacional permiten, por tanto, visibilizar la lucha de la mujer en aquellos espacios donde aún ahora sigue relegada a un segundo plano, por ejemplo, la **Declaración de Brighton** de 1994 sobre la mujer y el deporte que consiguió que multitud de organizaciones (en torno a las 400) se adhiriese a sus principios de equidad e igualdad de oportunidades en el deporte.

A nivel europeo, los diferentes tratados de funcionamiento, así como los convenios sobre DD.HH. de la Unión Europea han plasmado los ideales de igualdad y no discriminación. De las resoluciones y directivas europeas destacamos dos elementales a nuestro parecer. En primer lugar, la resolución del parlamento europeo relativa al *genderbudgeting* que urge a aplicar una perspectiva de género a la hora de realizar y gestionar presupuestos e impuestos ya sea aumentando el gasto en asociaciones dedicadas a los derechos de las mujeres o bien, mejorando la distribución del presupuesto para la consecución de la igualdad de género. En segundo lugar, es remarcable la cantidad de estrategias y resoluciones pidiendo a los estados miembros un mayor esfuerzo para lograr terminar con problemas como la feminización de la pobreza (Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2017, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015), la brecha en sectores como el tecnológico e informático o la falta de oportunidades a la hora de emprender (sesión nº 3474, de 16 de junio de 2016, Consejo de Europa), es decir, áreas de gran relevancia puesto que la autonomía económica de las mujeres es de vital importancia a la hora de que éstas puedan desenvolverse sin ningún tipo de coacción o restricción de tipo económica.



Otro acuerdo a destacar es el **Convenio del Consejo de Europa de Estambul**. Se trata de un convenio que ayudó enormemente a enmarcar la violencia contra la mujer como un asunto sobre el que la legislación debía actuar. En su artículo 5.2, el convenio llama a proceder con la diligencia debida para prevenir, investigar, castigar y conceder una indemnización por los actos de violencia incluidos en el ámbito de aplicación del mismo.

Finalmente, la estrategia más reciente que consta de un **comunicado de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico Social y Europeo y al Comité de las Regiones**, se plantea para el período 2020-2025 y se articula en torno a seis ejes: 1) *Ni violencia ni estereotipos*, 2) *Prosperar en una economía con igualdad de género*, 3) *Igualdad en los puestos de mando en todos los ámbitos de la sociedad*, 4) *Integración de la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en las políticas de la UE*, 5) *Acciones de financiación para avanzar en la igualdad de género en la UE* y 6) *Abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo*. A nivel rural y las localidades menos habitadas, la Comisión sostiene que van a dotarlas de “oportunidades de financiación para aumentar los conocimientos empresariales de las mujeres y su participación en la toma de decisiones, así como invertir en el desarrollo de servicios básicos en las zonas rurales en el marco de la política agrícola común”¹.

2.2. Marco estatal

Aparte de los **artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española** que establecen el principio de igualdad en el ordenamiento jurídico español, los legisladores han desarrollado a lo largo de los años, especialmente en este último siglo, una serie de

¹ Comisión Europea (2020). *Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>



normativas de gran calado que han permitido visibilizar la discriminación y la brecha mujer-hombre.

Entre las normas implantadas por las instituciones estatales destacamos la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**. Esta ley define la violencia de género como toda aquella violencia que sea manifestación de la discriminación, así como, de la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Esta violencia se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia. La ley, a pesar de su controversia por el aspecto penal de ésta, abarca varios ámbitos de actuación: educación (formación del profesorado y alumnado), medios de comunicación (evitar mensajes vejatorios que dañen a la mujer) y salud (detección de síntomas deviolencia) entre otros. Su objetivo es sensibilizar y formar a la población en los principios de igualdad y no discriminación y, asimismo, evitar cualquier atisbo de violencia o actitud denigrante hacia la mujer.

Otra de las leyes que sobresalen en el panorama español es **la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. Esta ley ambiciona conseguir una igualdad de oportunidades para mujeres y hombres bajo la premisa de que todos somos iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes teniendo como objetivo conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Más tarde, en 2017 se firmó el **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, el cual esbozó una serie de ejes sobre los que actuar desde los poderes públicos, también a nivel local. Entre los ejes encontramos: la sensibilización y la prevención de la violencia de género, la mejora de la respuesta institucional haciendo especial hincapié en las entidades locales, formación de los profesionales y la protección de los menores.



2.3. Marco autonómico y local

Andalucía, como cualquier otra comunidad autónoma, tiene una deuda con las mujeres. Las mujeres han sido objeto de agresiones y de discriminación en el entorno laboral, educativo, política y personal.

El **Estatuto de Andalucía** garantiza la no discriminación, la igualdad entre hombres y mujeres a lo largo de su articulado. En este apartado iremos desglosando aquellos artículos y leyes que consideramos cruciales.

Art. 15 *“Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos”.*

Art. 37.11 *“La plena equiparación laboral entre hombres y mujeres y así como la conciliación de la vida laboral y familiar”.*

Estos dos artículos proclaman de forma general la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos siendo el artículo 37.11. una reafirmación de este compromiso en el entorno laboral, compromiso que quedará aún más explícito en el artículo 167. Sin embargo, hasta el artículo 73 no se ratifica la responsabilidad de Andalucía en esta ardua tarea. En este artículo se establecen no solo las competencias de la cual dispone la comunidad para proceder en materia de igualdad de oportunidades, sino que también, sitúa, a semejanza del **artículo 16**, la violencia de género como una problemática sobre la que actuar mediante la sensibilización, la prevención y la asignación de recursos para ello:

Art. 73

“Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1 de la Constitución, incluye, en todo caso:



a) *La promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos. Se atribuye, expresamente a la Comunidad Autónoma la facultad de dictar normativas propias o de desarrollo en esta materia.*

b) *La planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo.*

c) *La promoción del asociacionismo de mujeres.*

2. *Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia compartida en materia de lucha contra la violencia de género, la planificación de actuaciones y la capacidad de evaluación y propuesta ante la Administración central. La Comunidad Autónoma podrá establecer medidas e instrumentos para la sensibilización sobre la violencia de género y para su detección y prevención, así como regular servicios y destinar recursos propios para conseguir una protección integral de las mujeres que han sufrido o sufren este tipo de violencia”.*

Art. 16

“Las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas”.

Asimismo, en los **artículos 105.2 y 107** se establece el principio de paridad entre hombres y mujeres a la hora de confeccionar las listas electorales y de formar los órganos e instituciones de la comunidad.

Destacamos también, el **artículo 21** el cual llama a incorporar valores de igualdad entre hombre y mujeres en la educación: *“Los planes educativos de Andalucía incorporarán los valores de la igualdad entre hombres y mujeres...”*

Dentro de este marco se promulgó la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**. Esta ley tiene como misión la conquista de la igualdad entre hombres y mujeres a través de diversos ejes, entre ellos: paridad en corporaciones de derecho público, aplicación de enfoque de género en la



enseñanza, políticas de empleo, deporte, políticas relativas a la salud y a los asuntos sociales. Una gran parte de esta ley está dedicada a la búsqueda de igualdad en la educación andaluza. Entre las medidas sugeridas remarcamos:1) la eliminación de los prejuicios y roles estereotipados para lograr un desarrollo en igualdad del alumnado;2) la incorporación de la contribución histórica de las mujeres en la materia; 3) la presencia de personal cualificado en los centros que garantice la realización de actuaciones enmarcadas en el Plan de Igualdad; 4) la elaboración de programas de sensibilización para asegurar relaciones sexual-afectivas igualitarias, que prevenga embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual; 5) la realización de programas de sensibilización y formación con un enfoque de género para las AMPAs; 6) la formación permanente por medio de medidas adoptadas por la Administración educativa del profesorado en materia de igualdad de género; 7) la asistencia en los consejos escolares de cualquier tipo de una persona con formación en igualdad de género para que impulse y haga un seguimiento de medidas educativas que fomenten la igualdad real entre hombres y mujeres; y, 8) asegurar que la composición del consejo escolar respete el equilibrio entre ambos sexos.

3. Metodología

Con el fin de asegurar la idoneidad de este Plan de Igualdad, se ha llevado a cabo, como parte de la metodología, el análisis y la representación del contexto local para identificar, en primer lugar, aquellos espacios propios de las mujeres (asociación de mujeres); en segundo lugar, espacios donde históricamente las mujeres han formado parte (hermandades de culto religioso y AMPAs); y, en tercer lugar, aquellos espacios donde existe infrarrepresentación o ausencia femenina (clubes deportivos, clubes de cazadores).

Una vez identificados, se han realizado grupos focales con el objetivo de captar sus líneas discursivas respecto al desarrollo local, el papel que tienen en el mismo y sus



representaciones o visión respecto a asuntos como el acceso a los recursos locales, así como la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Asimismo, el peso e influencia social que tienen en el entorno local y, posteriormente, esbozar un diagnóstico con esta diversidad de consideraciones. De esta forma, podremos rehuir de pensamientos excluyentes, hegemónicos y prejuicios. Así, se ha tenido en cuenta a: hermandades, policía local, servicios sociales, personal técnico y equipo de gobierno del Ayuntamiento, clubes deportivos y de caza, ADECUNA, Asociación de Mujeres y Fibromialgia, mujeres de otras nacionalidades, mujeres empresarias y de la Universidad Aula Abierta, AMPA la Zawiya, las Erillas y Cruz Blanca, mujeres en riesgo de exclusión y mujeres víctimas de violencia de género.



El esbozo del Plan de Igualdad para el municipio de Aznalcóllar se ha ejecutado en base a cinco fases:





Para la realización del Plan no solo hemos contado con informaciones derivadas de los y las agentes institucionales, sino que también, hemos hecho uso de multitud de métodos y procedimientos, que se expondrán a continuación, para conseguir información de la población local, con el objetivo de conocer de qué base partimos y hacia dónde nos dirigimos. Las fases en base a las cuales hemos estructurado nuestro trabajo son las siguientes:

3.1. Fase previa

Tratamos de contactar con las técnicas encargadas de la Igualdad para una puesta en común. Las técnicas conocen bien a la población y desempeñan una gran labor por lo que resultan vitales en el desarrollo de nuestro trabajo. Reunidas con ellas se les presenta el enfoque de la heterogeneidad de necesidades e intereses de las mujeres, incidiendo en las posibles y/o exclusiones habituales. Tras el debate nos pusimos de acuerdo y procedimos al segundo paso: el diagnóstico.





3.2. Fase de diagnóstico

La falta de recursos para la realización de un diagnóstico profundo es una de las barreras centrales del presente plan. No obstante, la voluntad política de sus concejalas, así como el loable compromiso de su equipo de técnicas, permiten las sinergias creativas para su iniciación mediante pasos consecutivos. Y, posteriormente, para irlo combinando o justificando con actividades formativas con los colegios o grupos como la Escuela de Personas Adultas.

La ayuda de las técnicas junto con nuestra experiencia previa, nos permitieron identificar y deducir qué sectores o actores son claves para el esbozo del plan (mapeo de la realidad). En esta fase realizamos estudios cuantitativos de las y los agentes, sean institucionales o no, con el fin de comprender las distintas realidades que cohabitan en el municipio. Fueron, por tanto, de especial relevancia asociaciones de mujeres, así como aquellos movimientos asociativos que poseen un especial arraigo en la localidad, a saber: las AMPAs, mujeres afectadas por la violencia de género, la policía local, mujeres de otras nacionalidades, hermandades religiosas, las asociaciones deportivas ode caza, entre otras.





Hemos empleado tres metodologías distintas para recopilar datos: la técnica del grupo de enfoque, la entrevista cualitativa y los registros de sesiones.

La técnica de grupo de enfoque (TGE) igualmente conocida como grupo de discusión, reunión de grupo, focus group y, en ocasiones, entrevista grupal (group interview). Dado su relativa facilidad con que se organiza, así como, por su adaptabilidad a casi cualquier tema de investigación, se trata de la técnica de reunión o dinámica grupal más utilizada para recopilar datos/información de tipo cualitativo acerca de opiniones y actitudes. Esta técnica se resume en una discusión estructurada según un guion orientativo que pone en práctica un moderador y que se basa en el principio de sinergia: la energía grupal generada gracias a la interacción entre los intervinientes puede deparar útiles y nuevas propuestas, al estilo del efecto bola de nieve o espoleta, donde las de algunos participantes inspiran las de otros.

Por otra parte, hemos realizado entrevistas cualitativas individuales. Se trata de una técnica a través de la cual podemos obtener datos de un sujeto con el fin de conocer su individualidad y ver el mundo con sus ojos. Con esta técnica podemos comprender sus categorías mentales, su terminología, sus modos de juzgar...





Asimismo, hemos hecho uso de registros en las charlas impartidas en los centros de enseñanza para recoger, de esta manera, aquellos datos y comentarios que resultasen interesantes para realizar un correcto diagnóstico de la localidad. Igualmente, debido a que con el alumnado hemos realizado actividades manuales en las que ellos y ellas podían expresar lo que quisieran sobre el tema acerca del cual disertábamos, hemos analizado estos también para así tener material suficiente.

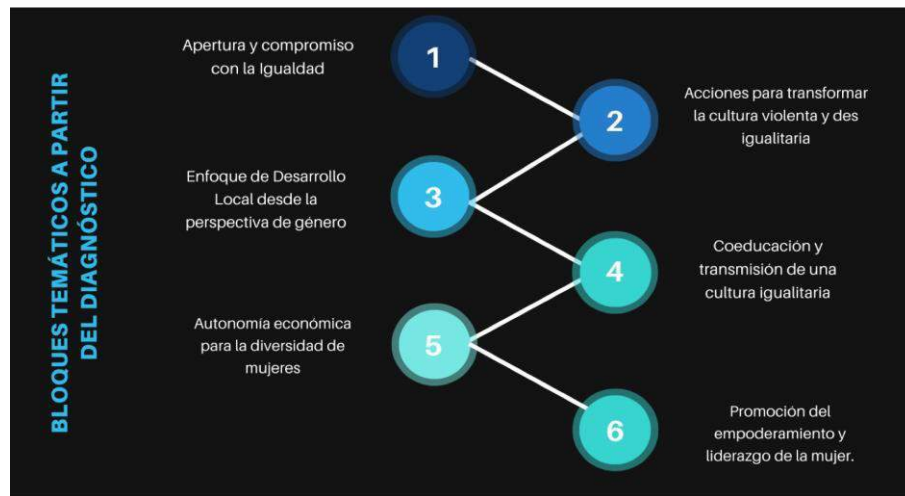




A lo largo de esta fase, en la que hemos entrevistado a diferentes actores de la sociedad civil local, hemos sido capaces de recopilar aquellos datos que consideramos cruciales para el esbozo de un diagnóstico adecuado para el municipio. Un diagnóstico apropiado es imprescindible para elaborar ulteriormente medidas que se ajusten a la realidad de la localidad y es por ello que para realizarlo hemos tenido en consideración no sólo a las instancias políticas o asociaciones de mujeres, como se viene haciendo habitualmente, sino también, a asociaciones y actores de la sociedad civil como hermandades o clubes deportivos sin olvidarnos de aquellos sectores poblacionales ajenos usualmente a este asociacionismo como los y las inmigrados e inmigradas que conviven en este municipio.

Como resultado de esta fase, hemos obtenido una serie de bloques temáticos a abordar, que se resumen en la siguiente imagen.





3.3. Fase de compromiso y liderazgo

Para esta fase de trabajo se realizaron procesos consecutivos de sensibilización y apertura a la agenda de género. Concretamente, se realizaron sesiones con distintos colectivos de la sociedad civil para que, por ejemplo, en el caso del grupo de personas de la universidad de mayores no sólo identificasen propuestas o necesidades sino también, para ponerle en contacto con personas de otras nacionalidades favoreciendo así, el intercambio cultural. Éstas son sesiones de devolución de los datos preliminares con el propósito de sentar las bases para la creación de una Comisión para la Igualdad constituida por el grupo político, por personal del ayuntamiento con un alto nivel de responsabilidad, profesionales especializados/as de la localidad, así como representantes del tejido asociativo del municipio con las que podamos compartir nuestros avances, presentarle asiduamente nuestras propuestas y darle a conocer las realidades con las que nos encontramos a medida que examinamos los datos. Asimismo, esta comisión es la encargada de evaluar nuestra labor a lo largo de todo el proceso. La secretaria de la comisión será la secretaria del ayuntamiento o en su defecto, la asesora jurídica del PIM.



Composición de la Comisión para la Igualdad:

- 1.) Concejala de Igualdad.
- 2.) Un/a representante del equipo de gobierno municipal.
- 3.) Agente de igualdad (PIM)
- 4.) Asesora jurídica de igualdad (PIM).
- 5.) Representante (s) de los servicios sociales comunitarios.
- 6.) Representantes de las organizaciones sindicales mayoritarias.
- 7.) Representantes del tejido asociativo por sectores (mujeres, deportes, hermandades, MON, empresarias...)
- 8.) Representantes de la comunidad educativa (1 representante por centro educativo)

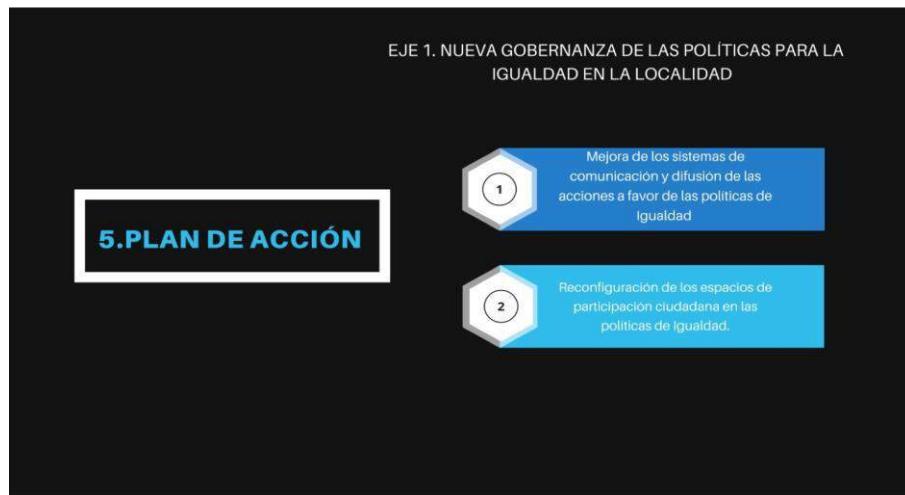
3.4. Fase de aprobación

Posteriormente, ante dicha comisión se presentarán tanto los datos del diagnóstico como las medidas que sugerimos con el fin de poner en marcha nuestro plan.



3.5. Fase de plan de acción

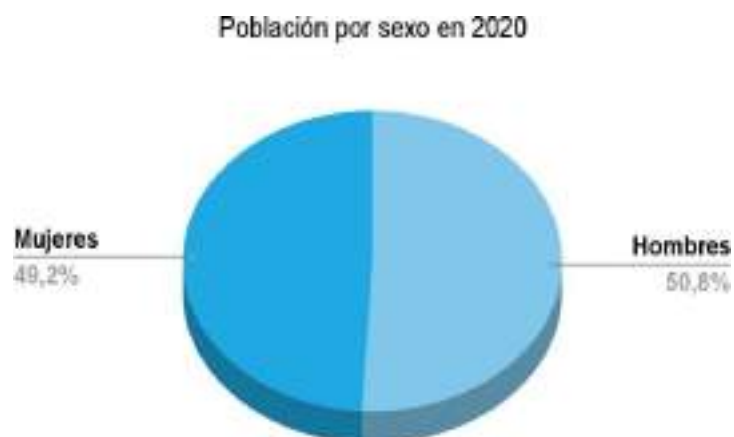
Finalmente, se implantarán las medidas detalladas en el plan y aprobadas por la comisión y se realizará un seguimiento exhaustivo de éstas.



4. Diagnóstico

4.1. Datos estadísticos

a. Población por sexo

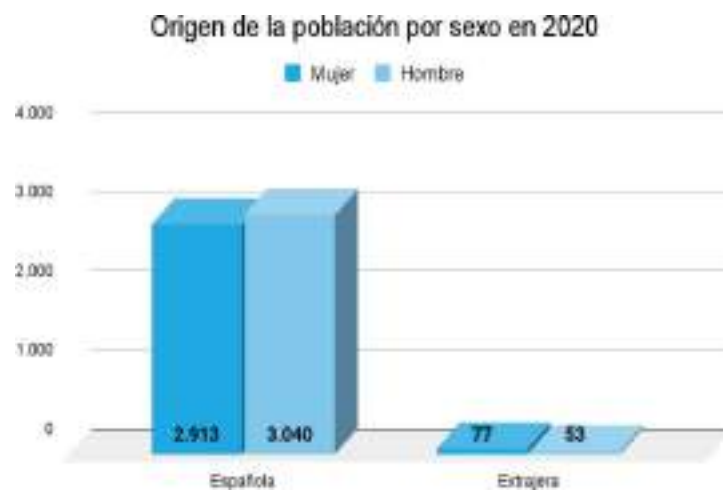


Fuente: INE. Gráfico de elaboración propia.



Atendiendo a los datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística, la población de Aznalcóllar está compuesta, en relación al año 2020, por 2.990 mujeres y 3.093 hombres. En datos porcentuales, el 49,2% son mujeres y el 50,8% son hombres. Tal y como puede apreciarse la distribución de la población es bastante proporcional, alcanzándose un total de 6.083 habitantes.

b. Población inmigrante por sexo

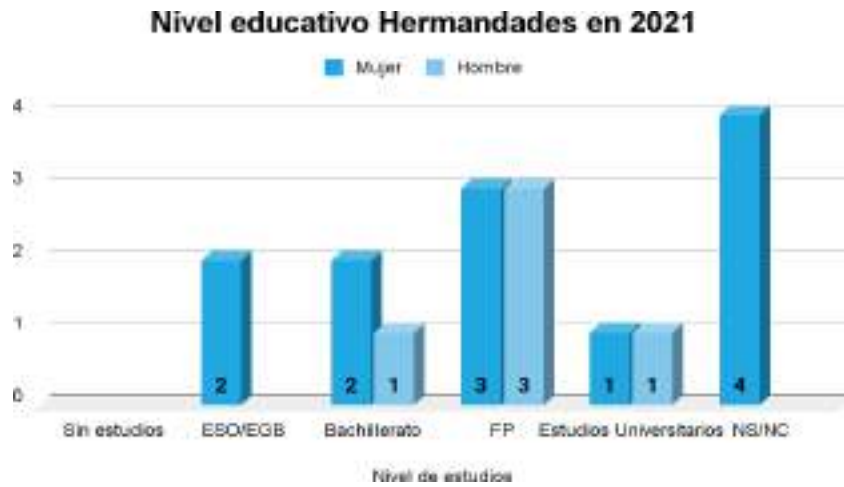


Fuente: INE. Gráfico de elaboración propia.

Respecto a la población inmigrante en relación a la población total, 77 personas son mujeres e inmigrantes, mientras que 53 son hombres e inmigrantes. En total, 130 personas del pueblo de Aznalcóllar son inmigrantes, tratándose de una cifra considerable dada la dimensión de la localidad.

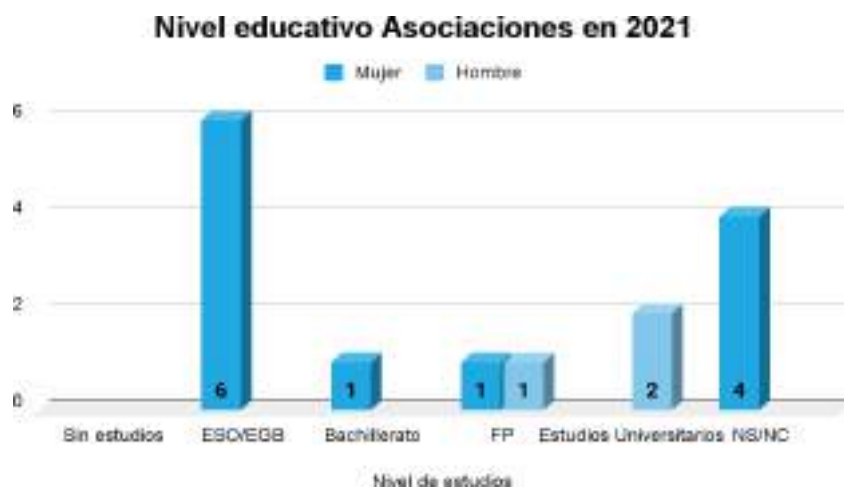
c. Nivel de estudios de la población por sexo





Fuente:Tabla de elaboración propia. Datos extraídos de los grupos focales y entrevistas realizadas en 2021.

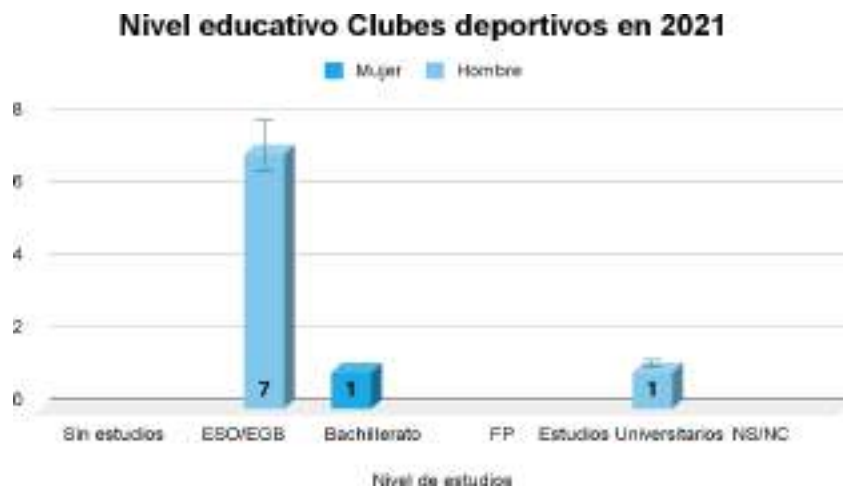
De forma desagregada, en función de la organización o asociación que se ha tenido en cuenta, a nivel de las hermandades ningún integrante está sin estudios; 2 mujeres tienen la ESO o su equivalente la EGB frente a ningún hombre; otras dos mujeres tienen Bachillerato frente a 1 hombre; tanto 3 mujeres como 3 hombres tienen la FP; 1 hombre y 1 mujer tienen estudios universitarios; y, finalmente, 4 mujeres no saben o no contestan.



Fuente:Tabla de elaboración propia. Datos extraídos de los grupos focales y entrevistas realizadas en 2021.



En las asociaciones se vuelve a repetir el que ningún participante se encuentre sin estudios. Respecto a la ESO y la EGB, 6 mujeres poseen esta titulación mientras que ningún hombre manifiesta tenerla; al igual que Bachillerato, que 1 mujer alcanza este nivel de estudio frente a ningún hombre. Para la FP, la distribución es igual, teniendo este nivel de estudios tanto 1 hombre como 1 mujer. Sólo 1 hombre manifiesta tener estudios universitarios, ante ninguna mujer. Para finalizar, 4 mujeres responden que no saben o no contestan.

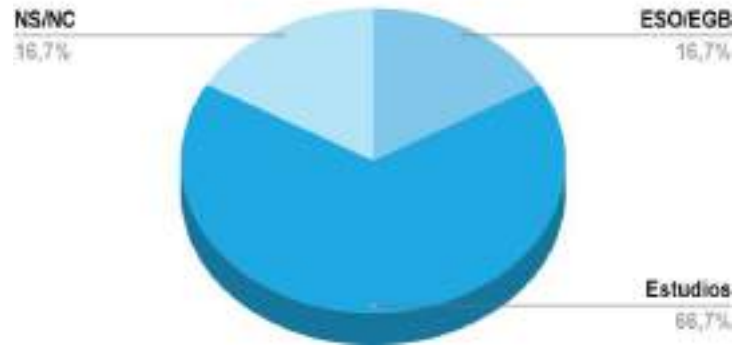


Fuente:Tabla de elaboración propia. Datos extraídos de los grupos focales y entrevistas realizadas en 2021.

En cuanto a los clubes deportivos, ninguna persona se muestra sin estudios, con FP o no saben o no contestan. Por otra parte, 7 hombres tienen ESO o EGB frente a ninguna mujer. Tanto para estudios de Bachillerato como para universitarios, sólo 1 persona reconoce alcanzar ese nivel: 1 mujer en el primero y 1 hombre en el segundo.



Nivel educativo Mujeres laboralmente activas en 2017/18



Fuente:Tabla de elaboración propia. Datos extraídos de los grupos focales y entrevistas realizadas en 2021.

Atendiendo a la totalidad de la población de mujeres laboralmente activas entrevistadas en el período 2017/2018, el 66,7% tiene estudios universitarios y el 16,7% la ESO o la EGB. El 16,7% no sabe o no contesta.

Nivel educativo Personal del Ayuntamiento en 2017/18

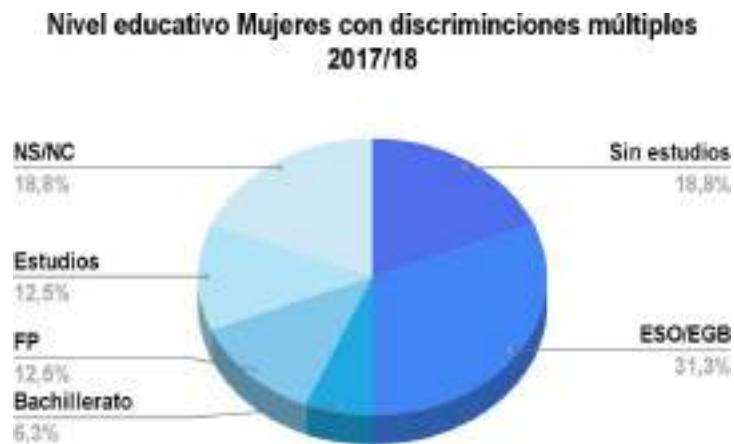


Fuente:Tabla de elaboración propia. Datos extraídos de los grupos focales y entrevistas realizadas en 2021.

En el plano del Ayuntamiento, las mujeres muestran con gran diferencia ser las que más ostentan estudios universitarios, siendo 11 frente a 4 hombres. Nadie está sin estudios;



tanto 1 hombre como 1 mujer tienen la ESO o la EGB; 3 hombres Bachillerato y ninguna mujer; 5 hombres FP ante 2 mujeres; y sólo 1 hombre y ninguna mujer responde no sabe o no contesta.

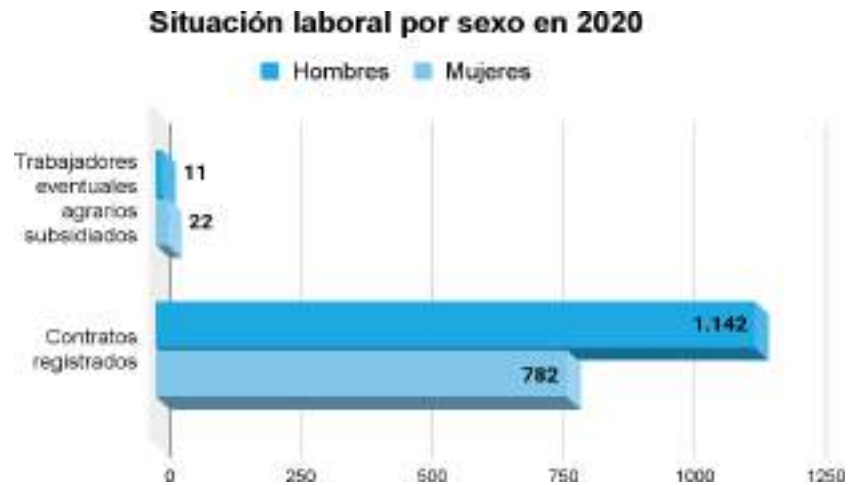


Fuente:Tabla de elaboración propia. Datos extraídos de los grupos focales y entrevistas realizadas en 2021.

d. Actividades productivas y económicas predominantes

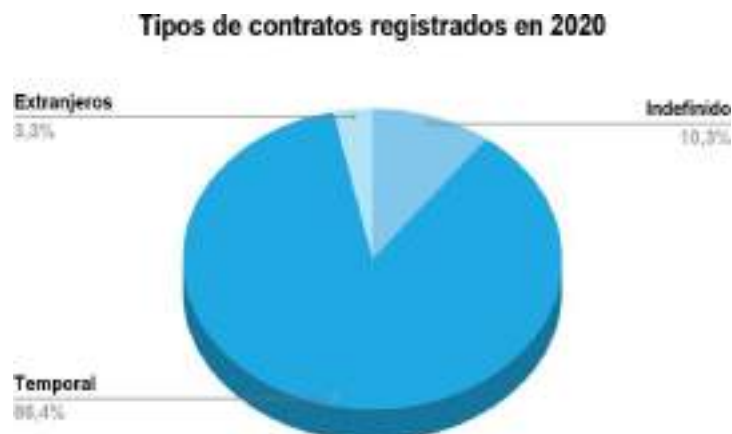
Atendiendo al grupo de mujeres con discriminaciones múltiples la distribución del nivel educativo es bastante variada: 18,8% no tiene estudios, 31,3% tienen la ESO o la EGB, 6,3% Bachillerato, 12,5% FP y 12,5% estudios universitarios. El 18,8% no sabe o no contesta.





Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía a partir de SPEE, SAE y Tesorería General de la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Año 2020. Gráfico de elaboración propia.

A partir de los datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, remitiéndonos al pueblo de Aznalcóllar, 22 mujeres son trabajadoras eventuales agrarias subsidiarias, frente a 11 hombres; mientras que, en función de los contratos registrados, 1.142 son hombres y 782 mujeres. Puede concluirse que son las mujeres quienes están en mayor medida sujetas a la temporalidad cuando se introducen en el mercado laboral.



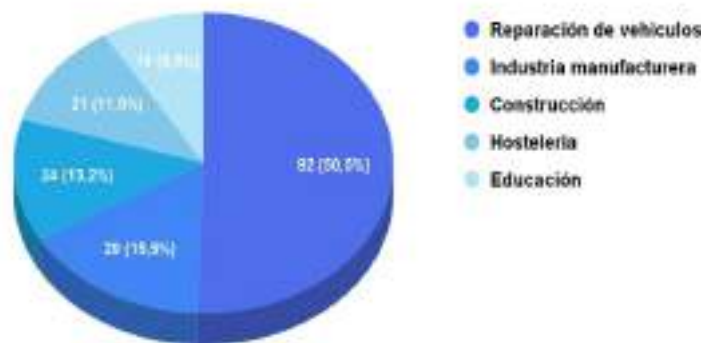
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía de SPEE, SAE y Tesorería General de la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Año 2020. Tabla de elaboración propia.



Partiendo de la misma fuente de datos, los tipos de contrato que se han registrado para el año 2020 se distribuyen siendo un 3,3% extranjeros, un 10,3% indefinido, y, alcanzo la mayoría, un 86,4% de carácter temporal.

e. *Número de empresas según actividad principal (comercio, construcción, servicios, agrícola...)*

Número de empresas según actividad económica en 2019

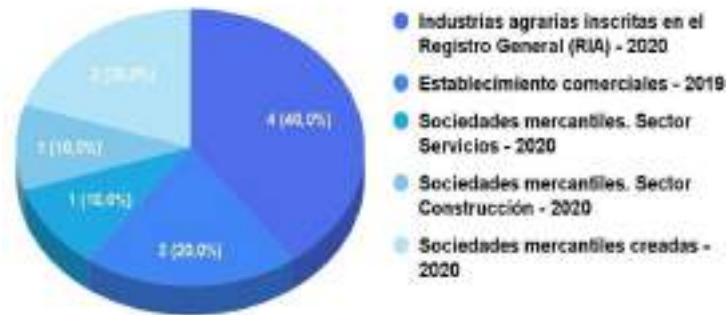


Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía a partir de SPEE, SAE y Tesorería General de la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Año 2020 con datos del 2019. Tabla de elaboración propia.

Para el año 2019 el número de empresas dedicadas a la educación era de 16 (8,8%), 21 para la hostelería (11,5%), 24 de construcción (13,2%) y 29 de industria manufacturera (15,9%). Sin duda preponderan las empresas de reparación de vehículos, siendo 92 (50,5%).



Número de empresas y establecimientos de la localidad en 2019 y 2020.

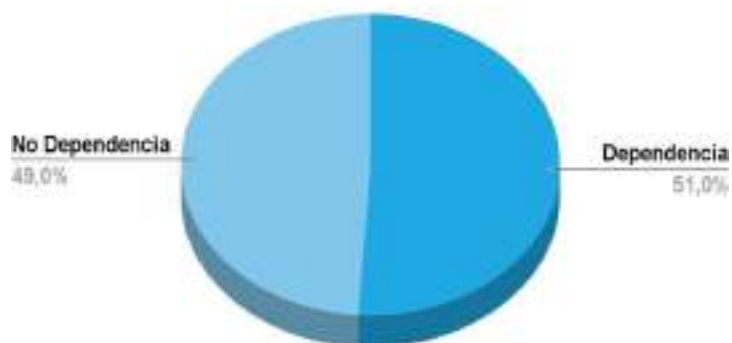


Fuente: SIMA. Ficha de municipios. Tabla de elaboración propia con datos de 2019 y 2020.

Los datos anteriores tenían en cuenta las empresas en el polígono. Ahora, ciñéndonos a la localidad hay tanto 1 sociedad mercantil dedicada al sector servicio como otra dedicada al sector de la construcción. De la misma forma, 2 empresas son sociedades mercantiles creadas y otras 2, establecimientos comerciales. No es de extrañar que siendo el sector agrícola uno de los principales, son 4 las industrias agrarias inscritas en el Registro General (RIA).

f. Población en situación de dependencia. Políticas de cuidado

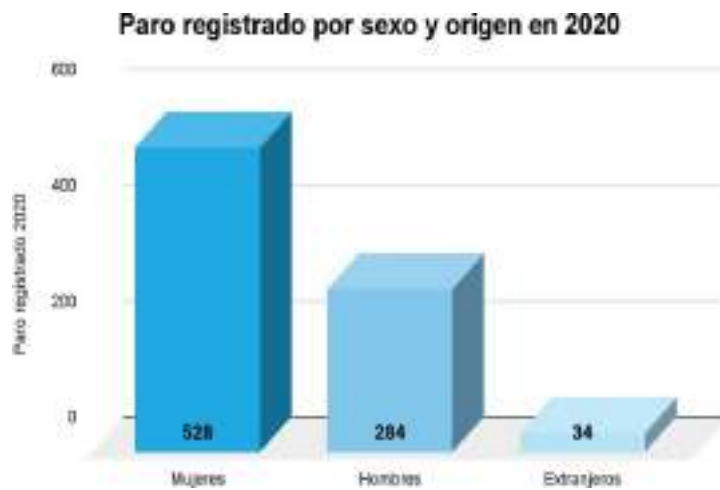
Población en situación de dependencia en 2020



Fuente: Ayuntamiento de Aznalcóllar. Datos estadísticos. Tabla de elaboración propia.

Los datos arrojan una realidad considerable, y es que el 51% de la población está en situación de dependencia, frente a un 49% no lo está. Por tanto, la población que necesita de asistencia y cuidados es mayor que la que podría brindárselo.

g. Desempleo por sexo



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía a partir de SPEE, SAE y Tesorería General de la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Año 2020. Tabla de elaboración propia.

Las mujeres en situación de paro duplican las cifras de los hombres, 528 frente 284. En cuanto a los extranjeros, 34 se encuentran en paro.

h. Movimiento asociativo. Asociaciones existentes

ENTIDAD
Mujeres afectadas por fibromialgia FibroAznalcóllar
Fútbol Base Aznalcóllar
Unión Deportiva de Cazadores



ADECUNA - Asociación Defensa de la Cultura y la Naturaleza
Asociación de Mujeres Maestra Mercedes Carnacedo
Hdad. Fuente Clara
Hdad. Cruz de Abajo
Hdad. Cruz de Arriba
Hdad. de la Soledad
Hdad. de la Vera Cruz
Club de atletismo "Los Galguitos"
AMPA "La Zawiya"
AMPA "Las Erillas"
AMPA "Cruz Blanca"
CEIP "Las Erillas"
CEIP "La Zawiya"
CEIP "Cruz Blanca"
IES Aznalcóllar
Centro de personas adultas de Aznalcóllar

Fuente: Ayuntamiento de Aznalcóllar y Junta de Andalucía. Asociaciones. Tabla de elaboración propia.

ENTIDAD
Apicultores de Aznalcóllar – APIDA
Peña cultural Flamenca de Aznalcóllar
Asociación - ADISAZ
AMPA Sierra de Aznalcóllar del IES Aznalcóllar
Ateneo Musical de Aznalcóllar
GDR Grupo de Desarrollo Rural Corredor de la Plata
Club Ciclista Las Cañá de Aznalcóllar
Asociación Cultural de Teatro La Zawiya



Asociación Silvestrista El Torviscal
Asoc. de Pensionistas y Jubilados/as “Los Mejores Años”
Comunidad de propietarios/as “La Torre”
Comunidad de propietarios/as “Jardines de Aznalcóllar”
Comunidad de propietarios/as “Calle Doctor Sanchez Becerra”
Protección Civil
Cáritas
Club Deportivo Rio Agrio Aznalcóllar
Hermanas de Betania
Asoc. de Pintores/as Sierra Verde “La Zarzita”
Comunidad de Regantes
Comunidad de Agricultores/as
Asociación de Cabalgata Reyes Magos
HAMAR Fútbol Sala
Agrupación Musical Ntra. Sra. Fuente Clara
Parroquia
PSOE Aznalcóllar
IU Aznalcóllar
CC.OO Aznalcóllar
UGT Aznalcóllar

Fuente: Ayuntamiento de Aznalcóllar y Junta de Andalucía. Asociaciones. Tabla de elaboración propia.

En las tablas se pueden observar las diferentes asociaciones encontradas en el municipio de Aznalcóllar a partir de los datos de la sección de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía y el Ayuntamiento de Aznalcóllar. Las asociaciones que aparecen en blanco son aquellas con las que hemos trabajado de forma directa. En las tablas se pueden observar las diferentes asociaciones encontradas en el municipio de Aznalcóllar



a partir de los datos de la sección de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía y el Ayuntamiento de Aznalcóllar. Las asociaciones que aparecen en blanco, son aquellas con las que hemos trabajado de forma directa. Las tablas sombreadas en gris, son aquellas entidades del municipio de las que tenemos constancia de su existencia. No obstante, con este grupo de entidades, al igual que otras asociaciones juveniles, de la comunidad LGTBI y del empresariado, iremos trabajando en el propio desarrollo del plan, siempre que sea posible y según la creación o consolidación de sus estructuras organizativas, ya que es fundamental la presencia de las mismas.

4.2. Problemáticas del contexto analizado

Para abordar la realidad local se establecen unos ejes a través de los cuales disertaremos acerca de los obstáculos y/o situaciones que se han detectado a lo largo de nuestra labor investigadora por medio de la aplicación metodológica:

1. Invisibilización de la diversidad sexual, falta de concienciación en cuestiones relativas a la comunidad LGTBI.
2. Interseccionalidad de las necesidades múltiples de las mujeres: MON y mujeres en riesgo de exclusión.
3. Falta de concienciación con lo que significa ser mujer en la localidad y ausencia de sororidad.
4. Ausencia de educación sexo-afectiva.
5. División sexual del trabajo.
6. Ausencia de mujeres en actividades deportivas.
7. Violencia de género y acoso callejero.

1. Invisibilización de la diversidad sexual, falta de concienciación en cuestiones relativas a la comunidad LGTBI

Durante nuestra labor en centros de enseñanza y posteriormente, en entrevistas hemos vislumbrado, de forma más o menos nítida, una serie de discursos y de comentarios que



atentan contra el colectivo LGBT. Por una parte, aquellos que desvalorizan la lucha describiéndola como contraproducente o innecesaria:

“Yo creo que no tiene sentido aquí y quizás fuera contraproducente haber hecho aquí una fiesta así (refiriéndose al Orgullo), porque aquí somos todos iguales”.

Y por otra parte, comentarios que dejan entrever rechazo hacia el colectivo, lo cual se traduce en que escondan su identidad o que se vean obligados, en el caso de los niños y niñas, a mudarse a otras localidades. Uno de nuestros testimonios nos contó que incluso uno de los padres del pueblo había soltado el siguiente comentario en un contexto en que había rumores de que a su hijo le gustasen los chicos:

“El padre le dijo lo típico, ¿no?, que prefiere tener un hijo subnormal así, o asesino, que maricón”

Asimismo, denotamos un uso extendido de palabras de carácter despectivo y peyorativo para dirigirse a homosexuales. Toda esta situación ligada al gran desconocimiento existente con respecto a este tema causa un clima propenso a la invisibilización y, en definitiva, al silencio.

2. Interseccionalidad de las necesidades múltiples de las mujeres: MON y mujeres en riesgo de exclusión

Las mujeres de otras nacionalidades de la localidad (MON) vinieron a España por diversos motivos, a saber: búsqueda de mejores condiciones laborales y económicas, ayuda a sus familiares o por reunificación familiar. En cuanto al primer motivo para venir a España, la búsqueda de mejores oportunidades, las MON se encuentran con la dura realidad de encontrar trabajo en España la cual ha empeorado tras la crisis económica. Sin embargo, otras decidieron venir a la península por motivos familiares ya sea, para acompañar a otros familiares ya establecidos en España o bien, para ayudar



económicamente desde España a familiares residentes en sus países de procedencia. De hecho, nos hemos encontrado con una participante que mencionó que ella se estableció en España para, junto con su hermano que ya residía aquí, sostener económicamente los tratamientos médicos de su madre que se encontraba enferma en Rumanía. La familia y la pareja son factores imprescindibles a la hora de analizar la situación de estas mujeres ya que son estas dos las que van a determinar y encaminar el futuro de las mujeres que deciden inmigrar. No eligen, por tanto, países aleatorios donde establecerse sino, países en los que cuenten con cierta red que les sirve de respaldo durante su estancia.

A pesar de que muchas de las mujeres presentes en el pueblo cuentan con formación en sus países de procedencia incluso, estudios superiores, tienen dificultades tanto para homologar sus respectivos títulos como para encontrar empleos que se correspondan con la formación ya realizada. Además, deben de enfrentarse por otra parte, a la discriminación laboral. Muchas, especialmente aquellas con mayores estudios, comentaban en el grupo realizado para la entrevista a este colectivo situaciones en las que al ser su competencia a la hora de coger un puesto una mujer española tenía más dificultades a pesar de tener igual o mayor formación que ellas. Sus nombres las delataban. No obstante, en el campo no existe tanto esta discriminación a la hora de seleccionar el personal. Suponemos que se debe a la necesidad por parte de las explotaciones agrícolas de personas que realicen tareas y empleos que los autóctonos están menos dispuestos a hacer.

Asimismo, comentan que el tener contactos aumenta las posibilidades de encontrar empleo, es decir, necesitan de una figura de autoridad (española) que ateste la honorabilidad de ellas. Denotamos pues, una gran falta de confianza a este sector de la población.

Otro rasgo visible durante la entrevista realizada es cómo la ausencia de apertura de los habitantes de la localidad va a perjudicar la convivencia de minorías y colectivos en el



municipio sean, inmigrantes sean, personas de la comunidad LGBT. Las participantes mencionan la existencia de estereotipos en la localidad. Uno de ellos, el de “quitamaridos” en el caso de las rumanas, que además mencionan casos de hombres que buscan su compañía desde su visión estereotipada. Además, resulta curioso como una de las participantes dice que ella ha tenido que demostrar su decencia y su honestidad para ganarse el respeto del pueblo, es decir, existe una mayor exigencia para las mujeres inmigrantes a la hora de facilitarles la convivencia.

Igualmente, se menciona la utilización extendida comentarios despectivos hacia ellas, sobre todo, por parte de gente mayor. En el punto de mira encontramos de la misma manera, la utilización del velo por parte de la población femenina musulmana.

Existe, como hemos mencionado antes, estereotipos y una gran ausencia de confianza que van a dificultar la vida de estas mujeres. De hecho, una de las partícipes comenta que ella cuidaba a un señor mayor y que debido a rumores que decían que había una relación entre ellos dos tuvo que dejar el trabajo. Los estereotipos no solo dañan su reputación, sino que las perjudican laboralmente y por consiguiente, económicamente. Esto las expone aún más a la marginalización social.

3. Falta de concienciación con lo que significa ser mujer en la localidad y ausencia de sororidad

Uno de los aspectos a destacar en este diagnóstico es la notable falta de conciencia de lo que significa ser mujer y la ausencia de sororidad con mujeres inmigradas, las cuales se enfrentan al rechazo y a estereotipos deleznable que perjudican gravemente su honorabilidad, así como, sus oportunidades laborales y por ende, sus expectativas socio-económicas.

Asimismo, nos parece interesante como muchas de las participantes no tenían claro conceptos como “la igualdad” o incluso, “el feminismo”, el cual lo equiparaban con el machismo:



“El feminismo está muy bien cuando sea a favor de todo el mundo. Yo creo que no debe haber ni machismo, ni feminismo sino, igualdad”.

Un gran número de ellas ignoran íntegramente los objetivos que poseen las leyes y planes que se promulgan hoy en día especialmente, las leyes consagradas a la consecución de la paridad, la cual la consideraban como discriminatoria.

Además, encontramos revelador como muchos de los intervinientes en nuestros diversos proyectos hacían caso omiso o negaban cualquier atisbo de machismo en el municipio. Otro fenómeno igualmente sintomático, es el achaque por parte de las personas de mayor edad de la lacra del machismo a la juventud local quedando las personas adultas enteramente absentes de toda culpa. Sin embargo, esta idea contradecía todo un florilegio de testimonios que hemos recopilado en el cual queda explícito como la desigualdad entre hombres y mujeres está plasmada en cada una de las generaciones.

4. Ausencia de educación sexo-afectiva

En este subgrupo poblacional hemos detectado avances innegables con respecto a las generaciones mayores a la vez que discursos similares o incluso, idénticos a los de las generaciones pasadas. Por una parte, parecen haber naturalizado, a grandes rasgos, la diversidad sexual (se muestran más abiertos, aunque cometen fallos a la hora de tratar el tema) y las alumnas parecen ser conscientes de las desigualdades existentes pero por otra parte, la situación económica del municipio obstaculiza sus expectativas laborales (ausencia de sueños y motivación).

En cuanto a la educación, las niñas parecen las grandes protagonistas del absentismo escolar y del abandono escolar temprano debido a motivaciones comunes según los agentes de policía:



“Pues, generalmente terminan la primaria, empiezan la ESO, se quedan embarazadas, tienen un hijo y ahí a lo mejor ya abandonan sus estudios...”

Como podemos comprobar la maternidad temprana parece una de las causas para que éstas abandonen sus estudios. Sin embargo, el entorno familiar resulta un factor clave también:

“También ha pasado casos de madres, en los que yo personalmente he ido por cuestiones del instituto de absentismo escolar, y le pregunté a la madre que por qué no iba su hija al colegio y me respondió que el motivo era porque le tenía que ayudar a ella, que estaba enferma. Le comenté que a ella se le podría poner un servicio de asistencia social a domicilio y nos respondió que no, que de todos modos su hija ya había sido madre, sólo con 15 años.”

Por otra parte, creemos que existe un gran vacío en cuanto a educación sexual que se refleja en los comentarios de los alumnos y las alumnas que parecen no tener en cuenta la presencia de las ETS y sus perjuicios para su salud. Está muy generalizado el no uso del preservativo según nos cuenta un profesor:

“No utilizan preservativo, por ejemplo, esto me lo han dicho a mi todos, no lo utilizan. Ellos el preservativo lo asocian a no tener hijos, pero no ven que por utilizar preservativo se están quitando enfermedades de transmisión sexual, para ellos como si no existiera”.

Además, conciben las relaciones sexuales desde un punto de vista en el que el placer o el deseo del otro o la otra queda relegado a un segundo plano.

5. División sexual del trabajo

Uno de los patrones que encontramos en todas las entrevistas que hemos realizado y en todas las charlas que hemos impartido es la presencia de una división sexual del trabajo muy acentuada: el hombre “ganador del pan” y la mujer que se queda en casa realizando las tareas del hogar. Varios entrevistados han alertado que esto se debe al pasado



minero del municipio, el cual moldeó la manera en la que entienden dicha división. Este sistema obliga, por una parte, a la mujer a ser una especie de sustento para el hombre en cuanto a tareas del hogar y por otra parte, a que dé un paso atrás en lo laboral para que el hombre sea el que procure de recursos económicos y ella la que realice las tareas del hogar y la que mantenga a la descendencia, dificultando por consiguiente, la posibilidad de una autonomía real de la mujer.

A lo largo de las entrevistas hemos encontrado de forma sistemática como las tareas se reparten de forma totalmente desigual ya sea en casos donde ambos están jubilados o en paro ya sea en casos donde solo uno de ellos trabaja:

“Pues yo tengo una amiga que cree mucho en la igualdad, que sí que todos somos iguales”, pero después por ejemplo estábamos un día tomando café y me dicen “pues me tengo que ir porque le tengo que hacer la cena a mi novio”. Y le digo, “pero vamos a ver, que se la haga él, ¿no?”. Su contestación fue “no, porque él está trabajando y yo estoy aquí en casa”.

La misma participante comentaba que en su caso (ella trabaja, la situación laboral del marido la desconocemos) también tenía problemas para que las tareas se repartieran de manera equitativa:

“Yo, por ejemplo, cuando me dice mi pareja “te ayudo a limpiar la casa” yo respondo: “¿a mí?”. No perdona, la responsabilidad no es mía. La casa es de los dos y yo no soy la única responsable, la casa es de los dos, no me tienen que ayudar a mí, hay que colaborar en la casa. Que al final se intenta decir que “sí, yo creo en la igualdad” pero si reparas en los comentarios...”

6. Ausencia de mujeres en actividades deportivas

A pesar de que en la mayoría de los colectivos en los que nos hemos adentrado tenían una fuerte presencia femenina, existe un sector en el que la posición de la mujer la encontramos débil: el deporte. En las actividades deportivas, incluida la caza (solo una



mujer asociada al club), la presencia de esta es minoritaria y/o desvalorizada. Hablamos incluso de profesionales que ven su trabajo despreciado simplemente por el hecho de ser mujer en sus labores como delegadas, árbitros o entrenadoras.

Unos de los factores que impiden la entrada de las niñas al deporte es la propia familia, la cual posee una visión del deporte como algo masculino y, por tanto, impropio para una chica. La propia directiva del club de fútbol confirmó nuestras sospechas al preguntarle sobre si había impedimentos por parte de los padres y madres:

“Yo veo más a las madres que los padres, en el sentido, de mi niña que quiere jugar al fútbol, pero yo no quiero que juegue porque no es un deporte para mujeres (...), y yo quiero que mi niña se apunte a ballet (...) mi hija se lleva todo el tiempo con el balón, pero yo no quiero que se apunte”.

Denotamos, por tanto, una fuerte división entre deportes “para chicas” y deportes “para chicos” fuera de toda lógica que obstruye el desarrollo de aficiones de las chicas y los chicos. En el caso del atletismo su presencia es igualmente débil según testimonia el propio presidente de la asociación de atletismo:

“Pero por los alrededores se ve mucha participación femenina y, muchas mujeres que están compitiendo, pero no sé si es el miedo...la verdad que no me lo explico porque por ahí por otros pueblos, porque yo no vivo aquí, en Olivares, por ejemplo, muchas más mujeres compitiendo”.

7. Violencia de género y acoso callejero

El último punto a destacar se trata de la desigualdad y la violencia enmarcada en el ámbito de la pareja. En este apartado hacemos hincapié en primer lugar, en el rol de las mujeres en estas relaciones como hemos mencionado en el punto anterior y, en segundo lugar, la violencia existente en este ámbito. Varias participantes han sido testigos de



violencia entre los miembros de la pareja. Existe una cultura machista hegemónica exacerbada que podemos notar en testimonios como el siguiente:

“Yo he llegado a escuchar de una madre que su hija no iba al cine porque tenía novio y que era una falta de respeto para su novio (...) Le repito lo que he dicho antes que una madre me ha dicho que su hija no va al colegio y no estudia porque tiene que cuidar de ella en su casa. Y después a los meses pues resulta que la niña se echa un novio y se queda en estado. O también que algo, que digo que es verídico porque lo he vivido yo, una chica que no se iba de viaje de fin de curso porque tenía novio y no podía ir.”

Si a esto le sumamos el silencio que existe con respecto a este tema, a pesar de la labor que se realiza en los centros educativos, como comentan algunas profesoras:

“Además como no está bien visto, pues no se habla, eso se oculta. Eso lo primero, las chavalitas se lo ocultan a las madres... Si tienen algún problema en la pareja, realmente no lo dicen, lo llevan secreto. A lo mejor se lo cuentan a una amiga, con alguna...”

Estas mentalidades machistas hegemónicas sumadas a la situación económica de la localidad representan todo un obstáculo especialmente para las víctimas de violencia de género que se ven sometidas a un juicio por parte de los vecinos y a una mayor dificultad para rehacer su vida como testimonia una de las víctimas:

“Yo me quiero ir de aquí, primero yo no le veo futuro para trabajar, no podemos depender del ayuntamiento (...) no es un pueblo donde yo, al menos, me divierto. Luego, la gente está muy pendiente de todo yo creo que las mujeres somos más machistas en este pueblo (...) cuando yo me separé (...) por ejemplo, la suegra de mi hermana, que en paz descansa esa mujer, le dijo a mi hermana que ella no veía que él fuera así y muchas más cosas que me he enterado. Que yo decía bueno la gente que sabe lo que yo he vivido de puertas para dentro, es que es una persona muy risueña, muy simpático, muy agradable, si le dicen algo que le sienta mal se come por dentro (comentarios que le decía la gente cuando se separó de él) y luego, va a casa y lo pagaba conmigo”



Asimismo, el acoso callejero, como otra de las expresiones del machismo, es un problema latente en el municipio ya sea, mediante “piropos” impropios de desconocidos ya sea, mediante la persecución. La policía local es testimonio de estas agresiones a las mujeres:

“Mi mujer, por ejemplo, ella es (x), trabaja aquí en el (x). Me dijo que un día iba a salir a correr por una zona que hay de campo. Y me terminó llamando diciéndome que había unos hombres que no la dejaban. Eran ciclistas. Al final hasta que no llegó otro coche no se fueron, y ella no se quedó tranquila. (...) También hay un caso que se denunció a los medios de comunicación, y es que había una persona que iba siguiendo a mujeres que practicaban ciclismo, les cortaba el paso y (no se le entiende) delante de la mujer. Esto es verdad, ¿eh? Salió en los medios de comunicación. Las cogía, las adelantaba, abría la puerta y se la sacudía delante de la mujer, el muchacho.”

Sin embargo, frente a piropos parece que existe una mayor permisividad, está indudablemente mucho más normalizado este tipo de acoso callejero:

“Miriam: Vale, eso. He estado poniéndome atenta... Imagina que mi compañera viene y quiere poner una denuncia y os dice: “oye, que quiero poner una denuncia, es que estaba pasando por una obra que están haciendo allí y me han lanzado piropos”. ¿Qué diríais? Ahora me gustaría que me dijeras tú.

(x): Ojú. (Se ríe).

Miriam: “No, es que me han lanzado unos piropos...”.

(x): Razones tendrían, ¿no? (Se ríe).

Miriam: Cuáles son esas ‘razones’, qué debería hacer...

(x): Yo le diría “pues te voy a echar otro”. (Se ríen todos). No, en serio: Yo he echado piropos. Pero una cosa son piropos y otra cosa... vulgaridades. Yo que sé un piropo que sea feo no... ¡Yo es que a mi mujer se los diría!



5. Objetivos del Plan de Igualdad

Los objetivos generales que se pretende alcanzar con el Plan de Igualdad para el pueblo de Aznalcóllar (2022-2026) mediante su puesta en marcha son los siguientes:

1. Crear y formar la Comisión para la Igualdad como estructura necesaria para asegurar la consecución e implantación del presente Plan.
2. Orientar al pueblo en su desarrollo y en la elaboración de estrategias hacia una mirada integrada de género.
3. Reducir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres a través de las iniciativas impulsadas desde los distintos ámbitos.
4. Fomentar la toma de conciencia sobre el desequilibrio que produce la brecha de género.
5. Erradicar los obstáculos que impiden el desarrollo social, cultural y laboral de las mujeres.
6. Reconocer e incentivar las aportaciones que realizan las mujeres como puede ser la producción científica, así como su contribución al tejido económico, favoreciendo al proceso de cambio social.
7. Difundir valores de igualdad, tolerancia y respeto entre la ciudadanía y las personas al servicio de la misma (policía, funcionariado, profesorado...).
8. Atender a las características de las mujeres y grupos más vulnerables y en riesgo de exclusión (inmigrantes, comunidad LGTBI).
9. Afianzar un compromiso con las instituciones locales para, de esta forma, posibilitar la continuidad de las políticas de igualdad que se pretenden llevar a cabo.
10. Impulsar la creación de redes entre la propia población que no solo, cohesionen a la comunidad, sino que también, sirvan de sustento y apoyo de iniciativas que repercutan favorablemente en el empoderamiento e igualdad de oportunidades para la heterogeneidad de mujeres.



Ahora bien, los objetivos estratégicos que complementan y favorecen al alcance de los generales se organizan en función de cinco ejes estratégicos y consisten en:

<p>Eje 1. Participación de las mujeres en la comunidad</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Posibilitar la integración de las mujeres en las hermandades 2. Fomentar los vínculos y redes entre las mujeres 3. Impulsar la participación de las mujeres en el deporte 4. Articular la participación femenina en la gobernanza local
<p>Eje 2. Sensibilización acerca del colectivo LGTBI</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Impulsar el asociacionismo LGTBI 2. Reforzar el valor de la diversidad y trabajar para eliminar los estereotipos que impiden integrar la heterogeneidad de necesidades e intereses de esta población
<p>Eje 3. Promoción de la igualdad y el empoderamiento</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Erradicar las conductas micromachistas que alteran las relaciones en los centros educativos, en específico, y del municipio, en general 2. Promover modelos de relaciones sexo-afectivas sanas y conscientes entre las niñas y los niños 3. Concienciar sobre la violencia de género y las medidas para su salida 4. Educar poniendo en valor la igualdad, aprovechando los recursos locales de los que se dispone
<p>Eje 4. Promoción de la inserción laboral femenina</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Difundir un modelo familiar basado en la igualdad, implicando a los hombres en las tareas del hogar y de los cuidados 2. Promover la formación académica y profesional de mujeres y niñas 3. Fomentar la formación académica y reconocer la contribución de mujeres y niñas en el ámbito tecnológico y científico 4. Impulsar la cultura emprendedora en las mujeres de la localidad 5. Favorecer la autonomía económica de las mujeres
<p>Eje 5. Contexto con perspectiva de género</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear el espacio urbano favorable para la igualdad y la seguridad 2. Crear el marco normativo idóneo que asegure el compromiso y la sostenibilidad en el tiempo





6. Medidas e indicadores

Eje 1. Participación de las mujeres en la comunidad	
<p>Objetivo estratégico 1 Posibilitar la participación activa/liderazgo de las mujeres en asociaciones y entidades. Área rectora: Área de Igualdad de Aznalcóllar Áreas que participan: Educación; Comunicación; Participación ciudadana</p>	
<p>Medida 1 Reconocer con un distintivo a las asociaciones y entidades que fomenten el liderazgo/participación activa femenina.</p>	<p>Indicador 1 Nº de noticias relativas a esta hermandad Nº de personas alcanzadas Nº de ordenanzas aprobadas que fomenten la creación de estos distintivos</p>
<p>Objetivo estratégico 2 Fomentar los vínculos y redes entre las mujeres Área rectora: Área de Igualdad de Aznalcóllar Áreas que participan: Educación y Participación ciudadana</p>	
<p>Medida 1 Programas de radio y/o televisión protagonizados por mujeres que cuenten sus experiencias (laborales, afectivas...)</p>	<p>Indicador 1 Nº de mujeres participantes Cambios en la valoración y percepción sobre la importancia del papel de las mujeres en la historia y el desarrollo local.</p>
<p>Objetivo estratégico 3 Impulsar la participación de las mujeres en el deporte Área rectora: Área de Igualdad de Aznalcóllar Áreas que participan: Deportes; Comunicación; Participación ciudadana</p>	
<p>Medida 1 Campañas de sensibilización del deporte femenino por medios de comunicación local</p>	<p>Indicador 1 Nº de campañas realizadas Nº de personas alcanzadas Nº de clubes y federaciones deportivas implicados Formatos y canales utilizados Análisis de la evolución de la participación femenina en el deporte</p>
<p>Medida 2 Mantener rutas que incidan en la participación mujeres</p>	<p>Indicador 2 Nº de mujeres participantes Frecuencia de la actividad</p>
<p>Medida 3 Fomento de actividades deportivas dedicadas a la mujer en forma de carreras populares, etc.</p>	<p>Indicador 3 Nº de actividades realizadas % de mujeres que participan en función de la actividad</p>
<p>Medida 4 Asegurar y afianzar que existencia de categorías diferenciadas por género en igualdad de condiciones</p>	<p>Indicador 4 % de hombres y de mujeres que participan en competiciones y actividades deportivas Valor de los premios que se conceden en las competiciones Nº de medidas de fomento de deportes de competición</p>



	que incluyan las categorías femeninas
Medida 5 Fomento de la mujer en clubes donde su presencia es menor a través de charlas de deportistas femeninas que se lleven a cabo en AMPAs y centros escolares	Indicador 5 Nº de actividades realizadas % de mujeres que participan en función de la actividad
Objetivo estratégico 4 Articular la participación femenina en la gobernanza local Área rectora: Área de Igualdad de Aznalcóllar Áreas que participan: Alcaldía; Educación; Cultura y Participación; Participación ciudadana	
Medida 1 Fomentar el asociacionismo entre las mujeres, así como entre las mujeres de otras nacionalidades (MON). Consolidar la cesión de instalaciones municipales y otros recursos. Hacer publicidad de las asociaciones ya existentes.	Indicador 1 Nº de asociaciones formadas por mujeres Frecuencia y temporalización de los encuentros de las asociaciones Nº de mujeres integrantes y de países representados Porcentaje en función de los diversos sectores de las mujeres (sectores asociativos, mujeres racializadas y/o de otras nacionalidades, MON)
Medida 2 Crear lazos con instituciones municipales y organismos que fomenten la interculturalidad	Indicador 2 Nº de instituciones y organismos con los que se establece y sostiene vínculos
Medida 3 Organizar encuentros y jornadas entre instituciones y mujeres racializadas, de otras nacionalidades, como un encuentro multicultural en fechas conmemorativas	Indicador 3 Nº de mujeres participantes Nº de encuentros entre mujeres de distintas nacionalidad Frecuencia y temporalización de los encuentros Nº de actividades realizadas con MON
Medida 4 Realizar un encuentro anual municipal entre el tejido asociativo existente en el municipio	Indicador 4 Evaluación de las actividades realizadas en común



Eje 2. Sensibilización acerca del colectivo LGTBI	
<p>Objetivo estratégico 1 Impulsar el asociacionismo LGTBI Área rectora: Área de Igualdad de Aznalcóllar Áreas que participan: Educación y Participación ciudadana</p>	
<p>Medida 1 Ceder espacios municipales de encuentro para los integrantes del colectivo</p>	<p>Indicador 1 Localización del espacio habilitado Nº de veces que se reúnen</p>
<p>Objetivo estratégico 2 Reforzar el valor de la diversidad y trabajar para eliminar los estereotipos que impiden integrar en igualdad Área rectora: Área de Igualdad de Aznalcóllar Áreas y entes que participan: Educación, Comunicación y los Centros Educativos</p>	
<p>Medida 1 Realizar talleres dirigidos a la comunidad educativa para sensibilizar al alumnado, especialmente a las AMPAs</p>	<p>Indicador 1 Nº de talleres realizados con las AMPAs para sensibilizar al alumnado Nº de personas participantes Grado de satisfacción de los participantes</p>
<p>Medida 2 Colocar elementos simbólicos como las banderas, especialmente en fechas claves</p>	<p>Indicador 2 Localización de elementos simbólicos representativos Nº de días conmemorados</p>
<p>Medida 3 Campañas de sensibilización, también en fechas conmemorativas, a través de los medios de comunicación del Ayuntamiento</p>	<p>Indicador 3 Nº de campañas realizadas Nº de días conmemorados Nº de personas alcanzadas</p>
<p>Medida 4 Contacto con agentes claves que ayuden a naturalizar la diversidad sexual y difundirlos por los medios del Ayuntamiento y otros.</p>	<p>Indicador 4 Nº de personas contactadas % de hombres y de mujeres implicadas Grado de satisfacción con estos mensajes por parte de las personas alcanzadas</p>
<p>Medida 5 Creación de una asociación LGTBI en el municipio que ayude a naturalizar la diversidad sexual y de género.</p>	<p>Indicador 5 Creación de la asociación u otra forma de organización Nº de participantes</p>



Eje 3. Promoción de la igualdad y el empoderamiento	
<p>Objetivo estratégico 1 Erradicar las conductas de acoso que alteran las relaciones en los centros educativos, en específico, y del municipio, en general Área rectora: Área de Igualdad de Aznalcóllar Áreas y entes que participan: Educación, Comunicación y los Centros Educativos</p>	
<p>Medida 1 Campañas contra el acoso callejero en redes sociales y a través de cartelería. Coordinación con los cuerpos de policía locales</p>	<p>Indicador 1 Nº de campañas realizadas Nº de personas alcanzadas Formatos y canales utilizados</p>
<p>Medida 2 Campañas de sensibilización en los centros educativos contra el bullying</p>	<p>Indicador 2 Nº de campañas realizadas Análisis de la evolución de los casos de bullying en los centros educativos</p>
<p>Objetivo estratégico 2 Promover modelos de relaciones sexo-afectivas sanas y conscientes entre las niñas y los niños Área rectora: Área de Igualdad de Aznalcóllar Áreas y entes que participan: Educación y los Centros Educativos</p>	
<p>Medida 1 Realizar talleres sexo-afectivos que incidan en el embarazo temprano y en las enfermedades e infecciones de transmisión sexual</p>	<p>Indicador 1 Nº de talleres realizados Nº de adolescentes embarazadas tras la realización de los talleres a largo plazo en comparación con la situación de partida Nº de adolescentes con ETS-ITS tras la realización de los talleres a medio y largo plazo en comparación con la situación de partida</p>
<p>Objetivo estratégico 3 Concienciar sobre la violencia de género y las medidas para su salida Área rectora: Área de Igualdad de Aznalcóllar Áreas que participan: Educación y Comunicación</p>	
<p>Medida 1 Desarrollar campañas con mensajes positivos que refuercen la necesidad de obtener la autonomía económica y empoderamiento para salir de una situación de violencia</p>	<p>Indicador 1 Nº de campañas realizadas Frecuencia y temporalidad de las campañas contra la violencia de género Formatos y canales utilizados</p>
<p>Objetivo estratégico 4 Educar poniendo en valor la igualdad, reduciendo las conductas micromachistas aprovechando los recursos locales de los que se dispone Área rectora: Área de Igualdad de Aznalcóllar Áreas y entes que participan: Educación y los Centros Educativos</p>	



Medida 1 Formar e implicar en actividades formativas o similares para el profesorado	Indicador 1 N° de actividades realizadas Frecuencia de las actividades Contenido de las actividades orientados a la difusión de la igualdad desde una perspectiva de género
Medida 2 Realizar encuentros entre los diferentes niveles de la comunidad educativa (AMPA, profesorado y dirección)	Indicador 2 N° de encuentros realizados Frecuencia de los encuentros N° de participantes según su papel en la comunidad educativa

Eje 4. Promoción de la inserción laboral femenina

Objetivo estratégico 1 Difundir un modelo familiar basado en la igualdad. Área rectora: Área de Igualdad de Aznalcóllar Área que participa: Educación	
Medida 1 Sensibilizar a la ciudadanía acerca de la corresponsabilidad y la tarea de los cuidados como un asunto público a través de campañas en redes sociales y mediante cartelería	Indicador 1 N° de campañas realizadas para la sensibilización en corresponsabilidad N° de personas alcanzadas Formatos y canales utilizados % de hombres y de mujeres encargados en las tareas domésticas y de cuidado N° de programas de apoyo o iniciativas orientadas a aliviar la sobrecarga de las mujeres encargadas de los cuidados Evolución de los cambios a través de entrevistas/encuestas locales
Objetivo estratégico 2 Promover la formación académica y profesional de mujeres y niñas Área rectora: Área de Igualdad de Aznalcóllar Área que participa: Educación	
Medida 1 Campañas para fomentar la autonomía económica en las niñas a través de medios divulgativos	Indicador 1 N° de campañas realizadas para fomentar el valor de la educación N° de niñas matriculadas en estudios medios y superiores N° de niñas en riesgo de exclusión social
Medida 2 Continuidad del taller formativo que ha realizado de forma temporal el Área de Igualdad ²	Indicador 2 N° de mujeres participantes N° de mujeres empleadas tras su participación Evolución de la empleabilidad femenina

²A lo largo de 4 meses, de forma subvencionada por Diputación y cofinanciada por Ayuntamiento de Aznalcóllar, se han realizado talleres formativos con mujeres de la localidad en situación de vulnerabilidad. El objetivo era favorecer y desarrollar su alfabetización informática y formación profesional. El programa culminó con 1 mes de práctica en empresas de la localidad.



<p>Medida 3 Creación de talleres y recursos formativos que aseguren el empoderamiento y la autonomía femenina</p>	<p>Indicador 3 Nº de recursos y talleres creados Nº de participantes</p>
<p>Objetivo estratégico 3 Fomentar la formación académica y reconocer la contribución de mujeres y niñas en el ámbito tecnológico y científico Área rectora: Área de Igualdad de Aznalcóllar Áreas que participan: Educación y Guadalinfo</p>	
<p>Medida 1 Desarrollar actividades extraescolares para el fomento de la informática y la ciencia entre las niñas</p>	<p>Indicador 1 Nº de niñas participantes Grado de interés en la materia por parte de las niñas</p>
<p>Medida 2 Reconocer y premiar los mejores expedientes femeninos en el área de las ciencias tecnológicas</p>	<p>Indicador 2 Nº de alumnas matriculadas en el área de ciencias tecnológicas Nº de niñas premiadas por expedientes académicos excelentes Formas de divulgación de este reconocimiento</p>
<p>Objetivo estratégico 4 Impulsar la cultura emprendedora en las mujeres de la localidad Área rectora: Área de Igualdad de Aznalcóllar Área que participa: Educación</p>	
<p>Medida 1 Crear redes de empresarias y emprendedoras locales para reforzar negocios e impulsar iniciativas</p>	<p>Indicador 1 Nº de mujeres empresarias locales Nº de negocios locales a cargo de mujeres Nº de encuentros y foros organizados Nº de mujeres asistentes</p>
<p>Objetivo estratégico 5 Favorecer la autonomía económica de las mujeres Área rectora: Área de Igualdad de Aznalcóllar Área que participa: Educación</p>	
<p>Medida 1 Proteger el tejido empresarial y económico femenino existente por medio de la asesoría informal (acceso a recursos, subvenciones...)</p>	<p>Indicador Nº de mujeres alcanzadas Grado de satisfacción de las usuarias sobre la información recibida Nº de entidades con las que se han adquirido compromisos</p>



Eje 5. Contexto con perspectiva de género	
Objetivo estratégico 1 Crear el espacio urbano favorable para la igualdad y seguridad Área rectora: Área de Igualdad de Aznalcóllar Área: Educación. Igualdad y Servicios Sociales; Obras, Urbanismo y Servicios	
Medida 1 Incluir nombres de mujeres en el callejero, incluyendo placa explicativa para reforzar su contribución histórica	Indicador 1 Localización de calles con nombres de mujeres N° de calles que tienen nombres de mujeres
Medida 2 Mejorar la iluminación de calles y zonas donde puede haber mayor riesgo para la seguridad de las mujeres	Indicador 2 N° de zonas mal iluminadas identificadas y mejoradas
Objetivo estratégico 2 Crear el marco normativo idóneo que asegure el compromiso y la sostenibilidad en el tiempo Área rectora: Área de Igualdad de Aznalcóllar Áreas que participan: Alcaldía; Educación.	
Medida 1 Crear ordenanzas municipales que plasmen los idearios y acciones contemplados en este plan	Indicador 1 N° de ordenanzas municipales aprobadas Contenido desde la perspectiva de género en la ordenanza
Medida 2 Presupuestos que garanticen la realización y continuidad de las actuaciones que se presentan	Indicador 2 N° de presupuestos aprobados orientados a la consecución de estas actuaciones N° de actuaciones alcanzadas gracias a los presupuestos

7. Evaluación

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Aznalcóllar (2022-2026) requiere del seguimiento continuo y una evaluación que se oriente tanto a la implementación como a los resultados. Todo esto posibilita la mejora continua y beneficia o dota de mayor posibilidad a la consecución de los objetivos propuestos.



Para ello, se hará uso tanto de los indicadores establecidos como de la creación de sinergias con los grupos y personas implicadas individualmente, ya sean estos articuladores del plan o la propia ciudadanía objeto de las actuaciones.

Para esta tarea se propone la creación de una Comisión liderada por las técnicas del área de Igualdad. Junto a ellas, convendría la participación del equipo de gobierno y funcionariado seleccionado, así como representantes de los movimientos sociales con los que se intervino.

La evaluación se llevará a cabo de la siguiente forma:

Medida	La medida en cuestión
Responsabilidad	Área encargada de la realización de la medida
Calendarización	2022 - 2026
Indicadores	Por ejemplo: nº de ordenanzas municipales aprobadas o número de mujeres participantes.
Nivel de ejecución	Realizada, por realizar o en proceso
Comentarios sobre el proceso	Aclaraciones para entender la ejecución de la misma
Recomendaciones	Sugerencias a tener en cuenta para futuros proyectos y campañas

8. Presupuesto.

Para la implementación de este primer I Plan Estratégico Municipal el presupuesto destinado asciende a 8.000 euros, aproximadamente.

9. Calendarización.

El I Plan Estratégico Municipal, tendrá una vigencia de 4 años y se ejecutará entre 2022 y 2026.



ELABORADO POR:



INSTITUTO INTERNACIONAL PARA LA INTERVENCIÓN SISTÉMICA

CON LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL PIM DEL AYUNTAMIENTO DE AZNALCÓLLAR

I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD

DESDE LA HETEROGENEIDAD DE NECESIDADES

