



Diputación
de Córdoba



AYUNTAMIENTO
CASTRO DEL RÍO

CASTRO DEL RÍO

INFORME DIAGNÓSTICO



ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD 2019

The page features a decorative design with a white vertical rectangle in the center. To the right of this rectangle are two blue circles of different sizes. At the bottom of the page is a large blue circle. The title text is centered within the white rectangle.

**DIAGNÓSTICO
MUNICIPIO
CASTRO DEL
RÍO.**

**DIAGNÓSTICO
MUNICIPIO CASTRO
DEL RÍO-CÓRDOBA.**

ÍNDICE

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
MARCO METODOLÓGICO	8
POBLACIÓN	10
EMPLEO	16
EDUCACIÓN	24
CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	27
SALUD	33
PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL	38
VIOLENCIA DE GÉNERO	43
EJES ESTRATÉGICOS	51
GLOSARIO	55
NORMATIVA LEGAL	58
ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y MAPAS	53
BIBLIOGRAFÍA, DIGITOGRAFÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN	61

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN.

La desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido y es aún una realidad por lo tanto eliminar los obstáculos existentes para la consecución de la igualdad real, compensar los efectos que ha producido la discriminación histórica padecida por las mujeres y fomentar la participación de las mujeres en los ámbitos de los que han sido excluidas hasta el momento, son los objetivos perseguidos en la lucha por la igualdad real y efectiva entendida como que los derechos, responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependan de que sean de uno u otro sexo.

La elaboración del presente Diagnóstico tiene el objetivo de conocer en profundidad la realidad social y por lo tanto recabar información precisa acerca de la situación de la población del municipio de Castro del Río, prestando especial atención a las mujeres para posibilitar la transformación de las condiciones de vida de las mujeres orientada a la igualdad de género teniendo en cuenta las prioridades y necesidades de las mujeres.

En España, con la promulgación de la Constitución Española en diciembre de 1978 supuso el reconocimiento de la igualdad ante la ley de mujeres y hombres como uno de los principios inspiradores de este ordenamiento jurídico. El artículo 14 de la Constitución dice: los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier condición o circunstancia personal o social. Por otro lado en el artículo 9.2 se señala que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Posteriormente se fueron aprobando normas de diferente rango legal en consonancia con los avances promovidos a nivel internacional por Naciones Unidas. Pero sin duda en España es a partir del año 2004 cuando nos convertimos en un referente normativo internacional al impulsar leyes integrales como son: la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza conforme a lo dispuesto en el artículo 73 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1.ª de la Constitución, incluye, en todo caso: a) la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos; b) la planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo, y c) la promoción del asociacionismo de mujeres.

Por otra parte, el artículo 10.2 afirma que la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural,

económica, política o social. Asimismo, el artículo 15 determina que se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Finalmente, el artículo 38 establece que la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad.

De este modo, la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía contiene medidas de promoción y de garantía de la igualdad de género de carácter transversal que encuentran habilitación competencial específica en nuestro Estatuto de Autonomía, en materia de régimen estatutario del personal funcionario (artículo 47.2.1.ª); agricultura, ganadería y pesca (artículo 48); educación (artículo 52); enseñanzas universitarias (artículo 53); investigación, desarrollo e innovación tecnológica (artículo 54); salud (artículo 55); vivienda y urbanismo (artículo 56); servicios sociales (artículo 61); empleo (artículo 63); transportes (artículo 64); cultura (artículo 68); medios de comunicación social (artículo 69); deportes (artículo 72) y asociaciones, colegios profesionales y corporaciones de derecho público (artículo 79).

Dichas leyes y normativas son el instrumento para el cambio hacia modelos más igualitarios, y marcan las medidas a implementar, desde la óptica del principio de transversalidad, entendida esta como la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas públicas, incorporando la dimensión de género en todas sus actuaciones con la finalidad de mejorar situaciones de desigualdad de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada, y están encaminadas a lograr una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

MARCO METODOLÓGICO

MARCO METODOLÓGICO.

Para recabar la información recogida en este estudio se han utilizado fuentes muy diversas relativas a cada una de las áreas y a diferentes ámbitos territoriales, siempre que la disponibilidad y actualidad de los datos lo han permitido, en Castro del Río.

El presente informe tiene carácter eminentemente descriptivo, por lo que los datos cuantitativos son imprescindibles con la combinación de informaciones cualitativas que ha permitido, a su vez, establecer las causas y analizar con profundidad los aspectos a estudiar.

Las principales fuentes cuantitativas consultadas han sido: Instituto de Estadística Nacional, Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, bancos de datos e informes de diferentes Observatorios, registros de organismos oficiales e informes, estudios e investigaciones de diferentes expertos y expertas en cada una de las materias, entrevistas con personal de la administración local, mujeres de la población y observación directa.

No obstante, ha habido algunos límites a la hora de trabajar con datos desagregados por sexo en cuanto a nivel local por ello en ocasiones de manera auxiliar se han utilizado datos provinciales, regionales y/o nacionales que pese a informar de ámbitos superiores al de nuestro objeto han permitido igualmente acercarnos a la realidad de la situación de las mujeres.

Asimismo, recurrir a informaciones relativas tanto al ámbito nacional como regional, ha permitido entender la situación de las mujeres castreñas en un contexto más amplio, estableciendo comparaciones y determinando las especificidades de las mujeres en el municipio de Castro del Río.

POBLACIÓN

POBLACIÓN.

INTRODUCCIÓN.

A continuación se exponen las diferentes características demográficas del municipio de Castro del Río. Las principales fuentes de información utilizadas para ello proceden de los organismos de estadística oficiales (Instituto Nacional de Estadística e Instituto de Estadística de Andalucía). Dichas fuentes son básicamente los recuentos de población estatales y municipales (Censos y Padrones), la Estadística de Movimiento Natural de la Población y la Estadística de Variaciones Residenciales, así como otra serie de fuentes secundarias complementarias (informes, encuestas y estudios poblacionales).

Se analizan además de las variables típicamente poblacionales, que de algún modo afectan a la dinámica de población del municipio, y por tanto a la estructura de la misma. Se completa con varios gráficos, tablas y figuras elaboradas a partir de las diferentes fuentes estadísticas consultadas.

ESTUDIO DE LA POBLACIÓN.

Castro del Río es un municipio de la provincia de Córdoba situado en la campiña del sureste, situado a 42Km aproximadamente de la capital y con una extensión de 218 km. Los municipios limítrofes son Espejo y Baena. Forma parte de la Mancomunidad de Guadajoz-campiña este, junto con los municipios de Espejo, Valenzuela, Baena y Nueva Carteya. Castro del Río cuenta con una pedanía Llano del Espinar, situada a unos 20km de la localidad. Localización estratégica entre importantes áreas urbanas, incluye capital regional, Costa del Sol, área de Granada y su capital provincial. Los transportes para comunicarse con la capital son mediante autobús con diversos horarios a lo largo del día facilitando así la comunicación.

La concentración de las mayores densidades de población se encuentra en una franja próxima al anillo histórico favoreciendo la accesibilidad a pie de los edificios públicos más necesarios para la tramitación de gestiones y realizar los desplazamientos más cotidianos.

Es un municipio eminentemente agrícola a tiempo parcial y gran dedicación a la artesanía de madera del olivo (existiendo un oficio el de carpintero tornero, muy arraigado en la localidad aunque perdiéndose este oficio debido a la falta de relevo generacional) junto con cooperativas de aceite. Destacar que existe un cocedero de marisco y una fábrica de bacalao.

El tejido empresarial en la mayoría del municipio son Pymes y negocios familiares con poca competitividad a nivel supramunicipal, existiendo al mismo tiempo una escasa diversificación creando una dependencia del exterior ya que se detecta una carencia en las estructuras de distribución y comercialización efectiva de ahí se establece un ámbito de relación y acceso a equipamientos configurado por Castro, Baena, Espejo, Nueva Carteya y Montilla. Las relaciones con Córdoba capital son las más intensas.

El municipio cuenta con las siguientes instalaciones:

- Biblioteca Pública Municipal.
- Casa de la Juventud.
- Centro Guadalinfo.
- Centro de desarrollo local.
- Escuela municipal de fútbol.
- Unidad Estancia Diurna gestionada por AFAYD (Asociación de familiares de enfermos de Alzheimer y otras demencias).
- Colegio Educación especial.
- Gimnasio Municipal.
- Residencia de Mayores.
- Parque adaptado para mayores.
- Rivera del río para rutas senderistas y bicicletas.
- Centro de día para Mayores.
- Escuela de Adultos.
- Escuela Municipal de Música.
- Escuela Municipal de Idiomas.
- 1 Escuela Infantil privada.

El tejido asociativo con el que cuenta la localidad es el siguiente:

- Asociaciones de Vecinos.
- Asociaciones Culturales.
- Círculo de Artesanos.
- Sociedades Deportivas.
- Asociaciones de Mujeres (1 en la localidad y otra en la pedanía Llano del Espinar).
- Junta Local AECC.
- A.M.P.A. Colegios e Institutos.



Figura 1. Mapa Geográfico Provincia Córdoba. Municipio: Castro del Río.

- POBLACIÓN DE CASTRO DEL RÍO POR SEXO.

En el municipio de Castro del Río, según datos del Padrón Municipal de Habitantes a fecha 5 noviembre de 2019, habitan un total de 7.793 personas, de las cuales 3.945 son mujeres y 3.889 son hombres, con una edad media de 43,9 años que en términos porcentuales representan el 50,60% las mujeres y el 49,49% los hombres.

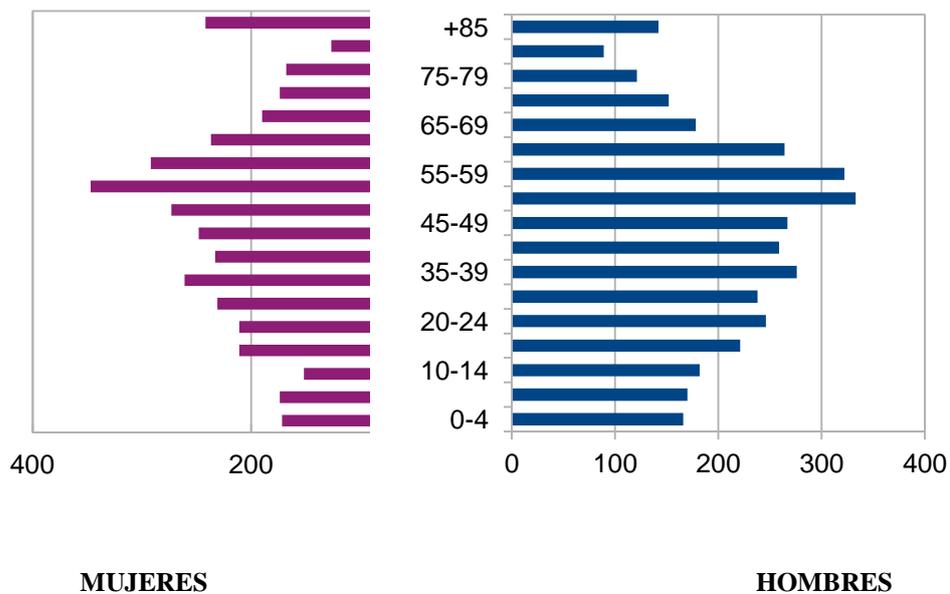


GRÁFICO 1. POBLACIÓN DIVIDIDA POR SEXO Y EDAD MUNICIPIO CASTRO DEL RÍO 2019.

En cuanto al tamaño de los grupos de edad, apreciamos las siguientes tendencias. En las edades infantiles (de los 0 a los 14 años) la pirámide presenta una forma más estrecha, debido a la caída de la Tasa de Fecundidad y al consiguiente descenso de niñas y niños en esas edades.

Los grupos centrados en las edades que van de los 15 a los 34 años son más numerosos. Esto se debe principalmente a dos factores: por una parte, la elevada Tasa de Fecundidad experimentada hasta los años 70, fenómeno conocido como “*baby boom*”, que hace aumentar el tamaño de las generaciones nacidas hasta esa época, y por otra, el saldo migratorio positivo; que aporta principalmente población joven.

Los grupos de edad de 35 años en adelante comienzan a ser progresivamente más numerosos hasta la edad de 65 años que experimenta otra bajada tanto en la población femenina como en la masculina.

Si junto a la variable sexo tenemos en cuenta la edad, se aprecia que la población de hombres es superior en las edades más jóvenes, hasta llegar al grupo de 30 a 34 años, a partir del cual empieza a incrementar el contingente de mujeres y que se aprecia más acuciante en el caso de las edades superiores a los 65 años.

Se debe tener en cuenta una mayor proporción de mujeres de edades avanzadas, con unas problemáticas y unas necesidades de atención específicas.

Del mismo modo la supervivencia hasta edades avanzadas se convierte en un elemento de sobrecarga y doble jornada para las mujeres, peligrando el proceso de plena igualdad de género.

- **FECUNDIDAD Y NATALIDAD**

En este apartado destacar que, a pesar de la gran cantidad de información estadística generada, no existe en la actualidad ninguna estadística que ofrezca información de calidad suficiente para profundizar en el ámbito municipal.

Las pautas de formación de la familia y los comportamientos reproductivos han experimentado un profundo cambio en España en las últimas décadas se ha comprobado que los cambios son de mayores entre las mujeres activas y con mayor nivel educativo, las cuales se anticipan respecto a la adopción de nuevas pautas de formación de la familia (se lucha por la denominada familia igualitaria o simétrica en la que ambos cónyuges tienen empleo remunerado y comparten las tareas domésticas).

La fecundidad es un fenómeno demográfico en el que intervienen una amplia diversidad de factores biológicos, sociales y culturales que va a determinar el número de hijas/os que una mujer tendrá a lo largo de su vida así como su distribución temporal.

La Tasa de Fecundidad General, en demografía, es una de las medidas de la fecundidad referida a la fecundación o relación que existe entre el número de nacimientos ocurrido en un cierto periodo de tiempo y la cantidad de población femenina en edad fértil en el mismo

periodo. El lapso es casi siempre un año, y se expresa como el número de nacimientos por cada mil mujeres en edad fértil habitantes en un año, en Castro del Río como en el resto de los distintos municipios españoles ha ido descendiendo la tasa de natalidad, situándose en un 6% el índice de natalidad con fecha a 17 de diciembre de 2019.

También es importante destacar que la edad media de acceso a la maternidad ha aumentado considerablemente en las últimas décadas, relacionado con la edad media de acceso al matrimonio.

Es necesario aclarar que la nupcialidad es un fenómeno demográfico de segundo orden, puesto que no influye directamente ni en la estructura ni en la dinámica de una población pero si que influye en ella factores como los factores distinta naturaleza (socioeconómicos y culturales).

Así por ejemplo, la extensión del nivel cultural de la población supone una dilatación del período de estudio de mujeres y hombres, el consiguiente retraso en el acceso al mercado laboral y a la independencia económica relacionado con las pautas en la edad de contraer matrimonio, la consideración social del papel de las mujeres en la sociedad, que ha estado relegado al ámbito doméstico y a la maternidad, la situación económica del país en cuestión, la difusión de métodos de control de la natalidad, etc.

Destacar también las razones económicas como es la carencia de recursos disponibles para una conciliación de la vida laboral, familiar y social, exceso de trabajo en el hogar (persiste el reparto desigual de las tareas cotidianas de las familias), haciéndose más visible la desigualdad existente entre mujeres y hombres. (Las mujeres tienen un coste más grave en cuanto a su vida laboral se refiere que los hombres).

EMPLEO

- EMPLEO

INTRODUCCIÓN

Durante las dos últimas décadas en España se ha avanzado de forma positiva en materia de igualdad de género en el mercado laboral, aumentando la tasa de participación de la mujer y reduciendo las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, aunque aún queda trabajo por hacer para fomentar la igualdad real entre ambos colectivos en el mercado laboral.

A la hora de analizar la distribución de profesiones y oficios feminizados el aprendizaje de los roles, o papeles, desempeñados por mujeres y hombres se hace visible que viene dado a través de un proceso de socialización del cual se ha ido adquiriendo comportamientos femeninos y masculinos.

Es por tanto en el momento de la elección de un oficio o profesión, cuando la mujer tiene la tendencia de decantarse por las relacionadas con el desarrollo de unas tareas similares a las que tradicionalmente ha venido desarrollando en la esfera privada o “reproductiva”, es decir el sector relacionado con la producción de servicios, orientados básicamente a cuidados de terceros, gestoras, administrativas, maestras o profesionales de la producción de bienes y servicios relacionados con la esfera privada, es por esto que las profesiones “tradicionalmente femeninas” sufran en muchos casos una desvalorización social, económica, política y de estatus social.

Los agentes de socialización como la familia, el colegio, el grupo de pares, el trabajo y los medios de comunicación; así como los juegos infantiles, las representaciones de los cuentos, las distintas sanciones y recompensas que se reservan para niñas y niños, han ido marcando actitudes, creencias, y formas de relación que hombres y mujeres recrean en su vida social y configurando la llamada socialización de género.

Paro registrado a Octubre de 2019 en municipio Castro del Río.

Según los datos publicados por el SEPE en el mes de Octubre, el número total de parados es de 425, de los cuales 172 son hombres y 253 mujeres. El número de parados ha bajado en 29 personas. De estas 29 personas descendió en 18 hombres y 11 mujeres.

El grupo más afectado por el paro, son las personas entre 25 y 44 años con 210 parados, si desagregamos el número de mujeres y hombres parados, vemos que se vuelve a repetir que el número de mujeres es considerablemente mayor que el de los hombres. Seguidamente las personas mayores de 45 años con 143 parados, en este grupo de edad la diferencia entre mujeres y hombres es solamente de tres hombres más que mujeres, el grupo menos numeroso son los menores de 25 años con 72 parados y unos porcentajes prácticamente iguales entre las mujeres y hombres de esta edad en el municipio.

Se repite el patrón en cuanto a la desigualdad que sufren las mujeres respecto al terreno laboral puesto que en todos los grupos de edad el número de mujeres en paro es mayor que en el de los hombres sobre todo en las edades comprendidas entre los 25 y 44 años.

Por sectores vemos que en el sector servicios es donde mayor número de parados existe en el municipio con 210 personas, seguido de la agricultura con 93 parados, las personas sin empleo anterior con 55 parados, la construcción con 41 parados y por último la industria con 26 parados.

Octubre 2019	Total Parados	Variación			
		Mensual		Anual	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Total	425	-29	-6.39 %	+4	0.95 %
HOMBRES	172	-18	-9.47 %	-20	-10.42 %
MUJERES	253	-11	-4.17 %	+24	10.48 %
MENORES DE 25 AÑOS:	72	-18	-20.00 %	+7	10.77 %
HOMBRES	34	-9	-20.93 %	+5	17.24 %
MUJERES	38	-9	-19.15 %	+2	5.56 %
ENTRE 25 Y 44 AÑOS	210	-7	-3.23 %	0	0 %
HOMBRES	65	-1	-1.52 %	-7	-9.72 %
MUJERES	145	-6	-3.97 %	+7	5.07 %
MAYORES DE 45 AÑOS	143	-4	-2.72 %	-3	-2.05 %
HOMBRES	73	-8	-9.88 %	-18	-19.78 %
MUJERES	70	+4	6.06 %	+15	27.27 %
SECTOR:					
AGRICULTURA	93	-8	-7.92 %	-2	-2.11 %
INDUSTRIA	26	-1	-3.70 %	+5	23.81 %
CONSTRUCCIÓN	41	-3	-6.82 %	-6	-12.77 %
SERVICIOS	210	-7	-3.23 %	-7	-3.23 %
SIN EMPLEO ANTERIOR	55	-10	-15.38 %	+14	34.15 %

TABLA 1. TOTAL PARADOS CASTRO DEL RÍO OCTUBRE 2019 DIVIDIDOS POR SEXO, EDAD Y SECTORES.

Si analizamos la búsqueda de empleo y las modalidades utilizadas por las mujeres en el municipio es evidente que el recurso más utilizado son los denominados contactos con las redes sociales establecidas, es decir consultas realizadas a familiares, amigas/os u otro tipo de entidades económicas y sociales.

También poseen un importante peso el recurso contactos con el empresariado a través de la denominada autocandidatura presencial o por vía telemática, al igual que el hecho de contactar con una oficina de empleo pública (SAE) que gestiona la demandas y ofertas de empleo, en los procesos de emparejamiento con los empleos ofertados.

Según la última Encuesta de Estructura Salarial publicada por el Instituto Nacional de Estadística, las mujeres cobran de media en la actualidad 5.875 euros menos al año que los hombres en Andalucía, y 6.161 euros menos a nivel nacional.

Al estudiar las brechas salariales de género (miden las diferencias entre las remuneraciones salariales percibidas por mujeres y hombres) hay que visualizar las diferencias de salarios existentes entre mujeres y hombres (se hace patente que el porcentaje de diferencia salarial es de 1,5 veces el SMI), tanto en sus características socioeconómicas (edad, antigüedad, nivel de educación o elecciones académicas y profesionales), como en los puestos de trabajo que ocupan (jornada laboral, sectores en los que trabajan o tipo de ocupación, entre otros).

Es una segregación laboral y profesional, vertical y horizontal, tanto por las características de la inserción laboral en niveles, categorías, sectores y ocupaciones, como por la representación de mujeres y hombres en cuerpos profesionales (judicatura, abogacía, educación, sanidad, cuerpos y fuerzas de seguridad, etc...)

Las diferentes causas de la brecha salarial se pueden dividir en:

- Discriminación en el lugar de trabajo.
- Diferentes empleos, diferentes sectores.
- Prácticas laborales y sistemas salariales.
- Infravaloración del trabajo y de las capacidades de las mujeres.
- Tradiciones y roles de género.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.

A las diferentes causas se le une una serie de factores interrelacionados entre sí que vamos a ir analizando:

Uno de los factores responsable de la brecha salarial de género es la desigualdad de la distribución de las responsabilidades familiares (cuidado de niños y personas dependientes) y domésticas (trabajo no remunerado).

La maternidad es una de las principales fuentes de generación de brechas laborales de género, tanto en la participación en el mercado laboral, como en los salarios obtenidos.

Los datos muestran que el nacimiento de un hijo afecta en mayor medida a la situación profesional y a las condiciones laborales de las mujeres. Por una parte, la legislación española protege al menor de forma relevante permitiendo la reducción de jornada por cuidado de hijos hasta los 12 años, recayendo este tiempo en la mayoría de los casos sobre la mujer y no siendo compartida en general por los progenitores varones. Por otra parte, en los supuestos en los que no sólo se produce una reducción de jornada, sino que se decide interrumpir de forma temporal o permanente la actividad laboral, también suelen ser las mujeres las afectadas interrumpiendo a su progresión laboral y por ende a sus salarios al mismo tiempo que hace que se decanten por una tipología de trabajo y sectores que puedan compatibilizar con el cuidado de los niños.

También se puede comprobar en las brechas salariales entre hombres que conforme aumenta su nivel de antigüedad mayor es la brecha existente. De la misma forma que con los sectores de actividad, la brecha salarial es mayor en aquellas ocupaciones que cuentan con una mayor proporción de hombres, como los operadores de maquinaria o los trabajadores cualificados en manufacturas y construcción relacionándose también el nivel de salarios (cuanto mayor es el salario mayor es esta brecha). Este fenómeno lleva conocido “techo de cristal” no es otra cosa que las barreras invisibles que impiden o hacen más difícil el acceso a las mujeres en puestos de más relevancia y poniendo de manifiesto que se hace necesario reducir las responsabilidades de las mujeres desarrollando nuevas pautas de corresponsabilidad.



GRÁFICO 2. FACTORES INFLUYEN EN LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Es un hecho que las mujeres se han incorporado más tarde que los hombres al mercado laboral por lo tanto las mujeres ocupadas cuentan con una edad media y unos años de antigüedad medios inferiores a los hombres. Ambas variables, (edad y antigüedad), están correlacionadas de forma positiva con el salario, por lo que la peor situación relativa de la mujer respecto a los hombres en estas variables genera un incremento de las diferencias salariales entre unos y otros, aunque en la actualidad las mujeres tienen un mayor nivel educativo (existe una brecha favorable para las mujeres en cuanto el nivel de formación es más elevado en las mujeres que los hombres), lo que contribuye a reducir las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

Las mujeres ocupadas cuentan con una edad y antigüedad media inferior a los hombres, debido a su más tardía incorporación al mercado laboral.

En el municipio de Castro del Río se sigue la misma línea en cuanto a la existencia cierta segregación sectorial en el mercado laboral, con ciertos sectores en los que existe una significativa sobrerrepresentación de hombres y mujeres. (Observación directa puesto que no

se disponen de datos desagregados a nivel local), las mujeres se concentran en sectores como sanidad o educación y en el servicio doméstico. Por el contrario, existen otros sectores de actividad con una reducida y en algunos sectores nula presencia de mujeres, la construcción, las TIC, la energía (agua, electricidad y gas) y el transporte. En esto también influye a colaborar en la diferencia salarial puesto que los sectores relacionados con las ingenierías son altamente demandados y por lo tanto con mayores salarios y mejores condiciones laborales.

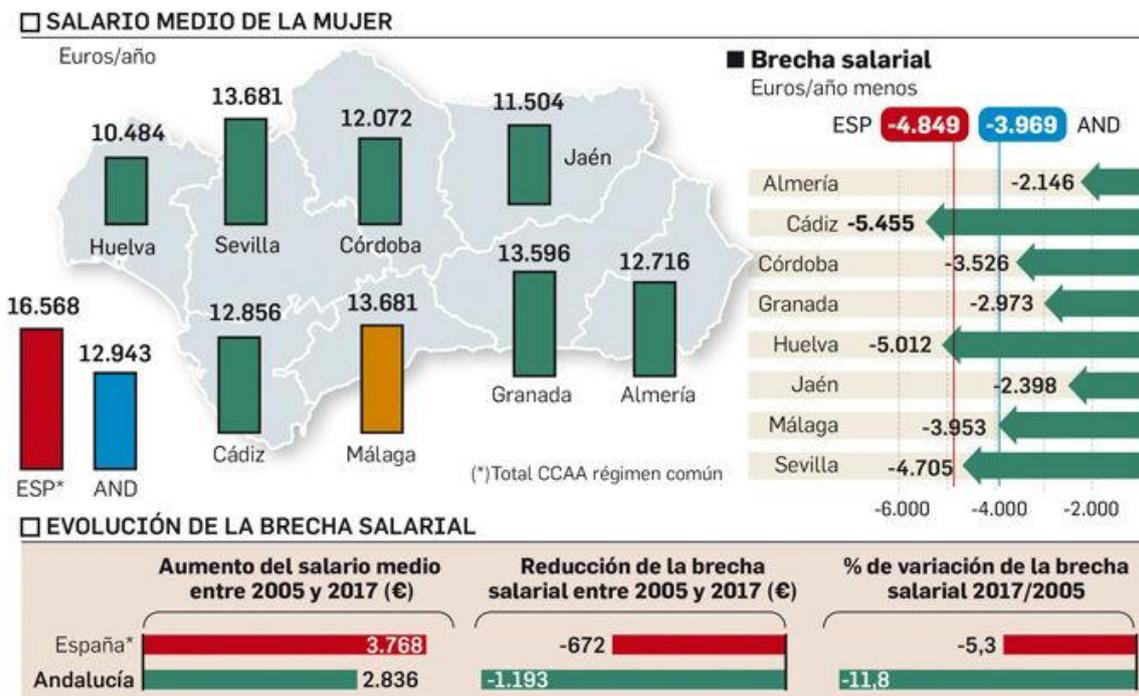


GRÁFICO 3. EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL POR PROVINCIAS.

Puede observarse que los andaluces perciben salarios anuales que superan en 3.969 euros a los de las andaluzas.

En el detalle, el estudio de los sectores productivos con más desigualdad de rentas habla de que son el sector de las entidades financieras y aseguradoras y el de la industria los que más desequilibrio de sueldos presentan entre los hombres y las mujeres andaluzas: 13.003 y 7.732 euros, respectivamente.

En efecto, en el estudio por edades, los picos de brecha salarial afecta de manera notable a el intervalo de mujeres entre 36 y 55 años.

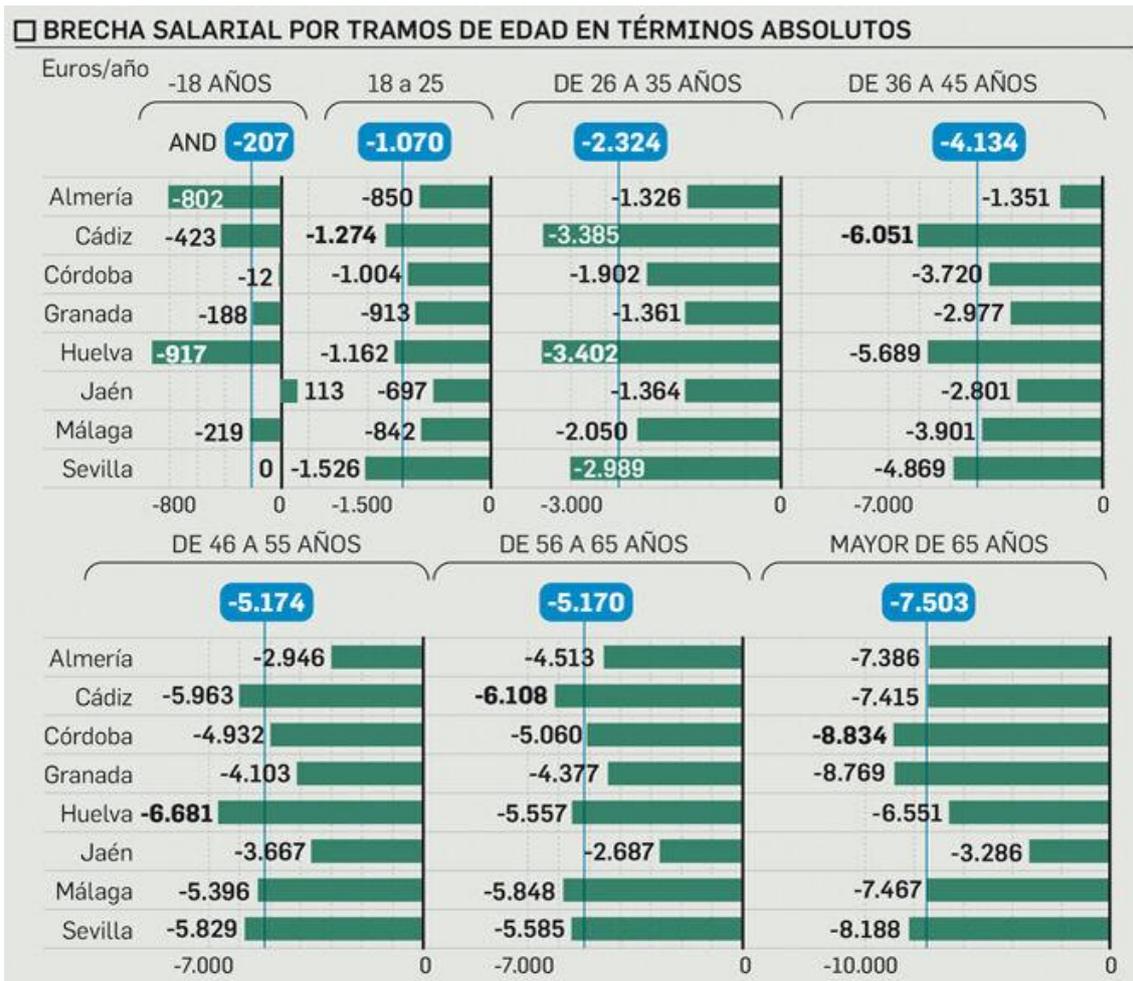


GRÁFICO 4. BRECHA SALARIAL SEGÚN EDAD EN ANDALUCÍA.

La brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor cuanto mayor es la edad de los trabajadores, los efectos de la tardía incorporación de las mujeres al mercado laboral, de la maternidad y de la dedicación a las tareas domésticas junto con el cuidado de familiares dependientes hace que pueda observarse que los picos de brecha salarial afecta de manera significativa al intervalo de mujeres entre 36 y 55 años (momento de fecundidad) y el de mayor de 65 años (asociado al correspondiente de los cuidados a personas dependientes). Aunque es un hecho que la brecha salarial se ha ido reduciendo entre las y los jóvenes siendo más significativo en menores de 30 años y se a esto se le une que las mayores brechas se encuentren en las generaciones que poco a poco abandonarán el mercado laboral, resulta un buen indicio de que la brecha podría seguir reduciéndose durante los próximos años.

□ BRECHA SALARIAL POR SECTORES EN ANDALUCÍA

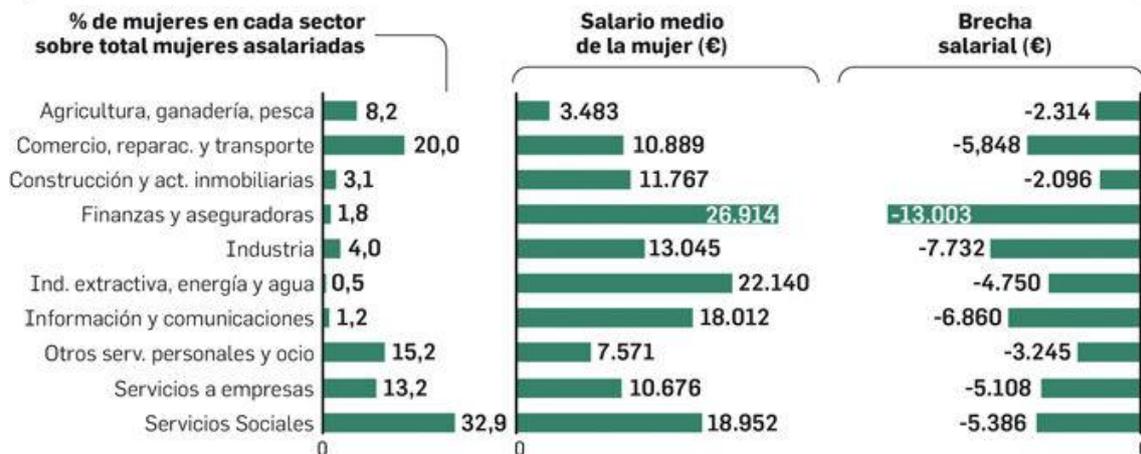


GRÁFICO 5. BRECHA SALARIAL EN ANDALUCIA SEGÚN SECTOR.

La división sexual del trabajo y los roles que tradicionalmente se ha asignado a ambos sexos son unas de las causas principales de que se produzca una desigualdad en el mercado laboral entre mujeres y hombres; la brecha salarial es mayor en aquellas ocupaciones más masculinizadas.

En este caso, se muestran las brechas existentes entre hombres y mujeres que cuentan con las mismas características socioeconómicas y del puesto de trabajo. La brecha salarial varía de forma muy significativa entre sectores de actividad, llegando a haber diferencias de entre un 5 y un 19% entre hombres y mujeres que sólo se diferencian en el sector de actividad en el que trabajan. Las mayores brechas se encuentran en sectores más masculinizados, como el sector energético, la industria manufacturera o la construcción. Por su parte, los sectores más relacionados con la administración pública y la hostelería cuentan con las brechas más reducidas.

Estas situaciones de desigualdad unidas a las continuas salidas y entradas del mercado laboral, ocupar los escalafones más bajos de la clasificación profesional (techo de cristal o suelo pegajoso), el tener más bajas cotizaciones repercute de forma desfavorable en la protección social y en las prestaciones sociales de las mujeres como son el desempleo o la jubilación produciéndose una feminización de la pobreza.

Como conclusión y después de analizar la información proveniente en su mayoría de la Encuesta de Población Activa, podemos afirmar que aunque ha disminuido la brecha entre hombres y mujeres, la presencia de las mujeres sigue siendo menor a la de los hombres, evidenciándose que las mujeres se encuentran en situación de desventaja.

EDUCACIÓN

- **EDUCACIÓN.**

La educación es una estrategia básica para avanzar en la igualdad. La escuela constituye uno de los agentes socializadores más importante en la sociedad, educar en igualdad favorece la interiorización de comportamientos en condiciones de igualdad donde se eviten tareas que reafirmen los roles de género y se utilice un lenguaje inclusivo con la colaboración participativa de las familias. La situación de discriminación hacia las mujeres aún persiste en nuestra sociedad y su raíz no se encuentra sino que en la herencia cultural de unos patrones androcéntricos en los que las mujeres se han visto desplazadas a un segundo plano fijando su protagonismo en el ámbito privado.

A pesar de los logros alcanzados, en la actualidad hay diferentes aspectos a considerar como son las transferencias de valores, costumbres y demás elementos socioculturales y que conforman las preferencias de las mujeres en cuanto a la elección de la formación que va a recibir.

En España hay alrededor de 581.600 españoles que no saben leer ni escribir. Andalucía sigue siendo la Comunidad Autónoma con más población analfabeta con una tasa aproximadamente del 20%. Si desagregamos la población analfabeta por sexo observamos que 8 de cada 100 mujeres son analfabetas mientras que solo un 2,5 de cada 100 hombres no saben ni leer ni escribir. El analfabetismo de mujeres y hombres es una constatación de la desigualdad de género, aunque es en la población de más de 60 años donde se concentran los mayores porcentajes de población analfabeta y de personas sin estudios. Si se hace una desagregación de las tasas de analfabetismo por grupos de edad se aprecia que una parte importante de la población quedaba fuera del aprendizaje de la lectura y escritura y sobre todo si se trataba de mujeres a quien se les asignaba las tareas en el ámbito doméstico.

Las tasas comienzan a descender en generaciones posteriores debido a los avances sociales y de las legislaciones en materia educativa, la ley de educación de 1970 instaura una enseñanza obligatoria y gratuita, lo que hace que desde esta época el porcentaje de mujeres analfabetas ha ido disminuyendo.

En España las mujeres españolas han pasado, de estudiar menos años que los hombres a estudiar más años que ellos encontrándonos con una diferencia significativa en relación a generaciones anteriores. Las brechas de género en el acceso a la educación están prácticamente cerradas pero si es cierto que aún existen desigualdades y que la todavía influencia de los roles y estereotipos está muy presente a la hora de decantarse por la formación superior a seguir, existe todavía una feminización en la formación, donde se puede observar que en las enseñanzas técnicas, científicas vinculadas al poder económico, social o político.

Dónde se produce un ligero aumento del porcentaje es en los estudios de doctorado donde las mujeres superan a los hombres (tendencia coincidente con las estadísticas del municipio). Esto no quiere decir que tengan más posibilidades a la hora de incorporarse al mercado laboral debido a las desigualdades ya que aunque la demanda es mayor en el sector ligado a la prestación de servicios que todavía existen entre las brechas de género en cuanto al acceso al mercado laboral.

A continuación vamos a analizar la tendencia en cuanto a niveles de formación que existen en el municipio de Castro del Río, desagregados por edad y sexo.

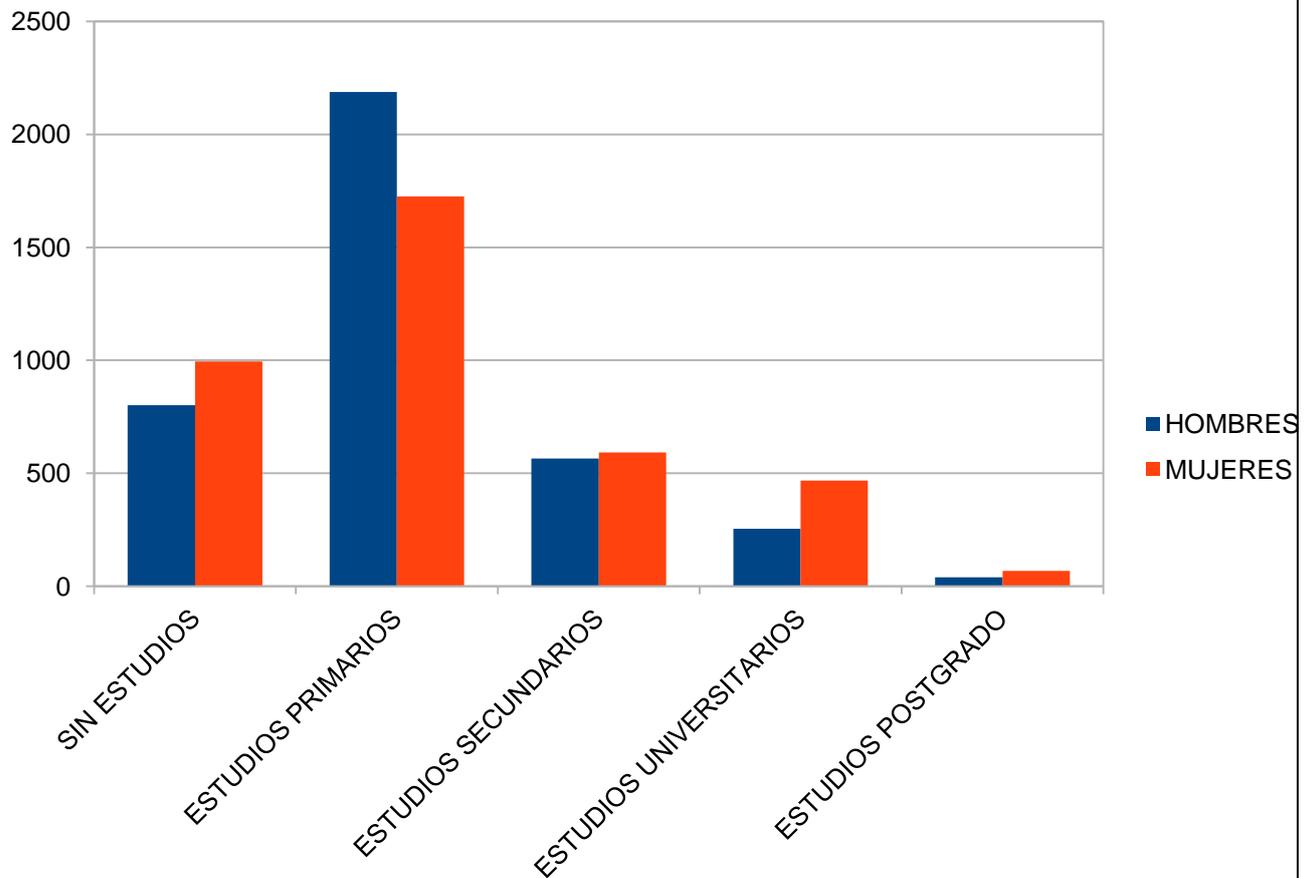


GRÁFICO 6. NIVEL ESTUDIOS DIVIDIDO POR SEXO POBLACIÓN CASTRO DEL RÍO 2019.

Como apreciamos en el gráfico, el porcentaje de personas que no saben leer ni escribir muestra diferencias muy significativas según el sexo aunque es necesario tener en cuenta el aspecto generacional de este fenómeno.

A medida que se avanza en el nivel educativo la brecha de género se va cerrando como se puede observar a partir de los estudios secundarios que casi es imperceptible la desigualdad respecto a las mujeres y hombres del municipio.

Al llegar a las titulaciones superiores la tendencia es claramente contraria ya que el porcentaje de mujeres que tienen estudios universitarios es casi de la mitad. Si la formación es de postgrado las mujeres también superan a los hombres.

Si analizamos la opción formativa que eligen las mujeres y los hombres del municipio podemos observar que hay un claro predominio de carreras técnicas que son estudiadas por hombres mientras el porcentaje de mujeres que eligen las carreras enfocadas en enseñanza, cuidados médicos y servicios a la comunidad es claramente mayor.

Esto está relacionado proporcionalmente con los estereotipos de género, la división sexual del trabajo y la herencia cultural.

CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

- **CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR**

La división sexual del trabajo se refiere a la tradicional distribución del trabajo entre hombres y mujeres, consistente en la diferenciación de las tareas, responsabilidades y de los espacios en función del sexo sustentándose en los estereotipos y roles de género, dividiendo a mujeres y hombres en dos campos de actuación: a las mujeres las sitúa al ámbito doméstico y a los hombres al ámbito público.

El cuidado de las hijas e hijos, las tareas del hogar así como el cuidado de mayores y personas dependientes y en definitiva las actividades necesarias para la organización y atención a la familia se produce en el ámbito doméstico (trabajo reproductivo), este trabajo no está retribuido con la consiguiente desvalorización social de la mujer e impidiendo que se desarrolle individualmente, formativamente, profesionalmente y culturalmente.

El ámbito público se considera el espacio de la “actividad” donde se desarrolla la vida laboral, social, política y económica. Es un ámbito ocupado y asignado mayoritariamente a los hombres donde se desarrolla el trabajo productivo (actividad que se dedica a la producción de bienes y servicios). Es un trabajo que implica una remuneración y se contabiliza en el Producto Interior Bruto (PIB), es visible y por lo tanto valorado socialmente lo que le otorga un reconocimiento ya que se desarrolla en un espacio de participación.

A estos dos ámbitos hay que añadirles el espacio privado (donde se desarrolla la privacidad de las personas, tiempo para dedicarse a uno mismo y desarrollarse individualmente). Este tiempo lo disfrutan más los hombres, este espacio se suele confundir con el espacio doméstico privando a las mujeres de este ámbito o espacio.

Con la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral se hace necesario que se produzca un reparto equilibrado de las responsabilidades en la vida de las mujeres y los hombres que transforme la tradicional y arcaica división sexual del trabajo.

La conciliación es un derecho de las trabajadoras y trabajadores garantizado por ley, alude a una participación equitativa de mujeres y hombres en todos los espacios de la vida y en los usos de los tiempos, sin embargo como anteriormente se ha señalado debido a la tradicional división sexual del trabajo, la desigual relación de mujeres y hombres en la participación en el ámbito laboral, familiar, personal y social sigue siendo una realidad pasando a suponer un problema exclusivo de mujeres a un problema social. Al no disponer de datos a nivel local de fuentes oficiales nos vamos a servir de datos a nivel estatal y autonómico para analizar este punto.

Según el informe del Eurostat “La vida de las mujeres y los hombres en Europa: un retrato estadístico”, publicado en el año 2017, en España, el 84% de las mujeres mayores de 18 años cocina o lleva a cabo tareas domésticas cada día frente al 42% de los hombres, y el 95% de las mujeres que tienen hijos o hijas se dedican diariamente a tareas de cuidado y educación, frente al 68% de los hombres. Las mujeres destinan una media de 4 horas y 49 minutos diarios al trabajo no remunerado casi el doble que los hombres (2 horas y 26 minutos), este tiempo lo dedican los hombres a tiempo de trabajo remunerado, ocio, formación o descanso.

En los resultados de la última “Encuesta de Calidad de Vida” publicada en el año 2016 y realizada por Eurofound, podemos ver como también señala cómo las mujeres siguen dedicando más horas semanales a las tareas del hogar y los cuidados: dedican de media 38 horas semanales de cuidados y educación de hijos e hijas, otras 38 horas a cuidados de personas dependientes menores y mayores de 75 años, y 20 horas semanales a la realización de labores domésticas y de cocina, frente a los hombres que de media semanal dedicarían 23 horas de cuidados a descendientes, 28 horas a cuidar a personas dependientes y 14 horas a realizar las tareas domésticas y de cocina.

Esto no hace más que poner de manifiesto nuevamente la asignación tradicional de roles de género, incluso cuando las mujeres desempeñan un trabajo remunerado. Es lo que se conoce como doble jornada dificultando nuevamente la conciliación laboral con la familiar.

La jornada laboral y la distribución de las horas de trabajo es otra de las cuestiones trascendentes a la hora de abordar los problemas que plantea la conciliación de la vida familiar y profesional de las trabajadoras y trabajadores.

Esta desigual distribución tiene un impacto en las mujeres dentro del mercado laboral que contribuye también a generar diferencias salariales entre mujeres y hombres contribuyendo a otra forma de desigualdad que sufre la mujer y generando los siguientes efectos:

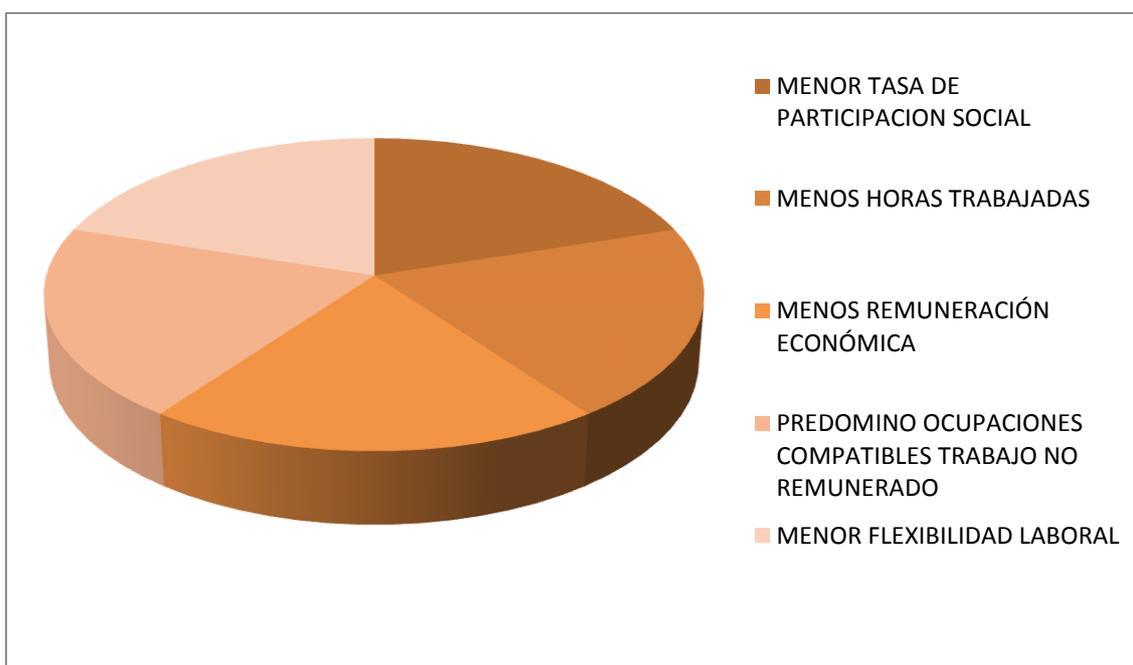


GRÁFICO 7. EFECTOS DISTRIBUCIÓN DESIGUAL DE LA JORNADA LABORAL Y DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO.

Por otro lado, las dificultades que encuentran las mujeres, especialmente las madres, para encontrar un empleo retribuido y conservarlo, los estereotipos profundamente enraizados de que el cuidado de la familia corresponde a las mujeres y las expectativas culturales que exigen

que los hombres sean los proveedores principales de la familia junto que todavía está muy extendida la idea de que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de las mujeres son aspectos que dificultan este equilibrio a la hora de conciliar la vida laboral con la familiar.

De hecho para poder compatibilizar trabajo y familia, las mujeres se ven obligadas a aceptar trabajos a tiempo parcial o a media jornada e incluso dedicarse a la economía sumergida con horarios más flexibles y compatibles o llegar al extremo de rechazar puestos de trabajo y hacer uso de medidas de conciliación ya establecidas (las mujeres son las que más hacen uso de las conciliaciones).

Esta sobrecarga para las mujeres, encontraría su solución si los hombres asumieran la llamada corresponsabilidad doméstica y se repartiese, de manera equilibrada, el trabajo reproductivo para el logro de una verdadera conciliación de la vida familiar y profesional para ambos y eliminar la idea de que la conciliación familiar y laboral corresponde únicamente a las mujeres.

El porcentaje de mujeres con jornadas a tiempo parcial es muy superior al de los hombres al igual que la temporalidad, las mujeres cuentan con un mayor porcentaje de contratos temporales que los hombres. Solamente en Andalucía el 27,3% de las mujeres trabajan a jornada a tiempo parcial frente a un 7,1% de hombres.

Esto se debe a que uno de los criterios que tienen las empresas a la hora de promocionar es que la productividad la asimilan a la disponibilidad horaria del personal, criterio contrario a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y que constituye un factor de discriminación sexual indirecta hacia las mujeres ya que, debido a la carga del trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares, no pueden cumplir con este requisito.

Las empresas también perciben el tema de la conciliación como una amenaza potencial para el rendimiento laboral conduciendo a prácticas de discriminación laboral hacia las mujeres en los procesos de selección de personal, es más cuando se trata de pequeñas empresas se llegan a generar conflictos laborales ya que la ausencia de algunas trabajadoras incide en el incremento de la carga de trabajo para las demás compañeras o compañeros.

Si analizamos los permisos los permisos de maternidad y paternidad modificados por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, (han pasado a denominarse permisos de nacimiento y cuidados de menores), observamos como en España durante el año 2018 se han pedido 252.706 permisos de nacimiento y cuidado de menores por parte de la mujer y 255.531 por parte del progenitor, reduciéndose un 5,28% los permisos de maternidad y un 3,44% los de paternidad respecto al año anterior.

Si analizamos los permisos por Comunidades autónomas Andalucía solicitó un 45.219 permisos por nacimiento y cuidados de menores el mayor número si comparamos con otras comunidades autónomas. De estos permisos solamente 593 fueron solicitados por el hombre en el año 2018, de los cuales en la provincia de Córdoba se solicitaron la cantidad de 37 permisos.

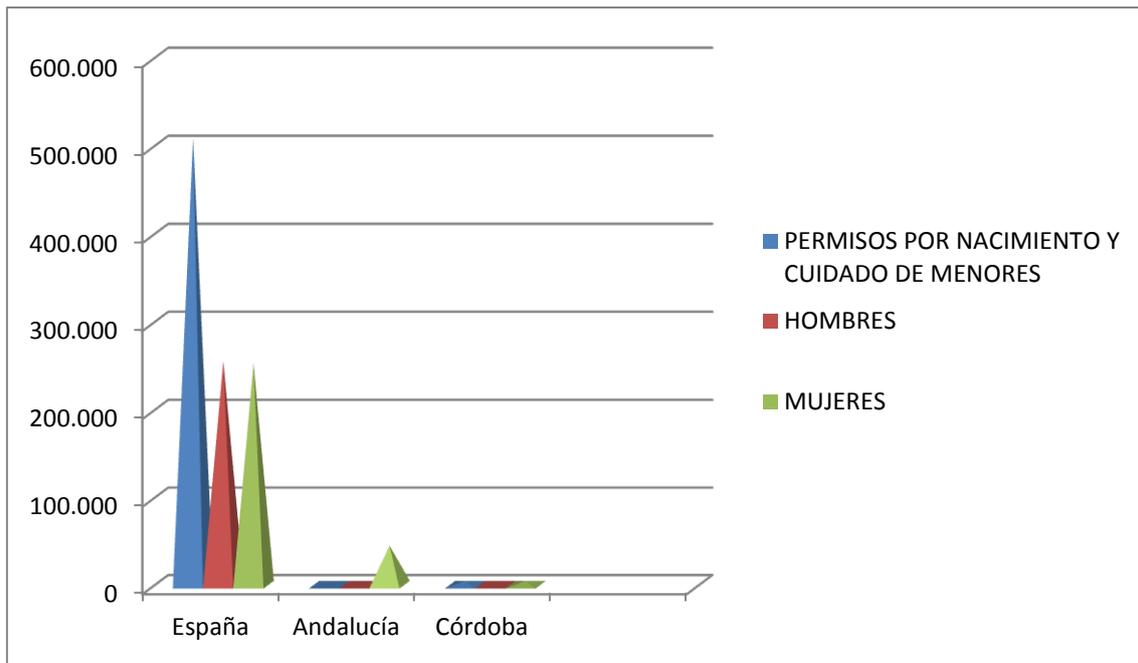


GRÁFICO 8. PERMISOS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENORES EN ESPAÑA, ANDALUCÍA Y PROVINCIA DE CÓRDOBA DESAGREGADOS POR SEXO 2018.

Si seguimos analizando vemos que en la cuestión de excedencias por cuidados familiares la diferencia es brutal ya que de las 57.057 excedencias, un número de 51.036 fueron presentadas por mujeres frente a 6.021 por hombres en España. En la Comunidad Autónoma de Andalucía se solicitaron un total de 6.256 excedencias 603 por hombres y 5.653 por mujeres, presentándose de nuevo el mismo patrón y si observamos las excedencias en la provincia de Córdoba 405 mujeres la solicitaron frente a 45 hombres que pidieron excedencia por cuidados familiares.

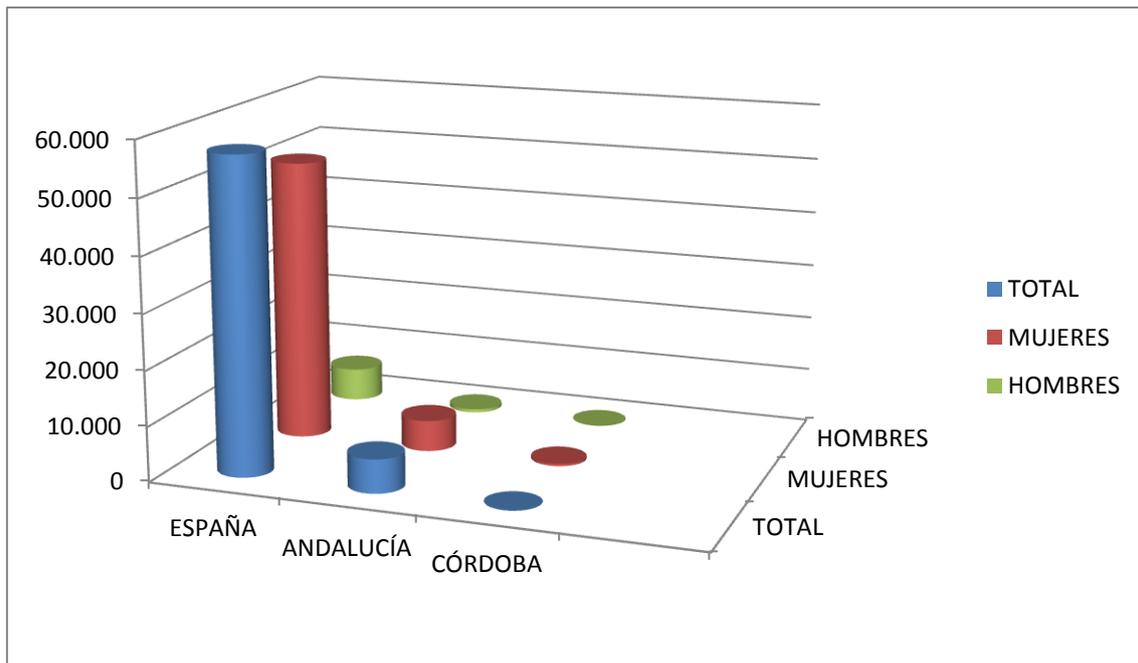


GRÁFICO 9. EXCENDENCIAS POR CUIDADOS FAMILIARES EN ESPAÑA, ANDALUCÍA Y PROVINCIA DE CÓRDOBA DESAGREGADO POR SEXO 2018.

Aunque en la actualidad se ha producido cambios estructurales tanto socialmente como familiarmente con el objetivo de conseguir una sociedad más igualitaria donde las mujeres y los hombres tengan el mismo nivel de participación en todos los ámbitos de la vida, se puede observar y comprobar que siguen existiendo desigualdades en todos los aspectos, en este apartado se ha podido ver como la permanencia de estereotipos de género, la división sexual del trabajo así como la desigual distribución de los usos del tiempo junto con la distribución de los roles en el ámbito privado continúan alimentando las desigualdades siendo la conciliación de la vida familiar con la laboral y privada uno de los objetivos de la lucha por la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

SALUD

- SALUD

Los procesos y resultados de salud y enfermedad, y de su atención desde los servicios de salud, son en gran medida distintos en hombres y mujeres. Estas diferencias, llegan a convertirse en desigualdades ya que se relacionan con los roles y estereotipos de género.

En 2020 según el Instituto Español de Estadística, la esperanza de vida de las mujeres es de 85,89 años, mientras que la de los hombres era de 80,52 años. Sin embargo, esto no implica una mejor calidad de vida: nuestra vida con buena salud y sin enfermedades crónicas es más corta que la de los hombres. También la percepción de la salud es peor en las mujeres que en los hombres, refiriéndose como “buena o muy buena” el 54% de ellas y el 63% de ellos.

Los patrones de vida tienen una clara distribución por género. Los hombres tienen conductas menos saludables respecto al consumo de sustancias adictivas (tabaco, alcohol, drogas ilegales). Además, sufren discapacidades desde una más temprana edad. Esto perjudica su salud y estaría relacionado con las mayores prácticas de riesgo que asumen desde los modelos tradicionales de masculinidad.

Por el contrario, los hombres practican más deporte y duermen más horas que las mujeres, con los beneficios para la salud que ello conlleva. Algo que se deriva de la falta de equidad en la distribución de los tiempos de trabajo productivo y reproductivo y de ocio y descanso entre hombres y mujeres.

En los últimos años se están empezando a visibilizar las condiciones en que las mujeres realizan estos trabajos, peor remunerados, poco valorados, con dobles y triples jornadas, y siendo las cuidadoras principales, formales e informales, de las personas dependientes (de la niñez, de las personas mayores, de las enfermas y de las que tienen discapacidades). Todo ello repercute muy negativamente en su salud y sufren lo que se denomina “Síndrome de la cuidadora”.

También existen diferencias en cómo manifiestan hombres y mujeres sus quejas y dolencias. La frecuencia de dolencias crónicas es del doble al triple en el caso de las mujeres en todas las categorías principales de enfermedades crónicas: artrosis y problemas reumáticos, mala circulación, jaquecas, migrañas, dolores de cabeza, fibromialgias y depresión.

Está claro pues, que la salud integral de las mujeres está influida por la socialización de género o la manera en la que se aprende a ser mujeres en una cultura y una sociedad patriarcal. Por esto vamos a analizar los condicionantes o factores de género que influyen en la salud de las mujeres.

La propia socialización junto con los roles impuestos provoca carencias en el desarrollo de la autonomía personal lo que implica discriminación y desigualdades de todo tipo entre ellas las relacionadas con la salud.

Los roles diferenciados impuestos por la sociedad y la desigualdad de género en materia educativa, laboral y de ingresos, limitan la autonomía e independencia económica de las mujeres, disminuyendo sus posibilidades para decidir sobre su vida y proteger su propia salud al mismo tiempo que perjudican gravemente el estado de salud de las mujeres.

Los estereotipos sexistas también perjudican el estado de salud de las mujeres puesto que disponen de menos tiempo para cuidarse a sí mismas, practican menos deporte y mantienen activa al mismo tiempo la exigencia respecto a su apariencia física.

La salud de las mujeres y los hombres es diferente tanto en la autopercepción del estado de salud como en las expectativas que tienen de los servicios sanitarios, por ejemplo las mujeres acuden más al médico y se automedican más pero las hospitalizaciones son más frecuentes en los hombres, según el Observatorio de Desigualdades de Género.

La salud de las mujeres se ha visto incluida dentro de los patrones e intereses de los hombres e incluso se ha visto reducida a las diferencias biológicas como es la reproducción o la maternidad.

Por esto es evidente la necesidad de integrar la sensibilización de género en la salud puesto que existen numerosas desigualdades tanto en la salud como en el acceso a los servicios sanitarios en las mujeres que en los hombres.

Es evidente que la manera en que las mujeres y los hombres desarrollan su forma de vida está sujeta a las características, roles, funciones, etc... establecidos para las persona en función de su sexo. Los estilos de vida también son importantes en cuanto que están diferenciados por las desigualdades de género y las condiciones sociales y culturales. Se educa de manera diferente a las niñas y a los niños, su tiempo no se distribuye de igual forma, el tipo de ocupación, la visibilidad en los ámbitos públicos, las imposiciones sobre el cuerpo y la sexualidad, hace que las mujeres desarrollen diferentes hábitos alimenticios, sexuales, deportivos, de sueño y consumos de drogas.

Como anteriormente se ha señalado la esperanza de vida ha aumentado, esto repercute directamente sobre el grupo de población más mayor, produciéndose una feminización de la vejez, esto también tiene sus consecuencias en cuanto a que siguen siendo las mujeres las encargadas de los cuidados a familiares más longevos. Para las mujeres esto se traduce en un elemento más de sobrecarga y doble jornada e incluso triple, volviendo a sufrir de nuevo desigualdad por su género.

En España el 89% de los cuidadores de personas dependientes son mujeres (nueve de cada diez), con edades comprendidas entre los 45 y los 65 años. Además de esto, muchas mujeres mayores de 55 años, también están cuidando a sus nietos y nietas como apoyo familiar a sus hijas y nueras para la conciliación familiar y laboral de sus vidas. ("síndrome de la abuela esclava").

Por lo general, y según los datos del INE, la persona que cuida de los hombres mayores que necesitan ayuda son sus cónyuges (38,8%), seguidas de sus hijas (21,7%). En el caso de las mujeres mayores que necesitan ayuda, se invierte el orden y son las hijas (35,4%) las que fundamentalmente se hacen cargo de los cuidados, seguidas de otros familiares y amigos (13,3%), mientras que sus parejas varones solo se encargan de ellas en el 12,5% de los casos.

Con respecto a las personas con discapacidad, tres de cada cuatro cuidadores son mujeres, porcentaje que se eleva hasta el 85% en el caso de las personas en situación de dependencia.

La tarea de cuidadora es constante y puesto que la asumen en su gran mayoría mujeres tiene muchas consecuencias sobre la salud sobre todo cuando la persona a la que cuida es mayor o tiene problemas mentales o enfermedades crónicas, esto deriva en el estado de salud de la mujer creándole estados de ansiedad, depresión, niveles elevados de esfuerzo, caídas, estrés, trastornos metabólicos etc.

También esto supone para las mujeres un acceso diferente a los recursos materiales, al ámbito público y al poder ya que son relegadas a su rol de cuidadoras (trabajo reproductivo), permaneciendo en la sombra sin apenas reconocimiento social.

Además, es imprescindible hacer que el sistema sanitario tome conciencia de esta realidad de forma integrada y oriente sus prácticas para no reforzar los roles de género responsabilizando o induciendo únicamente a las mujeres del cuidado de otras personas.

Se ha comprobado con numerosos estudios que las mujeres que realizan su actividad laboral sólo en el ámbito doméstico a tiempo completo y sin ninguna remuneración económica presentan un peor estado de salud relativos a la manipulación de productos tóxicos de limpieza, los accidentes en la cocina, aislamiento en el hogar o el estrés que conlleva soportar dobles y triples jornadas de trabajo, destacando también la pérdida de autonomía económica, el desarrollo de su autoestima así como la autonomía para tomar decisiones fuera del ámbito privado que las mujeres que desarrollan su trabajo fuera del ámbito del hogar.

Si analizamos los problemas de salud que presentan las mujeres y en referencia a los problemas de sueño, dificultad para quedarse dormida, despertarse durante el periodo de sueño, las mujeres son las que sufren más y con mayor frecuencia estos trastornos debido al estrés que están sometidas durante su día teniendo jornadas de trabajo interminables.

Si nos fijamos en el consumo de medicamentos, son las mujeres las que más consumen estos productos, tanto si son medicamentos prescritos o mediante la automedicación, los medicamentos más consumidos son los indicados para el dolor y la fiebre, siendo las mujeres las que más lo consumen. Al igual que pasa con el consumo de tranquilizantes, antidepresivos o estimulantes que son consumidos dos veces más por las mujeres.

Este mayor consumo de psicofármacos entre mujeres está asociado a factores sociales y culturales así como a la construcción de una imagen de la mujer más débil, pasiva y dependiente. El perfil de consumidora de psicofármacos responde a mujeres de 35 años en adelante, mayormente casadas y viudas de nivel educativo bajo, pensionistas y amas de casa.

En la sociedad hay unos estándares de belleza impuestos conllevando a otro de los problemas en la salud de las mujeres enfatizando la delgadez corporal, como reflejo de autocontrol, reconocimiento y éxito social. Esto genera en las mujeres trastorno de conductas alimentarias que tienen que ver con los modelos de género que se han ido construyendo en la sociedad y que sitúan al hombre en el poder y a la mujer a la subordinación.

En cuanto a la realización de actividad física, las principales diferencias de género se presentan entre la población más joven y la más mayor, también en cuanto a las conductas saludables se puede observar que ha habido una educación diferencial en la cual la imagen social del deporte es la masculina, además contando con que la mujer tiene poca disponibilidad para realizar actividades físicas debido a su doble e incluso triple jornada, por lo tanto el hombre es más frecuente que realice ejercicio físico.

La salud sexual y reproductiva de las mujeres también se ve afectada por el modelo androcéntrico y reduccionista de salud. Los servicios sanitarios no cubren de manera integral y correcta, ni recogen el derecho de la mujer a ejercer el control y la decisión libre relativa a su sexualidad y reproducción, de este modo se presentan problemas a la hora de accesibilidad a servicios de atención mínima o anticoncepción incluida la de emergencia o la interrupción voluntaria del embarazo puesto que universalizan la asistencia médica especializada solamente

a los procesos reproductivos (embarazo y parto), el diagnóstico y el tratamiento de patologías del aparato reproductor.

Teniendo en cuenta todo esto, es necesario integrar el enfoque de género en la salud, que las mujeres puedan tomar sus propias decisiones, que se entienda que la fisiología del hombre y la mujer son distintas por lo tanto es evidente la necesidad de que el sistema sanitario recoja la prevención, el tratamiento y atención diferenciada para mujeres y hombres, eliminar la percepción de que la salud sexual de la mujer esté limitada a la maternidad.

PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA

- **PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA.**

La participación es el derecho fundamental de todas las personas a intervenir, de forma directa o mediante representación, individual o colectivamente, para incidir en la toma de decisiones sobre asuntos de interés general. Esto supone impulsar de forma efectiva el derecho de las personas a la participación y, muy específicamente de las mujeres, ya que se encuentran infrarrepresentadas en la esfera pública y en los poderes político, económico, cultural, afrontando varios obstáculos para participar activamente en la sociedad, relativos a la conciliación y el reconocimiento social entre otros.

Durante las últimas décadas, la mujer se ha ido incorporando a todas las esferas sociales y aunque ha aumentado su representación tanto política como social todavía a día de hoy se cuestiona el liderazgo de las mujeres en el ámbito del poder y de la toma de decisiones e incluso no es reconocida en cuanto a sus aportaciones educativas, laborales, científicas, etc... a la sociedad.

Por esto se hace necesario su empoderamiento para que se puedan eliminar todas las barreras estructurales de género y se refuercen sus capacidades, estrategias y protagonismo en el plano individual como en el colectivo, y puedan alcanzar una vida completamente autónoma en las que su participación sea en términos absolutos de igualdad, en cuanto al reconocimiento, toma de decisiones y en el acceso a los recursos.

Aunque ha aumentado la representación política y social de las mujeres todavía se cuestiona el liderazgo de la mujer en el ámbito del poder y de la toma de decisiones y queda mucho recorrido para que haya una auténtica paridad en el desempeño de puestos de alta responsabilidad.

Es evidente que el modelo patriarcal de organización social y familiar, basado en la tradicional separación de roles públicos y privados, tiene efectos que se refleja en las barreras que se encuentran las mujeres a la hora de acceder a puestos de responsabilidad aunque estén formativamente más preparadas que los hombres (conocido como techo de cristal)

Es fundamental eliminar la percepción social de la posición de subordinación que tienen las mujeres e impulsar el protagonismo y el liderazgo de la mujer así como dar apoyo a las acciones que se lleven a cabo en la lucha contra la desigualdad y discriminación que sufre desde tiempos históricos la mujer.

Es evidente que se ha de aplicar la transversalidad de género como principio para la consecución de una igualdad efectiva y real, y que el cambio en las formas de hacer políticas públicas que se proponen contribuyan a la mejora de la presencia de la mujer en todos los ámbitos de la vida.

Si analizamos a nivel estatal la representación de las mujeres en las esferas políticas vemos que la proporción de ministras en el nuevo gobierno baja respecto al anterior aunque se sigue manteniendo la paridad, hay exactamente un 50% por ciento de representación de cada género sin incluir al Presidente del Gobierno lo que entonces supondría un 48% del total, si analizamos el reparto de carteras varias que tradicionalmente han estado ocupadas por hombres en la actualidad están ocupadas por ministras, solamente hay un único ministerio

que no ha sido ocupado nunca por una mujer y es el Ministerio de Interior, en contraposición el Ministerio de Sanidad pasa a manos de un hombre que hasta ahora había sido dirigido por mujeres.

A nivel autonómico, en mayo de 2019, las Consejerías y Consejos muestran un equilibrio generalizado apreciándose una sobrerrepresentación de mujeres en la Consejería de Educación y Deporte; Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación; y Salud y Familias. Por otro lado, y siguiendo el patrón de la infrarrepresentación en cargos relacionados con puestos asignados históricamente a los hombres se observa que los Consejos y las Consejerías más masculinizadas son Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible; solo es equilibrada la representación en el Consejo Consultivo, la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio o el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía.

Con datos de septiembre de 2019, las Consejerías muestran valores de representación equilibrada. Con mayor presencia de mujeres alto cargo en Cultura y Patrimonio Histórico, Igualdad Políticas Sociales y Conciliación y Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad. Al mismo tiempo, el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía cuenta con un único alto cargo hombre.

Si hablamos de la Administración General de la Junta de Andalucía cuenta con 212 altos cargos de los que 100 son mujeres y 112 hombres, ofreciendo una representación que mantiene la tendencia hacia la paridad.

En el ámbito de Poder y representación, el Parlamento andaluz, órgano encargado de la redacción y aprobación de las leyes de las Comunidades, presenta en 2019 registros de representación equilibrada, con un 45% de parlamentarias.

En cuanto al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, con datos a 12 de agosto de 2019, repite la misma distribución que en 2018, con un 41,7% de mujeres y un 58,3% de hombres, encontrándose por tanto dentro de los márgenes de equilibrio.

La composición del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA) asciende a 84 personas, distribuyéndose por sexo en un 35,7% de mujeres y un 64,3% de hombres, la presencia de estas ha descendido en 1,9 puntos porcentuales respecto a 2018. Nuevamente la Presidencia del Tribunal (y la de la Sala de lo Civil y lo Penal) la desempeña un hombre y la mitad de las seis presidencias de Sala restantes, están ocupadas por mujeres. Tanto en la Magistratura como en el cuerpo de Letrados y Letradas de Administración de Justicia se observan brechas de género, existiendo una mayor representación masculina en el primer caso (24,6% de mujeres y 75,4% de hombres) y femenina en el segundo (86,7% de mujeres frente a un 13,3% de hombres). Datos de 2019.

Por otra parte, de las tres Agencias que tienen más de un alto cargo, el Servicio Andaluz de Empleo, el Servicio Andaluz de Salud y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, ninguna de ellas muestra representación dentro de los márgenes de equilibrio.

La distribución por sexo en las Diputaciones provinciales de Andalucía en 2019 es de un 39,9% de diputadas y un 60,1% de diputados, observándose un descenso en la representación

femenina respecto a 2018 de 3,5 puntos porcentuales, cuando eran 43,4% de diputadas frente a 56,6% de diputados.

En lo que concierne a la presencia de mujeres en las alcaldías de Andalucía, con datos a agosto de 2019, estas suponen el 23,1% al ser 181 los municipios regidos por alcaldesas, frente a un 76,9% de hombres en 604 municipios regidos por alcaldes. Estas cifras muestran un descenso respecto al año 2018 de 1,75 puntos porcentuales (24,8% de alcaldesas y 75,2% de alcaldes). En el caso del municipio de Castro del Río hay paridad en cuanto al equipo de gobierno, en la actualidad es una mujer la que dirige el ayuntamiento.

Si observamos el conjunto de los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales de Andalucía, se ha perdido la representación equilibrada por sexo alcanzada en 2018, año en el que el 41% de los citados órganos fueron ocupados por mujeres y el 59% por hombres. Así, en el año 2019, el 39,4% de los puestos están siendo desempeñados por mujeres y el 60,6% por hombres.

En el análisis de la representación por sexo de los órganos unipersonales de gobierno de más alto nivel de las universidades públicas en Andalucía en 2019, se observa que el 44,1% de estos puestos están ocupados por mujeres, habiendo aumentado 1,2 puntos porcentuales respecto a 2018 (42,9%).

La presencia femenina en los puestos directivos de los medios de comunicación presentes en Andalucía muestra una tendencia decreciente desde el año 2015, que ha continuado en 2019 (28,3%), aunque con un descenso más moderado que en ejercicios anteriores, según la información disponible en el mes de mayo en la Agenda de la Comunicación de Andalucía. Esto supone caídas en la presencia relativa de mujeres en las radios (del 29,9% en 2018 al 23,5% en 2019) y avances en el mundo de las agencias (del 31,8% al 39,1%), los diarios (del 23,5% al 24,1%) y las televisiones (del 34,4% al 38,7%).

Al mismo tiempo, la representación en los puestos básicos de las entidades instrumentales, los más numerosos de la plantilla (92,8%), sigue manteniendo una tendencia próxima a la paridad aunque, los puestos con mayor responsabilidad experimentan una sobrerrepresentación masculina, más acusada, a medida que se asciende de categoría: así los órganos de gobierno son la categoría con mayor presencia masculina, seguida de los máximos cargos directivos y del personal en equipos directivos.

Las brechas de género se observan también, e incluso con más fuerza, en el acceso a los puestos más elevados de las empresas e instituciones, generando el llamado “techo de cristal” o “suelo pegajoso”. Las mujeres tienen aún una presencia reducida en los puestos de dirección de las grandes empresas tal es así que la proporción de mujeres en los consejos de las empresas del IBEX 35 aunque haya experimentado un aumento muy significativo a lo largo de los últimos años, pasando del 3% en el año 2005 a alcanzar, 13 años después, el porcentaje según los datos procedentes del Instituto Nacional de Estadística del año 2016, de mujeres que ocupan la Presidencia y los Consejos de Administración de las empresas incluidas en el Ibex 35, es un 19,1%, esto vislumbra que a pesar de los avances que se han conseguido para eliminar la discriminación vertical todavía se está lejos de un equilibrio real entre mujeres y hombres.

La ausencia de mujeres en política y la participación social como ya se ha visto en otros ámbitos de la vida es debido a la sociedad patriarcal tradicionales que marcaban los roles y estereotipos siguiendo la estela en cuanto que las mujeres estaban menos capacitadas para representar a la ciudadanía, por esto es necesario que la sociedad avance y se aúnen esfuerzos a la hora de impulsar acciones positivas y fomentar la sensibilización de la ciudadanía para el equilibrio en la participación social, económica, política y laboral de las mujeres para romper con los estereotipos de género y comenzar a crear referentes femeninos.

VIOLENCIA DE GÉNERO

- **VIOLENCIA DE GÉNERO.**

El término violencia contra las mujeres hace referencia a un concepto amplio que va más allá del maltrato en el ámbito de la pareja o expareja y las agresiones sexuales. Existen muchas formas diferentes de violencia contra la mujer (física, sexual, psicológica y económica...) y las mujeres son blanco de la violencia en muy diversos contextos, incluida la familia, la comunidad... La violencia contra las mujeres y niñas tiene por tanto, muchas manifestaciones.

En función de los componentes de la violencia se puede distinguir entre: violencia física, violencia psicológica, violencia sexual, violencia económica, violencia social y violencia simbólica.

Violencia Física: Es aquella violencia ejercida contra la mujer que atente o pretenda atentar contra su vida o integridad física. Cualquier acto no accidental que produzca o pueda producir daño físico. Se incluyen acciones tales como empujar, golpear, lanzar objetos, etc.; aquellas que produzcan o puedan producir lesiones graves e incluso la muerte de la mujer, pasando por las lesiones que conlleven tratamiento médico quirúrgico o lesiones sin ingreso clínico. Tiene la misma consideración de maltrato físico la omisión de ayuda ante enfermedades o lesiones derivadas de las agresiones. Este tipo de maltrato es la forma más conocida de la violencia ejercida por la pareja o expareja, ya que su impacto es muchas veces evidenciado en el cuerpo de las mujeres.

Violencia Psicológica: Es aquella violencia que causa o pretende causar daño o sufrimiento psicológico o emocional, negación de su dignidad, inseguridad, falta de respeto a sí misma, dependencia emocional, pérdida de autoestima, aislamiento social o cualquier otra forma de privación de su libertad, a través de amenazas, insultos, humillaciones, la imposición de sumisión incondicional, o el sometimiento a vigilancia constante. Incluye conductas verbales coercitivas (por ejemplo, insultos) y conductas no verbales coercitivas aunque no vayan dirigidas al cuerpo de la pareja (por ejemplo golpear puertas o destrozar objetos). Los malos tratos psicológicos hacen referencia a conductas intencionadas que producen daño psicológico, desvalorización o sufrimiento, incluyendo insultos, vejaciones, gritos, silencios, amenazas, acusaciones, críticas de las ideas de la otra persona, etc. Estas conductas pueden ejercerse en público o en privado y son extremadamente difíciles de detectar cuando el maltratador solo expresa estos comportamientos en privado.

Violencia Sexual: Es aquella violencia que comprende cualquier agresión que suponga la utilización del cuerpo de las mujeres contra su voluntad. Supone a la vez una agresión física y un ultraje psíquico que atenta contra la libertad sexual de la persona.

Incluye conductas como agresión sexual, abuso sexual, acoso sexual, exhibicionismo, provocación sexual, corrupción de menores y pornografía de menores. También se considera como violencia sexual, la prostitución forzada, la trata de personas con fines sexuales, la mutilación genital (infibulación), así como las revisiones forzadas para 'asegurar' la virginidad, el no embarazo y/o la fidelidad. A menudo dicha violencia no se percibe como tal dentro de la pareja ya que muchas mujeres no reconocen que la sexualidad forzada es una violación, por eso, aunque es una de las prácticas más habituales de la violencia contra las mujeres, es de las menos denunciadas a nivel mundial. La violencia sexual masculina se apoya en las condiciones

de ventaja que le ofrece el patriarcado y busca el sometimiento de las mujeres a través de la utilización de su cuerpo.

A continuación, se detalla la diferencia entre algunas de las modalidades:

- Agresión sexual: es una relación sexual no consentida, que se consigue por medio de violencia o intimidación. El caso más paradigmático es la violación en sus diferentes formas. En los casos de violación es muy frecuente que se produzca una doble victimización, al responsabilizar a las mujeres de la agresión sufrida.

- Abuso sexual: se trata de la realización de conductas de contenido sexual sin hacer uso de la violencia o la intimidación. El código penal diferencia los abusos sin consentimiento y aquellos en los que existe engaño o prevalimiento.

- Acoso sexual: se trata de solicitar favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios continuada o habitual, causando en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. Este hecho puede producir una serie de cambios en el comportamiento laboral de la víctima tales como: evitar encontrarse a solas con el acosador, vestirse de una manera determinada, etc. además, en el ámbito laboral puede que la víctima sea despedida o que no se le ascienda o ser amenazada con este tipo de actos.

-Violencia Económica o financiera y/o patrimonial: Es aquella violencia que comprende cualquier acción consistente en la privación intencionada y no justificada de recursos para el bienestar físico o psicológico de una mujer y, si procede, de sus hijas o hijos o de otras personas económicamente dependientes de ella, así como la limitación en la disposición de los recursos propios o compartidos en el ámbito familiar o de pareja. El maltrato económico tiene que ver, más que con la falta de recursos económicos, con las prioridades de uso de los mismos. Este control se produce independientemente de que la mujer tenga trabajo remunerado o no.

-Violencia Social: Es aquella violencia que se produce cuando la mujer es aislada, se la aleja de sus familiares y amistades, se la descalifica o ignora en público, etc. Todas estas son conductas que producen daño psicológico.

- Violencia Simbólica: La violencia de naturaleza simbólica o indirecta es aquella producida a través de la interiorización, incluso por las propias víctimas, de creencias y roles sociales que reproducen la dominación masculina o justifican o banalizan los tipos de violencia referidos en el apartado anterior. Son mensajes, valores, iconos, signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad.

Por otro lado, las distintas formas de violencia machista contra las mujeres pueden manifestarse en los siguientes ámbitos:

- Ámbito de la pareja o expareja: incluyendo, entre otras, la violencia física, psicológica, sexual, económica o social, perpetrada contra una mujer por parte de quien es o ha sido su pareja, o con quien la mujer tiene o ha tenido una relación de afectividad similar.

-Ámbito intrafamiliar (excluye pareja y expareja): incluyendo, entre otras, la violencia física, psicológica, sexual o económica, ejercida contra una mujer por un integrante de la unidad convivencial o del grupo familiar no incluido en el apartado anterior, haya o no convivencia, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra.

- Ámbito laboral y/o educativo: incluyendo, entre otras, la violencia física, psicológica o sexual, ejercida contra una mujer en el entorno laboral o docente, que se manifiesta en forma de acoso sexual o por razón de sexo. La violencia en estos ámbitos puede ejercerse en horario laboral y escolar, o fuera de éstos, y tanto dentro como fuera del centro de trabajo o formación.

- Ámbito comunitario: incluyendo, entre otras, la violencia física, sexual o psicológica que se ejerce contra las mujeres en el ámbito de las relaciones sociales prevaliéndose de una posición de poder o superioridad, tales como las agresiones y abusos sexuales; el acoso sexual; el acoso por razón de sexo; la trata de mujeres y niñas; los matrimonios forzados; o la violencia contra la salud de las mujeres y sus derechos reproductivos y sexuales (como por ejemplo, los abortos selectivos de fetos de sexo femenino, las esterilizaciones forzadas y la mutilación genital femenina).

-Ámbito institucional: Son las acciones u omisiones que realizan las autoridades, funcionarios y funcionarias, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tengan como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en la Ley para asegurarles una vida libre de violencia.

En España durante el año 2019 se han producido el asesinato de 55 mujeres a manos de sus parejas o exparejas, la Comunidad Autónoma Andaluza mantiene activos a 30 de noviembre de 2019 un total de 16.277 casos de mujeres víctimas de violencia de género, de los que 1.016 casos corresponden a la provincia de Córdoba, según el último informe estadístico elaborado a partir de los boletines oficiales de la Delegación del Gobierno para la Violencia de género.

En Andalucía la violencia machista ha acabado con la vida de 13 mujeres, esto supone el 24,07% del total nacional, donde en el año 2019 se ha registrado el asesinato de 13 mujeres y 3 menores. Si analizamos el caso de Córdoba se puede comprobar que es la provincia donde más asesinatos se han cometido durante el período del año anterior, ascendiendo la cifra a 4 mujeres asesinadas por violencia machista.

Desde que en 2003 se inicio la contabilización de víctimas, según los datos de la Secretaría de Estado de Igualdad a 30 de noviembre, han sido asesinadas 1.035 mujeres y 243 menores en España, de los que 207 mujeres y seis menores se produjeron en la comunidad andaluza.

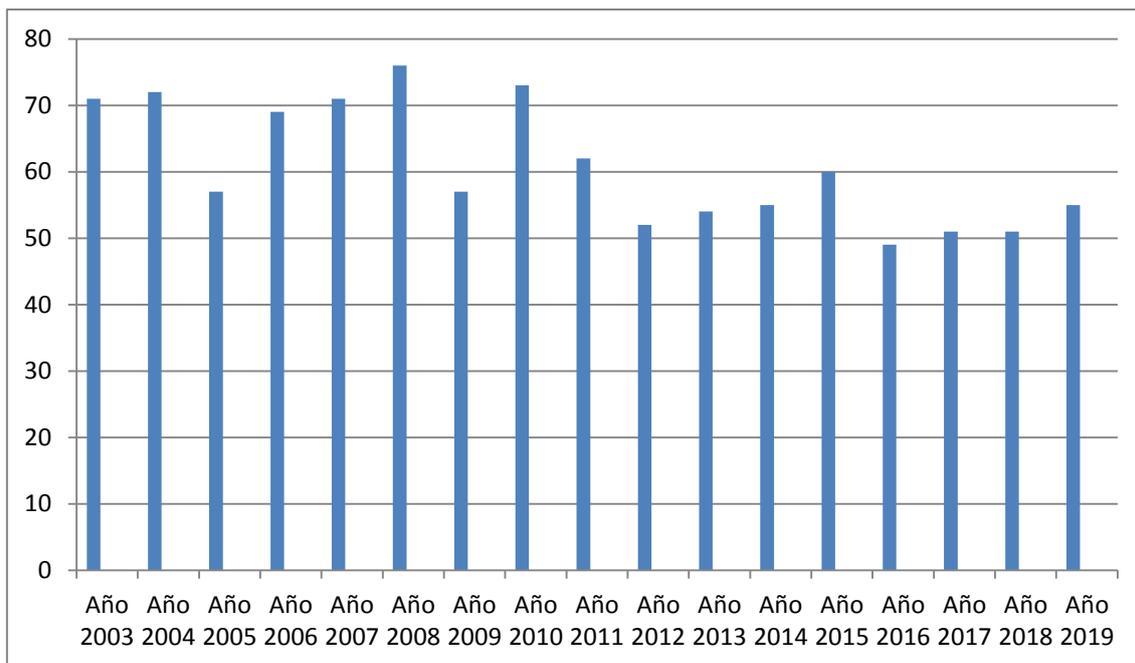


GRÁFICO 10. MUJERES ASESINADAS DESDE QUE SE EMPEZÓ A CONTABILIZAR LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. AÑO 2003-2019.

Con respecto a las llamadas al 016, en los primeros once meses de 2019 se atendieron 983 (Un 7,9% más que en el mismo período del año anterior), frente a las 5.989 contabilizadas en España, sobre las que Andalucía representa un 16,4%.

En este caso, la cifra de llamadas desde la provincia de Córdoba durante el pasado mes de noviembre se contabiliza en 61 frente a las 71 del mismo periodo de 2018, lo que supone un descenso del 14,1%.

En cuanto a las pulseras de control telemático hay operativas un total de 452 dispositivos en Andalucía un 33,7% más que en el mismo período de 2018, cuando se contabilizaron 338 y el 30,4% del total nacional, que suma 1.487 dispositivos instalados.

Los datos en Córdoba indican que se instalaron 33 dispositivos, lo que supone un incremento del 37,5% frente a los 24 instalados en 2018, según la misma fuente.

Por su parte, el servicio telefónico de Atención y Protección para víctimas de violencia de género (Atenpro) tenía dados de alta a fecha de 30 de noviembre de 2019 un total de 2.580 dispositivos móviles en Andalucía, lo que supone casi el 18,06% de todo el país- que contabiliza 14.337 y un 1% menos que entre enero y noviembre de 2018. En el caso de la provincia de Córdoba, fueron 225 usuarias dadas de alta en 2019, es decir tres más que el año anterior.

Según datos del Consejo General del Poder Judicial, a septiembre de 2019, se contabilizaron en Andalucía 34.571 denuncias por violencia de género y se decretaron 8.483 órdenes de protección. Las denuncias en Córdoba se contabilizaron en 1.430 frente a las 1.826 de 2018. En cuanto a las órdenes de protección, el pasado año en Córdoba fueron 336, inferior a las 406 de 2018.

De las 55 víctimas en el año 2019, sólo once (20%) acudieron a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado a interponer denuncias contra sus agresores.

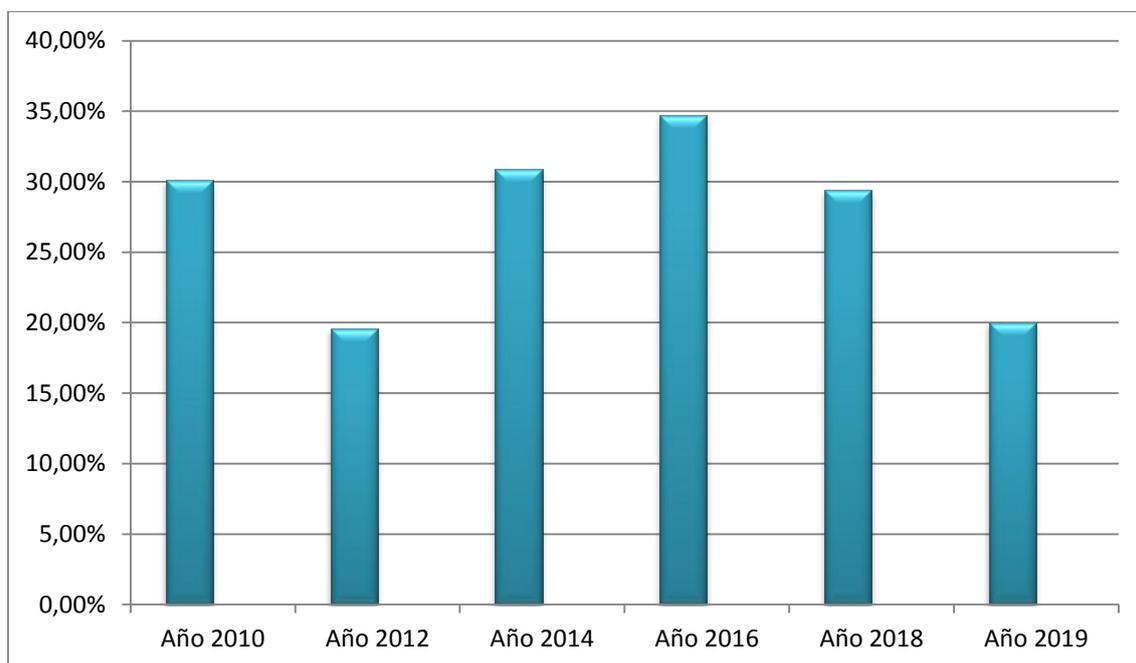


GRÁFICO 11. DENUNCIAS PRESENTADAS ANTE LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DESDE EL AÑO 2010.

En cinco de los casos en los que sí existía denuncia se adoptaron medidas de protección a favor de la víctima; y en cuatro de ellos estas medidas estaban vigentes en el momento del crimen. En 2019, la mayoría de las víctimas mortales (40%) tenía entre 41 y 50 años, franja de edad que también predomina entre los agresores (47,3%). La mayoría de las mujeres asesinadas eran españolas (60%), y también la mayoría (el 65,5%) convivían con su presunto agresor.

Respecto a los agresores, la mayoría (el 61,8%) eran españoles; y, tras cometer el crimen, 14 se suicidaron y tres lo intentaron sin éxito. En el marco de la estadística oficial, existen además otros tres casos en investigación relativos a crímenes contra mujeres en 2019.

En España son 556.270 los casos en Viogén desde 2007. Según la estadística elaborada por la Delegación del Gobierno, dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad, en nuestra Comunidad Autónoma hay un total de 16.277 mujeres víctimas de violencia de género acogidas al Sistema de Protección Viogén, en el caso de Córdoba tienen activos un total de 1.016 casos. En el municipio de Castro del Río desde su inicio en 2007 se han contabilizado un total de 40 casos, de los cuales siguen activos 4 a fecha de 14 de enero de 2020, en el año 2019 tres de estos casos pasaron a inactivos (datos proporcionados por la Policía Local del municipio).

El Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género- VIOGEN- (lleva en marcha desde 2007) y que forma parte del Plan general de formación en todas las Comunidades Autónomas en materia de violencia de género (dirigido a Policía Nacional,

Guardia Civil y Policías Locales) dispone desde el pasado mes de marzo del año 2019 de un nuevo protocolo de valoración policial. Además de evaluar a los menores, -se han contabilizado al menos 81 niños en riesgo y más 5.000 menores vulnerables- los nuevos formularios también permiten identificar aquellos casos susceptibles de evolucionar a violencia más grave e incluso a homicidio y asesinato. Los casos especialmente relevantes son remitidos a la autoridad judicial, que se encargará de realizar las valoraciones.

Desde el pasado 29 de octubre de 2019 VioGén ha empezado a identificar el "potencial peligro" al que están expuestos los hijos de las mujeres que denuncian violencia machista, en apenas dos semanas ha detectado 81 casos de niños en situación de riesgo. Estos menores son hijos de 21 mujeres valoradas en riesgo medio, 42 en alto y 18 en extremo.

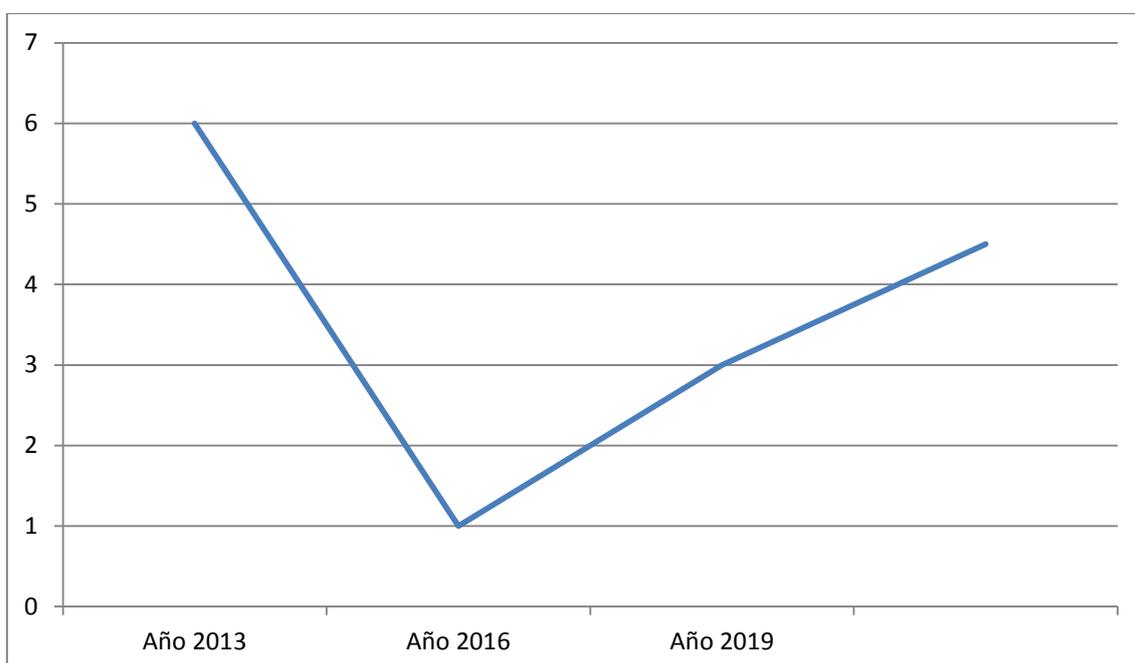


GRÁFICO 12. MENORES VICTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE 2013 QUE EMPEZARON A CONTABILIZAR LOS MENORES FALLECIDOS.

Como conclusión se pone de manifiesto que la violencia contra las mujeres se sustenta sobre relaciones desiguales de poder donde el fin es el mantenimiento del hombre en el poder y la autoridad en la relación. Puesto que este comportamiento tiene gran peso el aprendizaje, el sexismo en cuanto a las diferencias biológicas, sociales y psicológicas entre la mujer y el hombre, se hace necesario para acabar esta lacra que es una forma de desigualdad, construir nuevos valores femeninos donde la debilidad y la sumisión no sea su máxima, al mismo tiempo que se otorguen herramientas que permitan el total desarrollo en igualdad de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

EJES ESTRATÉGICOS

EJES ESTRATEGICOS

- Concienciar a la población de Castro del Río de la discriminación existente entre mujeres y hombres.
- Realizar talleres de coeducación y corresponsabilidad en los centros educativos del municipio de Castro del Río.
- Promover la colaboración de las personas responsables de los departamentos municipales con el fin de incorporar la perspectiva de género en todas sus actuaciones.
- Programación de actividades de sensibilización en materia de igualdad de género.
- Integrar a los hombres de la población de Castro del Río en el desarrollo local de las políticas de igualdad que se desarrollen.
- Difusión entre las mujeres de los recursos disponibles.
- Orientar profesionalmente a las mujeres de Castro del Río que deseen incorporarse al mercado laboral.
- Impulso de profesiones y oficios donde las mujeres se encuentran infrarrepresentadas.
- Incrementar la autonomía económica de las mujeres con acciones positivas.
- Impulsar la actividad económica y empresarial femenina a través de las mujeres jóvenes cualificadas de Castro del Río.
- Favorecer e impulsar un compromiso de colaboración con entidades que impartan formación ocupacional.
- Favorecer la participación activa de las mujeres en la vida pública, potenciando una presencia más equilibrada en cuanto a la toma de decisiones se refiere.
- Dinamizar con las asociaciones de mujeres y AMPAS en cuanto a formación en igualdad de oportunidades.
- Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad a la población de Castro del Río.
- Eliminar los estereotipos y roles que tradicionalmente les han sido asignados a las mujeres.
- Impulsar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en la esfera pública y privada elevando la calidad de vida de todo el conjunto de la sociedad.
- Erradicación de la violencia de género.
- Impulsar medidas que faciliten la conciliación de vida laboral y familiar.
- Recuperar espacios de encuentro y dialogo con el tejido asociativo especialmente el de mujeres.
- Afianzar proyectos de dinamización juvenil para la educación en igualdad de género en el ámbito del ocio y el deporte.
- Fomentar el empoderamiento de las mujeres.
- Implicar a los hombres del municipio para llegar a la igualdad real y efectiva, eliminando los roles, estereotipos...

ÍNDICE DE GRFÁFICOS, FIGURAS Y TABBLAS.

ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y FIGURAS

- GRÁFICOS

Gráfico 1. Población del municipio Castro del Río dividida por sexo y edad 2019.

Gráfico 2. Factores influyentes en la brecha salarial.

Gráfico 3. Evolución Brecha salarial por provincias.

Gráfico 4. Brecha Salarial por tramos de edad.

Gráfico 5. Brecha Salarial en Andalucía por sectores.

Gráfico 6. Población dividida por sexo y nivel de formación en el municipio Castro del Río 2019.

Gráfico 7. Nivel de Estudios desagregados por sexo en Castro del Río 2019.

Gráfico 8. Permisos por nacimiento y cuidado de menores en España, Andalucía Provincia de Córdoba desagregados por sexo 2018.

Gráfico 9. Excedencias por cuidados familiares en España, Andalucía y Provincia de Córdoba desagregados por sexo 2018.

Gráfico 10. Mujeres asesinadas desde que se empezó a contabilizar las víctimas violencia de género. Año 2003-2019.

Gráfico 11. Denuncias presentadas ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad Año 2019.

Gráfico 12. Menores Víctimas Violencia de género desde el año 2013.

- FIGURAS

Figura 1. Mapa geográfico Córdoba- Municipio Castro del Río.

- TABLAS

Tabla 1. Total Parados dividido en hombres y mujeres, edad Octubre 2019.

GLOSARIO

GLOSARIO

Acción positiva: medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominada a veces discriminación positiva).

Alfabetización digital: proceso de adquisición de los conocimientos necesarios para conocer y utilizar adecuadamente las infotecnologías y poder responder críticamente a estímulos y exigencias de un entorno informacional cada vez más complejo.

Barreras Invisibles: actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden (a las mujeres) la capacitación para los procesos de toma de decisión y para su plena participación en la sociedad.

Brecha de género: diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad (Instituto Andaluz de la Mujer). Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución y acceso a los recursos y al poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género significa normalmente que existe una desigual distribución, donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo con menos recursos, poder, etc.

Brecha salarial: Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”.

Conciliación: Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Corresponsabilidad: concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a cargo.

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Esterotipo: consiste en una imagen estructurada y aceptada por la mayoría de las personas como representativa de un determinado colectivo. Esta imagen se forma a partir de una concepción estática sobre las características generalizadas de los miembros de esa comunidad.

Género: concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de la misma cultura. Mientras el sexo hace referencia a las características biológicas entre mujeres y hombres, percibidas como universales e inmutables.

Impacto de género: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar sus posibles efectos discriminatorios.

Micromachismo: hace referencia a una práctica de violencia en la vida cotidiana que sería tan sutil que pasaría desapercibida pero que reflejaría y perpetuaría las actitudes machistas y la desigualdad de las mujeres respecto a los hombres. Comprende un amplio abanico de maniobras interpersonales y se señala como la base y caldo de cultivo de las demás formas de violencia de género: maltrato psicológico, emocional, físico, sexual y económico. Se trataría además de prácticas legitimadas por el entorno social, en contraste con otras formas de violencia de género, denunciadas y condenadas habitualmente.

Rol: conjunto de comportamientos y normas que una persona, como actor social, adquiere y aprende de acuerdo a su estatus en la sociedad. Se trata, por lo tanto, de una conducta esperada según el nivel social y cultural.

Segregación horizontal: significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos-servicios o industria de menor desarrollo, al mismo tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones, que socialmente se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances tecnológicos.

Segregación vertical: es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

Sexismo: actitud discriminatoria de quien infravalora a las personas del sexo opuesto o hace distinción de las personas según su sexo.

Techo de Cristal: barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impiden que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad.

Transversalidad (mainstreaming): supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos entre las situaciones respectivas de unas y otras cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Violencia de género: el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

NORMATIVA LEGAL

NORMATIVA LEGAL

INTERNACIONAL

Declaración universal de los Derechos Humanos.

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

Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional sobre la mujer de Beijing (1995).

Declaración y Plataforma de Acción de la Conferencia Internacional sobre la mujer de México (1975).

Declaración y Plataforma de Acción de la Conferencia Internacional sobre la mujer de Copenhague (1980).

Declaración y Plataforma de Acción de la Conferencia Internacional sobre la mujer de Nairobi (1985).

Declaración del Milenio 2000.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

EUROPEA

Convenio Estambul

Carta De los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)

Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las libertades fundamentales y sus Protocolos

Carta Social Europea

Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea

Recomendación CM/Rec(2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo

Directiva 2002/34/CE Reforma la 76/207/CEE sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y condiciones de trabajo.

Resolución Consejo (junio 2000) relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito laboral y familiar.

ESTATAL

Constitución Española Arts. 9 y 14.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

LEY ORGÁNICA 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

LEY 27/2003 sobre la orden de protección, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las víctimas de la violencia doméstica.

LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de educación establece como uno de los principios y fines de la educación el desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

REAL DECRETO 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

REAL DECRETO 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

REAL DECRETO-LEY 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

AUTONÓMICA

LEY 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la Igualdad de género en Andalucía.

Estatuto de Autonomía de Andalucía: Arts. 10.2, 14, 15, 16, 21,37.11, 105.2, 107 y 167.

LEY 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

BLIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN

BIBLIOGRAFÍA, DIGITOGRAFÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN.

BIBLIOGRAFÍA

- Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía 2020.
- Centro de Investigaciones. Encuesta de Fecundidad y Valores en la España del siglo XXI.
- ALBERDI, I. y MATAS, N. La violencia doméstica. Informe sobre los malos tratos a mujeres en España. Barcelona: Fundación La Caixa, 2002. Colección Estudios Sociales, nº 10.
- Observatorio de Desigualdades de género en la salud. (2004). Perspectiva de género en encuestas de salud. Boletín sobre desigualdades de género en salud, número 1.

DIGITOGRAFÍA

- <https://www.foro-ciudad.com/cordoba/castro-del-rio/habitantes>
- Comisión Europea (2014). Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE. <http://www.inmujer.gob.es/>
- <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas.html>
- Encuesta Nacional de Salud de España 2017 <https://www.msbs.gob.es/estadEstudios/estadisticas/encuestaNacional/encuestaNac2017/encuestaResDetall2017.htm>
- <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/seguridadsocial/detalle/3455>
- <https://www.mujeresparalasalud.org/impacto-de-la-desigualdad-de-genero-en-la-salud-de-las-mujeres/>

FUENTES PRIMARIAS Y SECUNDARIAS

- Instituto Nacional de Estadística.
- Instituto Cartográfico y Estadístico de Andalucía.
- Encuesta Población Activa.
- Padrón Municipal y Estadística Castro del Río.
- Mapas geográficos provincia de Córdoba.
- SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal)
- Observatorio Igualdad y Empleo.
- Estadísticas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Boletines oficiales de la Delegación del Gobierno para la Violencia de género.