I. TOLERANCIA CERO EN LA VIOLENCIA DE GÉNERO

A. Conclusiones.

Aunque la Provincia de Málaga ha mejorado su actitud hacia las víctimas de la violencia causada por la pareja o expareja conyuge o excónyuge (sobre todo en los núcleos de mayor población, donde existe una actitud generalizadamente empática), en los núcleos menores, la presión social hacia las víctimas todavía persiste. Incidir sobre este particular y mejorar la situación de las mujeres violentadas que residen en núcleos pequeños, es otro de los retos de los próximos años.

La dotación de viviendas a las víctimas más desfavorecidas es por el momento una necesidad no cubierta. Paralelamente, también lo es el empleo y el desarrollo de acciones positivas para favorecer el acceso al mercado de trabajo de las víctimas, principalmente de aquellas que viven en entornos rurales y/o económicamente deprimidos. Las víctimas más vulnerables de la violencia de género son aquellas en las que además, la insuficiencia de recursos agrava lo penoso de su situación y su falta de oportunidades. Los/as menores que han sufrido la violencia directa y/o indirecta de las agresiones padecidas por sus madres constituyen un grupo sobre el que deben destinarse esfuerzos de intervención, evitando que quienes residen en municipios mal comunicados no pueden beneficiarse de los servicios terapéuticos y de atención psicosocial.

La prevención de conductas agresivas entre los jóvenes mediante el desarrollo de acciones de sensibilización en los espacios educativos y de formación que les son propios, continúa, asimismo, siendo una labor de gran trascendencia. La adecuada sensibilización de la población adulta a través de información veraz, sin sesgos sexistas, desnuda de prejuicios y tópicos machistas sigue siendo importante. En ello los medios de comunicación juegan un papel crucial. De ahí que la labor de sensibilización y de formación a los medios en materias como igualdad de género y violencia de género sean acciones que deben ser tenidas en cuenta en los próximos años.

Se debe proseguir asimismo, con la formación periódica a las Fuerzas de Seguridad para compensar la movilidad geográfica de sus efectivos profesionales, y poder mantener de este modo el mismo nivel de implicación y cooperación profesional.

Se aprecia la necesidad de profundizar en el conocimiento de la violencia en nuestra Provincia, de conocer con mayor precisión sus diferentes manifestaciones, así como las distintas vivencias de la violencia por parte de las mujeres con relación a la edad, la pertenencia a grupos concretos de población en función de la cultura, la etnia, la religión, la discapacidad, la clase social, el ámbito geográfico, etc. Un conocimiento más pormenorizado contribuirá a prevenir situaciones de riesgo y a optimizar los recursos que se destinan a mejorar la seguridad y el bienestar psicofísico, material y relacional de las víctimas. Resulta importante actualizar y/o mejorar la formación de los/as profesionales en contacto con víctimas. En esta nueva etapa conviene proporcionales formación centrada no sólo en la comprensión de la violencia de género, sino sobre todo en lo concerniente a las especificidades que influyen en la vivencia que tienen las victimas (jóvenes, mayores, con discapacidad, de cultura gitana etc), de las experiencias de violencia y sus distintos recursos de afrontamiento, en función, precisamente, de tales diferencias.

Acercar y hacer accesible la información y los recursos sobre violencia de género a las mujeres con discapacidad también representa una necesidad importante a la que se debe dar respuesta en la Provincia durante los próximos años. Acercar las Instituciones y los servicios de apoyo a las víctimas de violencia a las mujeres gitanas y a sus hijos/as, otra.

Se observa también la necesidad de abordar en materia de violencia de género en las relaciones laborales, experiencias formativas y de sensibilización similares a las desarrolladas en el pasado reciente en el contexto de la violencia en la relaciones de pareja. Si bien tales experiencias han tenido su fruto positivo, es lógico esperar que en esta materia también lo tengan. De ahí la sugerencia de CCOO de proporcionar formación sobre violencia de género en las relaciones laborales a abogados/as, jueces/zas y fiscales/as, de forma que adquieran una sensibilización y un conocimiento mayor del acoso sexual.

Se aprecia, asimismo, falta de percepción y comprensión de la prostitución y de la trata como una cuestión de género, como una grave vulneración de derechos humanos y de las más graves manifestaciones de la violencia contra las mujeres. La sensibilización a la sociedad malagueña y a las personas al frente de sus instituciones, se configura como una necesidad de abordaje inmediato para poder contribuir desde el ámbito provincial al buen desarrollo del Plan de lucha contra la Trata de Seres Humanos con Fines de Explotación Sexual (2008-2011)

B. Recomendaciones:

B.1. Estimular la creación de nuevas mesas locales contra la violencia de género. Logar que entre 2010 y 2015 exista una mesa operativa en cada municipio de más de 10.000 habitantes.

B.2. Estimular la participación de todos los Ayuntamientos de Málaga en la Red Andaluza de Municipios Libres de Violencia de Género. Lograr que antes de 2013 la red esté integrada por todos los municipios de la Provincia y generar entre los municipios acuerdos de intervención y cooperación.

B.3. Estimular y apoyar a los Ayuntamientos en la formulación y aplicación de Planes de Igualdad. Lograr que entre e 2010 y 2015 todos los Ayuntamientos dispongan y apliquen un Plan de Igualdad.

B.4. Destinar recursos y profesionales especializados en la atención a los/as menores víctimas indirectas de la violencia machista. Garantizar antes del 2015 la asistencia a los/as menores de toda la Provincia, especialmente de quienes residen en municipios pequeños y/o alejados de la capital.

B.5. Propiciar el acceso de las mujeres con discapacidad a la información, los recursos y los servicios especializados contra la violencia de género. Entre los años 2010 y 2016 producir información sobre violencia de género en braille y distribuirla a la comunidad invidente de la Provincia. Igualmente, y en el mismo plazo, garantizar en todos los municipios la accesibilidad a los edificios públicos en los que se ubican servicios contra la violencia machista.

B.6. Proporcionar formación sobre discapacidad y género a los/as profesionales que trabajan en los Servicios Sociales.

B.7. Proporcionar entre 2010 y 2013 formación sobre violencia y cultura gitana a los/as profesionales que trabajan en los Servicios Sociales.

B.8. Fortalecer entre 2010 y 2015 los recursos especializados contra la violencia de género en los municipios pequeños y/o peor comunicados.

B.9. Construir anualmente viviendas sociales para mujeres víctimas de violencia machista.

B.10. Impulsar anualmente en los municipios pequeños campañas dirigidas a la población en general, cuyo cometido sea evidenciar los efectos adversamente inhibitorios que tienen sobre las mujeres víctimas de violencia de género, la crítica, la murmuración, la maledicencia y el desaliento familiar y social.

B.11. Prevenir anualmente en los centros escolares la violencia machista entre la población preadolescente, adolescente y joven mediante talleres prácticos especialmente dirigidos a ellos/as.

B.12. Proporcionar entre 2010 y 2013 formación sobre violencia contra las mujeres a los medios de comunicación de Málaga y Provincia, particularmente a los medios locales y/o de titularidad municipal.

B.13. Continuar con la formación en materia de violencia de género destinada a las fuerzas de Seguridad.

B.14. Destinar anualmente acciones se sensibilización y formación a las Asociaciones de Madres y Padres en materia de detección precoz y abordaje de la violencia de género entre adolescentes y jóvenes.

B.15. Continuar con la difusión a la población en general de información sobre derechos y recursos ante la violencia de género.

B.16. Poner en marcha antes de 2013 actividades de formación e inserción laboral para las mujeres víctimas de violencia, particularmente las que residen en municipios alejados de la capital.

B.17. Desarrollar entre 2010 y 2013 estudios de ámbito provincial sobre violencia contra las mujeres ancianas y sobre violencia de género y discapacidad.

B.18. Potenciar la mediación cultural con enfoque de género entre las culturas gitana y paya.

B.19. Desarrollar entre 2010 y 2013 estudios sobre la prostitución y el tráfico de mujeres con fines de explotación sexual en Málaga y Provincia.

B.20. Desarrollar anualmente campañas de sensibilización contra la explotación sexual que visibilicen al cliente como co-responsable de la discriminación de la mujer y colaborador de las redes de explotación sexual.

B.21. Proporcionar entre 2010 y 2013 formación específica desde la perspectiva de género sobre explotación sexual a los medios de comunicación.

B.22. Proporcionar entre 2010 y 2013 formación específica desde la perspectiva de género sobre explotación sexual a representantes políticos.

B.23. Desarrollar anualmente con jóvenes y adolescentes acciones de educación sexual que potencien una vivencia igualitaria de la sexualidad.

B.24. Promoción antes de 2013 de un código de autorregulación dirigido a los medios de comunicación escritos de la Provincia, para que supriman los anuncios de contactos sexuales y/o establecer un acuerdo con la prensa en Málaga y Provincia para la no inclusión de anuncios que explícita o implícitamente aludan a la compra-venta de servicios sexuales.

B.25. Desarrollar entre 2010 y 2013 estudios sobre la incidencia del acoso moral y sexual en la Provincia de Málaga

B.26. Proporcionar formación a letrados/as y juezas sobre violencia de género en el contexto laboral

B.27. Poner en funcionamiento antes de 2013 servicio de apoyo terapéutico a las víctimas de acoso moral y sexual.

La Consultora sugiere priorizar las recomendaciones y 1, 3, 4, 5, 8, 9 11, 13, 16 17, 20, 21 24 y 26.

II. FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

A. Conclusiones:

Combatir la feminización de la pobreza continúa siendo un reto para el nuevo Plan Estratégico de la Provincia, muy especialmente en un momento como el actual marcado por la crisis económica, en el que las dificultades de las personas en situación de desventaja social pueden verse agravadas.

La taxonomía de mujeres que ha dado nombre a varios epígrafes de este capítulo (mujeres al frente de hogares monoparentales, mujeres con discapacidad, inmigrantes, ancianas, etc) no conlleva que las mujeres adscritas a una categoría determinada no compartan circunstancias con mujeres de otra. La pertenencia a estos subgrupos de mujeres no suele producirse de manera unívoca (lo cual por sí solo constituye un factor de riesgo o de vulnerabilidad). Es decir, esas categorías no constituyen compartimentos estanco. Son meras cogniciones, simples “etiquetas” para agrupar bajo una misma denominación a mujeres que tienen en común una circunstancia concreta que bien pudiera considerarse el factor principal de su vulnerabilidad social: el padecimiento de la violencia de género, la pobreza económica, la inmigración, etc. Con frecuencia la vida de una misma mujer se caracteriza por circunstancias pertenecientes a una o más categorías y no es infrecuente, sino por desgracia habitual, la concurrencia de circunstancias cuya interacción viene a añadir nuevas dificultades y mayor gravedad a la dificultad original. La acumulación e interacción de circunstancias de riesgo de exclusión social puede empujar (normalmente lo hace) a las personas afectadas a

situaciones de riesgo aún mayor, hasta conducirlas definitivamente a un espacio de exclusión social de muy difícil reversibilidad.

No puede volverse la cabeza ante el hecho de que las mujeres pobres (autóctonas y extranjeras), son piezas clave del engranaje socio-económico de la Provincia. Constituyen la cantera principal de trabajadoras empleadas en las actividades domésticas externalizadas por muchos hogares. Su situación de subempleo, injusta para ellas, resulta "beneficiosa" al funcionamiento de los diferentes municipios de la Provincia, pues actúa a modo de sostén invisible que apuntala su organización socieconómica. Se trata de una situación asimilable a la del resto de España, donde las mujeres pobres – atrapadas en la red de la economía sumergida y sus pocas oportunidades de progreso- contribuyen con su precariedad laboral al sostenimiento de la economía formal. Sin actuaciones específicas por parte de los gobiernos locales y/o supralocales, tendentes a visibilizar, regularizar y dignificar sus actividades, estas mujeres permanecerán ligadas a la economía sumergida y a franjas de alto riesgo de exclusión social o de exclusión propiamente dicha. Muchas de las ocupaciones que se están generando alrededor de las necesidades de cuidado no satisfechas, a falta de la suficiente implicación y/o cobertura del sector público, se caracterizan por la precariedad, el desprestigio social, los bajos salarios, la desrregulación y la invisibilidad. Es justo recordar que muchas de las actividades que estas mujeres realizan, vienen a satisfacer derechos de ciudadanía que el Estado y las administraciones no son capaces de cubrir. Esta situación, como se sabe, no es exclusiva de la Provincia de Málaga sino generalizable a toda España.

Las mujeres en general, pero sobre todo las mujeres pobres y particularmente las que se encuentran al frente de un hogar monoparental, tienen grandes dificultades para conciliar trabajo y familia y para participar cultural, social y políticamente. Su existencia suele transcurrir en un penoso desgaste personal en el que la escasez de tiempo y de recursos materiales conforman una espiral descendiente de fragilidad.

Las mujeres mayores tienen necesidades específicas derivadas del hecho de ser mujeres y de ser mujeres de edad avanzada (pobreza, dependencia, soledad…).Son personas que debido a su edad, su trayectoria vital, sus problemas de salud, etc., no suelen organizarse ni revindicar adecuadamente sus derechos. Las mujeres mayores son seres invisibles, atrapadas muchas de ellas en una existencia marcada por la penuria económica y la soledad.

La discapacidad, de nacimiento o sobrevenida, es - por sí misma - un factor importante de riesgo de exclusión, máxime cuando es vivida en municipios en los que las oportunidades de empleo son especialmente limitadas para las mujeres. El mercado de trabajo para las mujeres discapacitadas es muy reducido y las presiones y condicionamientos socioculturales ligados al género ejercen una influencia doblemente negativa sobre ellas.

Por otro lado, la preservación de la propia salud, entendida en su más amplio sentido de bienestar psicológico, físico y social, es un derecho no siempre accesible para todas las mujeres, pues precisamente los factores de riesgo de los que venimos hablando a lo largo de este capítulo, dificultan su cultivo y cuidado.

B. Recomendaciones:

Como sujeto especial de pobreza, la mujer debería ser también sujeto específico de políticas al respecto. Las **acciones positivas** se configuran como herramientas útiles para este fin. Es importante proporcionar a las mujeres en especial dificultad (más) oportunidades o ventajas que contribuyan a revertir o a frenar el proceso de exclusión, y en el peor de los casos, a mejorar las circunstancias de aquellas que ya están excluidas. Así pues, de cara a equilibrar su situación no sólo con los varones sino con otras mujeres, es necesario plantear acciones que mejoren su relación con el empleo, y que también contribuyan a empoderarlas, además de económicamente, psicológica, cognitiva y políticamente. Los **planes de igualdad** locales podrían ser en los próximos años un importante vehículo para su despegue social.

Sin un conocimiento adecuado de la realidad de la pobreza femenina, de su magnitud y de sus protagonistas, toda planificación corre el riesgo de desajuste. Se recomienda pues, **estudios sobre mujer y pobreza** centrados en las diferentes realidades comarcales.

Las políticas públicas municipales y supramunicipales deberían ser examinadas desde una perspectiva de género y pobreza, si pretenden conseguir el objetivo de promover la igualdad como elemento esencial de un desarrollo humano sostenible. Esta apreciación debería ser tenida en cuenta en la elaboración de **presupuestos sensibles al género** (ver capítulo sobre sistemas de información, **visibilización de las actividades económicas** de las mujeres y presupuestos sensible al género).

Las mujeres soportan la mayor parte de la carga del trabajo reproductivo y por tanto experimentan también una mayor pobreza de tiempo para dedicarlo a trabajo productivo. La pobreza de tiempo puede repercutir en sus oportunidades de formación. Esto resulta particularmente limitante para las mujeres de estratos socioeconómicos débiles. Si bien la formación y el empleo son un arma fundamental para combatir la exclusión, no debe olvidarse que acceder, mantenerse y avanzar en el mercado de trabajo es posible para las mujeres, siempre que se den las circunstancias adecuadas relacionadas con **el cuidado de la familia y las personas dependientes.** Se deben implementar programas dirigidos a redistribuir esta carga dentro del hogar y a que la sociedad asuma parte del coste del cuidado de los/as hijos/as y los/as mayores de tal forma que las mujeres puedan participar más plenamente en el mercado laboral. Las mujeres en situación de desventaja social deben tener prioridad en el acceso a los recursos públicos.

La discriminación laboral por razón de sexo debe ser combatida y de manera especial en los estratos más débiles, puesto que las mujeres pertenecientes a ellos tienen menos tradición en la acción colectiva que los hombres, debido a que desarrollan trabajos informales con mayor frecuencia que ellos.

Las **empresas de inserción** y las **cláusulas sociales** en los pliegos de contratación de los ayuntamientos, concediendo puntuaciones favorables a las empresas que dispongan de una **cuota de vulnerabilidad**, son estrategias para insertar social y laboralmente a mujeres en riesgo de exclusión social

Apoyar materialmente a las víctimas de violencia (ayudas económicas, vivienda) constituye un herramienta clave para evitar el empobrecimiento de las que han dejado a tras una relación punitiva y también evitar que las que aún no lo han dejado atrás

Incrementar la sensibilidad de la sociedad hacia **la mujer prostituida**, conlleva informar sobre las causas que predisponen y precipitan a las mujeres a ser consumidas como objetos de satisfacción sexual, y a su vez, conlleva estimular en la población masculina la conciencia de su responsabilidad y participación en esta forma de discriminación y de violencia contra la mujer. Finalmente resulta imprescindible ofertar a las mujeres prostituidas **alternativas** para sui inserción social laboral.

La consultora recomienda priorizar entre 2010 y 2013:

El desarrollo de estudios provinciales sobre mujer y pobreza.

La creación de más recursos para atender a las mujeres mayores y de recursos para atender a menores y dependientes.

Celebrar encuentros entre Ayuntamientos destinados a intercambiar buenas prácticas en materia de acciones positivas dirigidas a mujeres en riesgo de exclusión social.

Crear una empresa de inserción por Comarca que favorezca la incorporación al empleo de mujeres en riesgo de exclusión.

Sensibilizar a los hombres y mujeres de nuestra Provincia de la situación de vulnerabilidad de las prostitutas.

III. SEGREGACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS OPCIONES EDUCATIVAS Y EN LA TECNOLOGÍA

F. Conclusiones:

El reto de combatir la segregación en las opciones educativas sigue vigente. En este reto deben implicarse diferentes actores: Las administraciones, el profesorado y las instituciones educativas, las familias (para deconstruir los roles tradicionales de género y estimular elecciones profesionales libres de prejuicios sexistas) y todos los agentes intervinientes en el mundo laboral. Precisamente, el sistema productivo condiciona notablemente las elecciones individuales de adolescentes y jóvenes, sesgando muy tempranamente sus proyectos de vida. La discriminación en el mercado del trabajo y la desigualdad entre hombres y mujeres tienen graves efectos negativos sobre las futuras generaciones, ya que las decisiones de muchas personas jóvenes y las de sus padres y madres sobre su futuro, su educación y su formación se encuentran condicionadas, en parte, por las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo.

Las estadísticas provinciales que han sido ofrecidas a lo largo de este documento dan cuenta de que, en el contexto académico, las mujeres de Málaga y Provincia presentan niveles de formación superiores a las de los varones. Asimismo, estas estadísticas también revelan que la relación académica de las mujeres con la tecnología es todavía inferior a la que mantienen los varones. Las universitarias malagueñas representan sólo

el 22% del alumnado de carreras técnicas. Este resultado no es demasiado favorable sobre todo si se tiene en cuenta que 22% fue la media andaluza de matriculación femenina en tales carreras en el curso 98-99, según un estudio sobre *la situación de las mujeres ante los estudios universitarios técnicos*[1], publicado por el Instituto Andaluz de la Mujer en 1999.

Aunque se han hecho esfuerzos por mejorar el acceso y el uso de las mujeres a las tecnologías de la información, las mujeres siguen utilizando sus posibilidades de manera menos habitual que los varones. Según, diversos estudios (ninguno de carácter provincial) bajo este uso diferencial se esconden razones socioculturales ligadas al género

G. Recomendaciones:

Combatir la segregación en las opciones educativas es un esfuerzo que debe abordarse desde un enfoque sistémico que aglutine sinergias a través de la **cooperación entre sociedad, instituciones y administraciones educativas con autoridades laborales y el empresariado**. El fomento de la diversificación de opciones educativas libres de prejuicios sexistas debe acompañarse de actuaciones paralelas en el mercado de trabajo, de forma que entre el contexto educativo y el laboral se produzca una retroalimentación mutua que rentabilice los esfuerzos por diversificar opciones y evite la frustración de los sujetos (normalmente mujeres) y de sus familias, que tras efectuar elecciones "arriesgadas" desde el punto de vista de la socialización diferencial de género, ven quebradas sus expectativas de inserción laboral.

Es, igualmente, necesario **continuar incidiendo en la aproximación de las mujeres a las Tecnologías de la Comunicación y de la Información.** Éstas pueden mejorar su calidad de vida (ahorro de tiempo gracias al banco on line, compra por Internet, búsqueda de todo tipo de información[2]); favorecer su posición en el mercado de trabajo como empleadas por cuenta ajena; mejorar la competitividad de sus negocios como empleadas por cuenta propia[3]; estimular su participación como sujetos sociales y políticos mediante su inclusión en redes organizadas, foros de debate, participación ciudadana en su comunidad…Por otro lado, la Administración Electrónica se está convirtiendo cada vez más en una realidad de la que las mujeres no pueden quedarse al margen. Las tecnologías de la Información y la Comunicación son una ventana y una herramienta para la autodeterminación de las mujeres. De ahí que sea necesario

---

[1] GONZÁLEZ GONZÁLEZ, J.M (1999):, *situación de las mujeres ante los estudios universitarios técnicos.* Instituto Andaluz de la Mujer. Málaga Pág. 41.

[2] *Las nuevas tecnologías han hecho que las mujeres que no podían salir por su situación, su discapacidad, por barreras arquitectónicas o porque sus padres no las dejan salir por el tema de la sobreprotección, sí que ha hecho que conozcan más cosas* (refiriéndose a derechos y recursos) *que las que viven en la capital, gracias a eso al acceso a las nuevas tecnologías, pero claro, hablamos de chicas jóvenes, las de más edad, pues no* (Mujer 2 Asociación de la Mujer con Discapacidad Luna Málaga).

[3] La experiencia " Mercadeando", nacida en la provincia de Málaga y exportada al resto de provincias andaluzas es un ejemplo de la necesidad y de la importancia de estimular el uso de las TIC entre las emprendedoras y las empresarias.

estimular no sólo su acercamiento a ellas como sujetos pasivos o meras usuarias sino como sujetos actuantes y activos. De nuevo la sensibilización y la formación siguen siendo herramientas clave, sobre todo entre las mujeres que residen en zonas deprimidas, tanto en medios rurales como urbanos.

Se recomienda finalmente entre los años 2010 y 2015, al menos:

- Desarrollar programas integrales de acompañamiento al empleo de mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas

- Incrementar el número de centros CAPI

- Efectuar estudios Provinciales sobre el uso que mujeres y hombres efectúan de las TIC

IV. DESIGUALDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

L. Conclusiones

Los grandes "males" del mercado de trabajo: paro, temporalidad y precariedad, desigualdad salarial y dificultades tanto para acceder al empleo como para promocionarse, ocupar puestos de responsabilidad o conciliar la vida laboral, personal y familiar, se escriben en femenino.

Los periodos de crisis económica traen consigo además de las dificultades inherentes a la escasez de recursos materiales y financieros, el riesgo de retroceso en materia de Igualdad de Género (la Historia de la Humanidad está repleta de momentos similares en los que las mujeres han experimentado una merma en sus progresos sociales). Es precisamente en los periodos de crisis cuando los esfuerzos por la igualdad de género deben acentuarse, para no dar al traste con los avances, grandes o pequeños, que ya se hayan producido.

En épocas de escasez de empleo, las dinámicas habituales de los mercados de trabajo, influidos, en general por el modelo familiar *hombre trabajador-mujer ama de casa* (todavía vigente en el imaginario social con fuerza relativa pero no desdeñable), es desplazar a las trabajadoras. El declive del sector de la Construcción ha comenzado ya a desplazar a mujeres de espacios de formación (Escuelas taller, Casas de oficio y Talleres de Empleo) que en los últimos años éstas habían ocupado mayoritariamente.

A lo largo de este capítulo y de otros, se han descrito situaciones de vulnerabilidad de las trabajadoras, vulnerabilidad que según informantes clave, viene de la mano de la precarización de sus empleos. Es necesario mantener una actitud más vigilante contra los abusos y empoderar a la trabajadoras para que puedan enfrentarse con asertividad y éxito a los abusos laborales.

Es necesario asimismo, propiciar el nacimiento de planes de igualdad en las empresas, despertarlas de la anestesia contra la igualdad de género en que se encuentran, no sólo

las pymes, sino también las empresas públicas y privadas con plantillas superiores a 250 trabajadores/as, muchas de ellas, ayuntamientos.

Tanto la mentalidad empresarial como la sindical continúan concibiendo al varón como el sujeto de referencia en el mercado laboral. Las desigualdades descritas a lo largo de este capítulo y de otros que se incluyen en el presente dictamen de género, dan cuenta de ello. Corresponde, pues, a los poderes públicos liderar el cambio y actuar como agentes constructores de igualdad. Los Ayuntamientos tienen la posibilidad de ejercer influencia en su entorno inmediato mediante la toma de decisión y la puesta en marcha de acciones a favor de las mujeres ante el empleo. Tomar medidas contra el desempleo masculino, tan abrumadoramente masivo en los últimos meses, es importante, desde luego, pero no lo es menos, luchar contra el pertinaz desempleo de las mujeres, que también se ha visto y se verá agravado por la crisis económica.

Apoyar la formación y el empleo femeninos puede, en momentos de crisis, generar suspicacias en la población, especialmente si ésta (como sucede en muchos municipios de nuestra Provincia) todavía cree que el sostén económico de la familia es y debe ser el varón. Ahora bien, la apuesta por la igualdad de género conlleva desmontar esta idea y apoyar el legítimo derecho de las mujeres al trabajo, pues el empleo es para las mujeres, igual que para los varones, un asunto de necesidad económica y no de mera realización personal. La intermediación laboral con enfoque de género puede constituir una herramienta útil para insertar profesionalmente a mujeres de entornos rurales y/o en desventaja social y/o formadas en ocupaciones masculinizadas.

La segregación ocupacional en razón de sexo limita las oportunidades laborales de hombres y mujeres (sobre todo las de las mujeres que ven frenado su acceso a espacios económicamente más dinámicos) y suponen una merma para su libertad individual y el avance de la propia comunidad. Asimismo, la segregación ocupacional en función del sexo, no sólo refuerza el modelo tradicional del que es producto, sino que impone una dinámica rígida al mercado de trabajo que puede conducir al desaprovechamiento de recursos humanos. De hecho, en la Provincia de Málaga se dispone de trabajadoras cualificadas en ocupaciones en las que nunca se han empleado. Debido a la segregación de trabajadores/as en función de su sexo, es muy probable que se vean excluidas de una ocupación personas capacitadas y adecuadas para desempeñarla. De idéntico modo, la segregación vertical (efecto de la asimetría de poder entre mujeres y hombres) supone un desaprovechamiento de las capacidades de las mujeres, además de una injusticia que debe combatirse.

El apoyo a las iniciativas empresariales femeninas y el tutelaje de sus empresas durante sus primeros inicios de vida se perfila como una estrategia para apoyar la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo.

- **Recomendaciones**

    1. Solicitar desde las instituciones de la Provincia Málaga a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social inspecciones a las empresas tendentes a identificar y sancionar discriminaciones de género, de suerte que entre los años 2010 y 2013 las grandes

empresas de la Provincia hayan sido inspeccionadas y que entre 2010 y 2016, la mitad de las Pymes también lo hayan sido.

2. Entre 2010 y 2018, desarrollar en colaboración con los sindicatos campañas anuales contra el acoso moral en el trabajo.

3. Entre 2010 y 2018, en colaboración con los sindicatos campañas anuales que denuncien y pongan de relieve la ilegalidad de despedir a trabajadoras embarazadas o por maternidad.

4. Propiciar el desarrollo de protocolos contra el acoso moral, el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, de forma que entre 2010 y 2016 todas las empresas de la Provincia dispongan de un protocolo.

5. Desarrollar entre 2010 y 2013 estudios sobre la incidencia del acoso moral y sexual en la Provincia de Málaga.

6. Facilitar a las víctimas de acoso moral y sexual apoyo psicoterapéutico. Creación entre 2010 y 1012 de un servicio especializado.

7. Desarrollar entre 2010 y 2013 un estudio sobre la situación de las mujeres en las empresas de Málaga y Provincia.

8. Estimular en los ayuntamientos la inclusión de criterios de Igualdad de Género en los pliegos de prescripciones técnicas para la contratación de empresas proveedoras: Valoración/puntuación positiva en los pliegos de prescripciones técnicas de los concursos que oferten para las empresas que acrediten buenas prácticas en materia de igualdad de género - incluido el contexto de la Responsabilidad Social Corporativa - y/o dispongan de un Plan de Igualdad de Género (esta última condición será indispensable para la contratación con empresas cuya plantilla sea superior a 250 personas). Celebrar entre 2010 y 2013 encuentros comarcales entre Ayuntamientos para informarlos del procedimiento y asegurar su compromiso.

9. Concienciar a los Ayuntamientos para que valoren/ puntúen positivamente en los pliegos de prescripciones técnicas de los concursos que oferten a aquellas empresas que dispongan de una cuota de vulnerabilidad en sus políticas de personal. Celebrar entre 2010 y 2012 encuentros comarcales entre Ayuntamientos para informarlos del procedimiento y asegurar su compromiso.

10. Propiciar en el desarrollo de empresas de inserción auspiciadas por los Ayuntamientos y otras entidades locales. Crear entre 2010 y 2013 al menos una empresa de inserción por Comarca.

11. Rentabilizar para las mujeres las oportunidades de empleo y autoempleo que conllevan el sector de energías renovables y el de atención a menores y mayores dependientes mediante la creación

en los próximos años de centros (que se autoabastezcan mediante energías limpias) de atención a mayores y dependientes, procurando que tanto en la edificación de tales centros como en su posterior plantilla profesional, se contrate a mujeres.

12. Proporcionar entre 2010 y 2013 formación en igualdad de género a los dispositivos de empleo locales y también sobre género, empleo y discapacidad, así como sobre género y cultura gitana

13. Desarrollo entre 2010 y 2015 de programas de intermediación laboral con enfoque de género, que velen especialmente por la inserción laboral del alumnado y exalumnado femenino de Escuelas Taller, Casas de oficio y Talleres de Empleo.

14. Mejorar entre 2010 y 2015 la formación en autoempleo que se facilita en las ET/CO/TE de Málaga y Provincia

15. Propiciar en los municipios la creación de mesas locales interdisciplinares dedicadas a la inserción laboral de mano de obra femenina. Celebrar entre 2010 y 2013 encuentros comarcales con los Ayuntamientos para concienciarlos y asegurar su compromiso.

16. Alentar a los ayuntamientos a desarrollar acciones positivas para el empleo de las mujeres. Celebrar entre 2010 y 2013 encuentros comarcales con los Ayuntamientos para concienciarlos y asegurar su compromiso.

17. Entre 2010 y 2013, estimular en los Ayuntamientos el desarrollo de campañas informativas dirigidas al empresariado local sobre ayudas a la contratación de mujeres, particularmente las ayudas destinadas a fomentar la contratación regular de mujeres en especial dificultad. Diseño y aplicación de una campaña que los Ayuntamientos puedan adaptar y trasladar a su realidad local,

18. Poner en funcionamiento servicios de tutelaje continuado de dos años de duración para emprendedoras y nuevas empresarias. Efectuar experiencias bianuales entre 2010 y 2016.

19. Celebrar/conmemorar en los centros de formación reglada y no reglada de Málaga y Provincia el Día de La Mujer Emprendedora y Empresaria (30 de octubre)

20. Entre 2010 y 2016, establecer redes de cooperación y mentorazgo/amadrinamiento entre mujeres directivas de Málaga y Provincia

21. Entre 2010 y 2013 elaborar y difundir entre el empresariado y los/as trabajadores/as un catálogo de medidas de conciliación.

Nota: La consultora sugiere priorizar las recomendaciones: 1, 3, 4, 5, 7, 10, 11, 13, 14 y 18

V. REPARTO DE LA CARGA TOTAL DE TRABAJO Y DE LOS TIEMPOS DE DEDICACIÓN A LOS CUIDADOS

A. Conclusiones

Dos son las conclusiones principales que pueden extraerse. De un lado, la necesidad de que los varones y las empresas y los sindicatos se corresponsabilicen más y mejor, y de otro, la necesidad de incrementar los servicios públicos que facilitan la conciliación: escuelas infantiles, aulas matinales, comedores escolares, campamentos de verano, ludotecas, aulas de ocio, unidades de estancia diurna, de estancia nocturna, residencias de mayores y de personas con discapacidad. Si bien hay que reconocer que en los últimos años ha habido un importante avance en este sentido, las coberturas siguen siendo insuficientes.

La sensibilización y la concienciación de los diferentes sectores de población en todos los grupos de edad continúa siendo una tarea que no puede abandonarse, no sólo como estrategia de avance por lento que éste sea, sino como estrategia preventiva para no evitar el inmovilismo o el retroceso (siempre más susceptible de producirse en épocas de crisis, como se sabe)

B. Recomendaciones

1. Estimular mediante la información, la sensibilización y la formación la corresponsabilidad de niños/as, jóvenes y mayores. Continuar desarrollando, en este sentido, campañas y actividades de concienciación.

2. Mejorar la formación en igualdad de género de las personas que negocian los convenios colectivos y estimular la representación sindical femenina, desarrollando entre 2010 y 2103 un programa de formación específico sobre conciliación e igualdad de género destinado a representantes sindicales.

3. Estimular entre 2010 y 2015, mediante campañas e inspecciones de las autoridades laborales competentes, la elaboración, aplicación y evaluación de planes de Igualdad en las Empresas, de modo que en un plazo de cinco años las empresas malagueñas se encuentren en pleno proceso de cumplimiento con la legalidad.

4. Propiciar entre 2010 y 2015 la elaboración, aplicación y evaluación de planes de Igualdad en las Empresas, desarrollando, por sectores de actividad encuentros entre empresas y creando bancos de ideas sobre cómo mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de trabajadores y trabajadoras.

5. Difundir entre 2010 y 2013, mediante las campañas y medios oportunos, el contenido de la Ley de conciliación entre los/as trabajadores/as y el empresariado.

6. Desarrollar entre 2010 y 2013 estudios comarcales sobre el uso del tiempo de mujeres y hombres y estudios que permitan elaborar propuestas de compatibilización de los ritmos de las localidades con los ritmos de las familias y la consiguiente elaboración de Planes y aplicación en colaboración con diferentes administraciones de Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad.

7. Favorecer entre 2010 y 2013 el intercambio de buenas prácticas entre los municipios que desarrollan experiencias de banco de tiempo mediante encuentros y la creación y difusión de una guía de buenas prácticas.

8. Incrementar entre 2010 y 2016 los servicios públicos de conciliación y cuidado de las personas, con especial atención al cuidado de mayores/as. Crear un mínimo de doce residencias públicas en la Provincia y de doce unidades de día; ampliar, asimismo el número de guarderías y/o de plazas municipales. Ampliar, igualmente, los horarios de las guarderías más allá de los horarios laborales. Garantizar que en todos los municipios existan campamentos escolares durantes los periodos vacacionales.

9. Conocer entre 2010 y 2012, y directamente de las/os cuidadoras/es informales de la Provincia sus necesidades como tales, mediante un estudio cuantitativo y cualitativo

10. Mejorar entre 2010 y 2015 la capacitación de las/os cuidadoras/es informales mediante sesiones itinerantes de formación y/o programas en la radiotelevisión pública

11. Mejorar entre 2010 y 2015 el cuidado y el autocuidado de las/os cuidadoras/es informales mediante sesiones itinerantes de formación y/o programas en la radiotelevisión pública.

Nota: La Consultora sugiere la conveniencia de priorizar las recomendaciones 1, 2, 3, 6, 8 y 9.

VI. DESIGUALDAD EN LA REPRESENTACIÓN POLÍTICA

A. Conclusiones:

La conformación de las corporaciones locales y la de la Diputación misma tras las elecciones municipales de 2007, refleja un débil cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Esta debilidad tiene un efecto modelizador negativo sobre la sociedad. Por un lado las mujeres pueden sentir que sus aspiraciones y derechos no han sido satisfechos por sus representantes democráticos/as. Por otro, queda abierta la puerta a actitudes negligentes y dilatadoras en el tiempo en materia de formulación y aplicación de Políticas de Igualdad de Género (hecho que ya ha sido analizado en el capítulo sobre sistemas de información y

visibilización de las actividades económicas de las mujeres y en el de desigualdad en el mercado de trabajo).

Los partidos con poca proyección electoral (y aun los que tienen bastante) y que a priori conocen que sus resultados van a resultar parcos, no pueden aportar concejalas si ubican las candidaturas femeninas en los últimos puestos de sus listas. La incorporación cuantitativa de mujeres a las listas electorales no tiene, desde la perspectiva de la igualdad de género, poder de transformación de la realidad política si las mujeres son postergadas.

La desigualdad en la representación política no es una casualidad sino el resultado de la **preferencia por las ventajas antisociales de la desigualdad**, del mismo modo que lo es la composición inequitativa entre sexos de la mayoría de las corporaciones municipales de la provincia de Málaga.

Las personas con responsabilidades políticas, sí de verdad desean que su partido y/o municipio avance hacia la igualdad de género, deberán hacer un esfuerzo y cuestionarse, sus propios planteamientos y actitudes, su concepto mismo de Democracia. Es por ello importante que adquieran una comprensión profunda no sólo del principio de igualdad de género, sino además, de su inherencia al de democracia real, ya que ésta es condición *sine qua non* para su sostenibilidad.

Cualquiera que aspire a mejorar el actual sistema social, le haría bien pensar que sin un cambio de las disposiciones cognitivas, no es posible ningún cambio social y político, pues las transformaciones sociales son transformaciones culturales, en la medida en que los problemas sociales son problemas culturales, es decir, problemas que guardan relación con el mundo o sociedad que construimos.

Al feminismo como discurso democrático le falta pedagogía.[4] De ahí que la reconversión del Servicio Provincial de la Mujer en Servicio de Políticas de Igualdad de Género y su orientación actual (como servicio de asesoramiento y apoyo a las entidades locales en materia de Igualdad de Género), constituya un esfuerzo y un acierto para impulsar la Igualdad en la Provincia.

Resulta evidente la urgencia, importancia y necesidad de mejorar la formación política de los representantes políticos, de modo que adquieran una comprensión clara de la inherencia de la Igualdad de Género a la Democracia. Quizá un planteamiento teórico de esta naturaleza pueda lograr, mediante la formación, los efectos de sensibilización necesarios y su consiguiente translación a la práctica.

Las redes femeninas de apoyo entre mujeres con responsabilidades políticas son necesarias para evitar pérdidas de eficacia en la redistribución del poder entre los géneros. Fomentar el liderazgo femenino en los partidos políticos y en el movimiento asociativo puede coadyuvar a revitalizar la savia feminista y vindicadora de los movimientos de mujeres.

B. Recomendaciones:

[4] En este sentido resulta positiva la creación de la escuela de feminismo del Servicio de Políticas de Igualdad de la Mujer

1. Formar/informar entre 2010 y 2015 a las personas con responsabilidades políticas, principalmente en los ayuntamientos, sobre las implicaciones para las entidades locales de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

2. Mejorar entre 2010 y 2015, la formación política de a las personas con responsabilidades políticas, en materia de Igualdad de Género y Democracia.

3. Mejorar entre 2010 y 2015, la formación política en materia de Igualdad de Género y Democracia, a la militancia y cargos orgánicos.

4. Pactar y articular, antes de las siguientes elecciones locales, mecanismos punitivos o disciplinarios para las corporaciones locales obligadas por Ley a la paridad y que no cumplan con ella.

5. Pactar y articular, antes de las siguientes elecciones locales, mecanismos de refuerzo positivo para las corporaciones locales no obligadas por Ley a la paridad y que sin embargo la cumplan.

6. Promover, antes de las siguientes elecciones locales, las listas abiertas.

7. Crear entre 2010 y 2013 redes de mentorazgo entre mujeres electas.

8. Estimular en los Ayuntamientos, entre 2010 y 2015, el nacimiento de consejos locales de Igualdad de Género.

9. Fomentar, entre 2010 y 2015, la creación de vocalías de igualdad en las asociaciones de Málaga y Provincia.

10. Proporcionar entre 2010 y 2015, Formación sobre Igualdad de Género, Democracia y participación al tejido asociativo de Málaga y Provincia, particularmente a las asociaciones de mujeres.

11. Priorizar a partir de 2011 en los criterios de concesión de subvenciones a asociaciones, a aquellos proyectos que incorporen objetivos y/o metodologías que impulsen la igualdad de género.

12. Involucrar a las asociaciones de mujeres en procesos de formación feminista.

13. Crear en un plazo de dos años un observatorio provincial sobre política e igualdad de género que estudie el cumplimiento de la paridad y analice desde una perspectiva de género las trayectorias políticas de mujeres y hombres.

Nota: La Consultora recomienda la conveniencia de asumir las recomendaciones 1, 4, 5, 9, 11 y 13.

VII. SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y VISIBILIDAD DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE LAS MUJERES.

- **Conclusiones**:

Para tomar continuadamente el pulso a la igualdad de Género en la Provincia no es suficiente con los datos de que se dispone en la actualidad. Muy a menudo se hace necesaria la utilización de microdatos, y aun cuando esta información está disponible (por ejemplo en la EPA o encuestas similares) es muy limitada para ámbitos geográficos inferiores al provincial. Tomar concienzudamente el pulso a la igualdad de género en la Provincia sólo es posible a través de un conocimiento sistematizado de la realidad de sus mujeres y hombres. Es necesario el desarrollo de estudios específicos que aborden problemáticas concretas como el trabajo invisible de las mujeres y la aportación no monetarizada de éstas a la economía; el uso diferenciado del tiempo por parte de mujeres y hombres y los procesos y factores intervinientes en la feminización de la pobreza, etc. Este tipo de estudios (para los que resulta imprescindible la formulación de indicadores de género que permitan medir y cuantificar realidades que sobrepasan las posibilidades actuales de las estadísticas disponibles) debe ser liderado por una entidad asimilada a un Observatorio de la Igualdad que coopere con los ayuntamientos y los estructuras supralocales de gobierno, sirviéndoles con sus estudios y conclusiones de apoyo cualificado en la formulación de planes y presupuestos.

Es asimismo necesario mejorar la formación en igualdad de género de los/as responsables políticos y técnicos/as de la Provincia, con especial atención a quienes tienen responsabilidades de decisión presupuestaria.

Continuar avanzando en la formulación, aplicación y evaluación de planes de igualdad de género, basados en diagnósticos a partir de datos cuantitativos y cualitativos, sigue siendo un reto a asumir en nuestra Provincia. Los planes locales y los comarcales de igualdad ya formulados y publicados están siendo aplicados de manera tímida y/o superficial, ya sea por falta de apoyos técnicos, ya por falta de apoyos económicos. Paralelamente, es importante crear y/o consolidar estructuras interdisciplinares políticas y técnicas (comisiones transversales de igualdad de género) en todos los ayuntamientos, de modo que sea posible la co-implicación o corresponsabilidad de las diferentes áreas o delegaciones de gobierno con el área o delegación responsable de igualdad de género.

Institucionalizar y/o normalizar las evaluaciones de impacto de género a los presupuestos locales es un reto que los ayuntamientos deben asumir, pero para ello, deben previamente, mejorar el conocimiento y la producción de información sobre la realidad diferencial de sus mujeres y hombres.

- **Recomendaciones**

1. Creación antes de 2013 de un Observatorio Provincial de la Igualdad, entre cuyas funciones figure la de actuar de órgano consultivo para la elaboración de presupuestos y la elaboración de programas.

2. Desarrollo entre 2010 y 1013 de estudios sobre el uso del tiempo y/o de estudios que cuantifiquen y describan la contribución del trabajo invisible de las mujeres a la economía de la Provincia.

3. Desarrollo de estudios entre 2010 y 1013 que visibilicen y cuantifiquen la feminización de la pobreza en nuestra Provincia

4. Desarrollo de un programa entre 2010 y 1013 de formación sobre aplicación de la transversalidad género a áreas municipales específicas: transporte, comercio, cultura, empleo, etc.

5. Capacitación entre 2010 y 1016 en materia de presupuestos sensibles al género a las personas con responsabilidades de formulación presupuestaria y en los municipios

6. Seguimiento y evaluación de los planes de igualdad municipales y supramunicipales en la Provincia.

Nota: Se sugiere y se insiste en la conveniencia de recomienda seguir todas y cada una de las recomendaciones de este capítulo.