



EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

SEDE ELECTRÓNICA
ACTOS Y ACUERDOS MUNICIPALES

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 56 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en el artículo 9º.3 de la Resolución de 15 de Junio de 1.999 de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Cádiz y en la Resolución 41/2008, de 12 de Febrero, por el que se regula la remisión de actos y acuerdos de las Entidades Locales a la Administración de la Junta de Andalucía, me complace remitirle relación de acuerdos adoptados en sesión ordinaria del Pleno de fecha 21/03/2019.

Medina Sidonia, a la fecha indicada en la firma electrónica.

EL ALCALDE

Fdo. Manuel F. Macías Herrera

ACTA DE LA SESIÓN DE CARÁCTER ORDINARIO DEL AYUNTAMIENTO
PLENO DE FECHA 21 MARZO DE 2019

Asistentes:

Presidente Sr. Alcalde

D. Manuel Fernando Macías Herrera

Concejales:

Grupo Municipal Izquierda Unida:

D. Santiago Gutiérrez Ruiz, 1er Tte. de Alcalde.

D^a. Jenifer Gutiérrez Flores 2^a Tte. de Alcalde

D. Antonio de la Flor Grimaldi 3er Tte. de Alcalde.

D^a. Isabel M^a. Quintero Fernández 4^a Tte. de Alcalde.

D^a. Irene Cintas Araujo. 5^o Tte. de Alcalde

D. Sebastián Jiménez Barrios.

D^a. María Antonia Ramos Aragón.

D^a. Lorena Pérez Benítez

D. Federico Ballesteros Galán

Grupo Municipal Socialista:

D. Juan María Cornejo Ramírez.

D^a. Irene Galindo Flores

D^a. Carmen Gloria Bancalero Marchante

D^a. M^a Alba Bravo Grimaldi

D. Raúl Moreno Pérez

Secretaria General:

D^a. Cristina Barrera Merino.

Interventor:

D. Manuel Javier Cabeza Martínez

En el Salón de Actos de la Casa Consistorial del Excmo. Ayuntamiento de la Ciudad de Medina Sidonia (Cádiz), siendo las 19:00 horas del día 21 de marzo de 2019, previa convocatoria al efecto, se reúne el Ayuntamiento Pleno con el fin de celebrar sesión ordinaria bajo la presidencia del Sr. Alcalde concurriendo los Señores Concejales reseñados al margen. Asiste también la Secretaria de la Corporación.

No asisten:

Grupo Municipal Socialista:

sin excusa

D. Rafael Ortega Moral

Concejal del Partido Popular


sin excusa

D. Roberto González Gallego.

La convocatoria se ha realizado en virtud de resolución de la Alcaldía que fue notificada el 18 de marzo de 2019.

La documentación íntegra de los asuntos incluidos en el Orden del Día que debe servir de base al debate y en su caso votación, ha estado a disposición de los Señores Concejales, desde el mismo día de la convocatoria en la Secretaría de la Corporación.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	1/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Cerciorado el Sr. Presidente de que existe el quórum necesario para la válida constitución del Pleno, a tenor de lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre, y Reglamento Orgánico Municipal; declaró pública la sesión, entrando a conocer de los siguientes asuntos del orden del día.

ORDEN DEL DÍA

I.- PARTE RESOLUTIVA

PUNTO 1º.- APROBACIÓN DE LAS ACTAS DE LA SESION ANTERIOR DE FECHA 17 DE ENERO DE 2018

Junto con la convocatoria del Pleno por la Secretaría se ha remitido a los señores concejales el borrador del acta de la sesión anterior.

Por parte del Sr. Presidente se pregunta si alguno de los presentes tiene alguna puntualización que hacer respecto al borrador de acta que se somete a aprobación.

No se realiza ninguna puntualización al texto en borrador de la señalada y el Sr. Presidente la declara aprobada y ordena su transcripción al Libro Oficial.

PUNTO 2º.- PROPUESTA CON DICTAMEN (ART. 97.1 DEL RD 2568/1986): APROBACIÓN INICIAL DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El Sr. Alcalde cede la palabra a la Sra. Secretaria General, quien da lectura y explica brevemente el contenido de la propuesta.

A continuación se somete a debate y votación del Pleno la siguiente propuesta de acuerdo que incorpora el dictamen de la Comisión Informativa Especial de Cuentas, Hacienda y Patrimonio dado en sesión de fecha 15 de marzo de 2019.

PROPUESTA DE ACUERDO

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	2/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

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

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

Para la consecución de este objetivo en primer lugar hemos elaborado un diagnóstico de género del municipio que es un instrumento de gran utilidad para el diseño de las estrategias que han de preceder a la elaboración del I Plan de igualdad de oportunidades y de trato del municipio de Medina Sidonia, que se pone en conocimiento del Pleno.

A partir de este diagnóstico, hemos elaborado contando con la asistencia y colaboración de la empresa Psicas AFL S.L. el I Plan de Igualdad del municipio de Medina Sidonia, que se somete a aprobación del Pleno.

Se ha incorporado al expediente el Informe de la Concejalía de Bienestar Social y el informe del área de Secretaría. La ejecución de cada una de las estrategias irá precedida en su caso de un procedimiento de contratación, en el que se incorporará certificación de la existencia de crédito adecuado y suficiente para la realización de cada actividad que se propone dentro de su estrategia correspondiente.

Considerando que el Pleno es el órgano competente para la aprobación del Plan de Igualdad, propongo, a la vista del expediente tramitado y de los informes emitidos, la adopción del siguiente acuerdo:

Primero.- El Pleno toma conocimiento del documento Diagnóstico de género realizado en el municipio de Medina Sidonia

“DIAGNÓSTICO DE GÉNERO - AUNTAMIENTO DE MEDINA SIDONIA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	Introducción	4
2.	Enfoque metodológico	5
3.	Resumen ejecutivo	9
4.	Presentación de resultados	38
4.1.	Investigación documental.....	38
4.1.1.	Características demográficas	38
4.1.2.	Dinámica poblacional.....	47
4.1.3.	Mercado de trabajo.....	50

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	3/305





4.1.4. Demografía empresarial.....	69
4.2. Opinión de la población asidonense respecto a la igualdad de género	82
4.3. Opinión del alumnado de los Institutos de Enseñanza Secundaria.....	101
4.4. Investigación cualitativa.....	108
4.4.1. Entrevistas en profundidad	108
4.4.2. Focus group	117
Anexo I. Índice de Ilustraciones.....	123
Anexo II. Índice de Tablas	123
Anexo III. Índice de Gráficos.....	124
Anexo IV. Cuestionarios	126
Encuesta a la población	126
Encuesta al alumnado de los IES	130

1. Introducción

1. Introducción

El diagnóstico de género es una herramienta objetiva y precisa que trasciende a las percepciones personales a cerca de las desigualdades de las mujeres respecto a los hombres. Se trata de un instrumento previo imprescindible a cualquier intervención de género, y en el caso que nos ocupa, de gran utilidad para el diseño de las estrategias que han de preceder a la elaboración del I Plan de igualdad de oportunidades y de trato del municipio de Medina Sidonia.

Hemos seguido un proceso riguroso y sistemático de recogida y tratamiento de la información cuali - cualitativa de interés para nuestro propósito y, lo hemos hecho mediante el análisis pormenorizado de los datos desagregando por sexo, facilitando así el ineludible análisis integral de género.

La aplicación del Enfoque Integrado de Género en la fase de diagnóstico, además de otorgar legitimidad al proceso de investigación y a las conclusiones emanadas del mismo, permite detectar y focalizar las barreras, brechas y desequilibrios de género que lastran a las mujeres, impidiéndole ejercer plenamente sus derechos de ciudadanía.

De este modo, el análisis estratégico de género nos ha permitido identificar y trasladar al informe de conclusiones los problemas derivados de las desigualdades de género y, a la vez, crear áreas de oportunidad y proponer soluciones innovadoras, realista y realizables para la consecución de la igualdad efectiva de las mujeres asidonenses.

La estructura del documento sigue un orden lógico de análisis. Por una parte, se presentan visualmente los datos y los correspondientes análisis descriptivos y, tras ello, la focalización de las barreras de género. Por otra parte, se exponen los resultados cualitativos producto del proceso participativo de consulta a la población. Y finalmente, con la información integrada en un todo analítico, hemos elaborado un resumen ejecutivo de gran utilidad para abordar la elaboración del Plan.

El diagnóstico de género será la base objetiva en la que se apoye la fundamentación previa al diseño del Plan y, siguiendo el esquema: análisis – reflexión – acción, plantaremos, en trabajo conjunto con el Ayuntamiento de Medina Sidonia, el establecimiento de las prioridades estratégicas, los objetivos operativos, las líneas de actuación y las acciones que han de desarrollarse durante el tiempo de vigencia del Plan.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	4/305





El diagnóstico de género es, por tanto, un instrumento de trabajo y no un fin en sí mismo, de ahí su valor técnico y su utilidad estratégica. Por ello, este documento se presenta como un corpus analítico unitario contrastado a partir de fuentes documentales oficiales y opiniones solventes, para guiar de manera aterrizada a la realidad del municipio, las acciones que han de contribuir a la remoción de las barreras de género y a la consecución de la igualdad real y efectiva de las mujeres asidonenses.

2. Enfoque metodológico

2. Enfoque metodológico

Hemos diseñado 6 fases de investigación y 9 momentos de trabajo para el desarrollo del proceso de análisis.

FICHA TÉCNICA			
Titulo	I Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres (2019 – 2022)		
Entidad promotora	Ayuntamiento de Medina Sidonia		
Tipo de estudio	Cuanti - cualitativo de carácter participativo		
Autoría	Psicas consultoría <ul style="list-style-type: none"> • Dirección técnica: Marillac Sánchez Alonso (politóloga) • Equipo técnico: <ul style="list-style-type: none"> - Nuria Peñalver Hoyos (consultora) - Javier Puy Garcés (analista de datos) 		
Objetivo estratégico	Analizar la situación de las mujeres del municipio de Medina Sidonia y realizar un diagnóstico con enfoque de género para la elaboración del I Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el municipio		
Modelo de investigación	Cuanti – cualitativo con enfoque de género	Fase I	Investigación cuantitativa: análisis de fuentes documentales secundarias oficiales
		Fase II	Investigación cuantitativa: encuesta a la población N=128

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	5/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

		Fase III	Investigación cuantitativa: encuesta al alumnado N=31
		Fase IV	Investigación cualitativa: <i>focus group</i> y entrevistas en profundidad a agentes informantes clave
		Fase V	Triangulación de la información
		Fase VI	Elaboración del informe diagnóstico
Instrumentos de medida	Matrices de doble entrada	Fuentes de documentales	
	Cuestionarios	Encuesta a la población	
		Encuesta al alumnado	
	Fichas y grabador	5 entrevistas en profundidad	
3 <i>focus group</i>			
Tratamiento y análisis de datos	<ul style="list-style-type: none"> • Depuración de datos • Categorización de variables • Importación de datos a SPSS • Etiquetado de variables • Análisis descriptivo univariable con datos desagregados por sexo • Análisis comparativo bivivariable con enfoque de género 		

El abordaje del diagnóstico de género del municipio de Medina Sidonia es fruto de una elección metodológica mixta. Por una parte, hemos llevado a cabo un análisis cuantitativo de fuentes documentales secundarias oficiales; también hemos consultado a la población asidonense a través de una encuesta *on line* y al alumnado de los dos institutos mediante cuestionario off line diferido con la participación del profesorado. Por otra parte, hemos realizado un análisis cualitativo mediante *focus group* y entrevistas en profundidad a distintos agentes informantes clave, representativos de la sociedad civil de

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	6/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Medina y de interés para nuestro estudio.

El proceso participativo de consulta nos ha permitido recabar la opinión de la población sobre diversas cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

El proceso de investigación se ha desarrollado a través de fases ordenadas que pasamos a describir a continuación.

FASE I: INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA. ANÁLISIS DE FUENTES DOCUMENTALES SECUNDARIAS OFICIALES

MOMENTO 1: IDENTIFICACIÓN Y SELECCIÓN DE LAS FUENTES DOCUMENTALES

- Instituto Nacional de Estadística
- Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía
- Observatorio ARGOS
- Servicio Andaluz de Empleo – Consejería de Empleo, Empresa y Comercio
- Federación Andaluza de Municipios y Provincias
- Fuentes propias - Psicas

MOMENTO 2: TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE LAS FUENTES DOCUMENTALES

En el análisis cuantitativo hemos estudiado cuatro unidades de análisis y sus correspondientes variables de interés:

- Características demográficas.
- Dinámica poblacional.
- Mercado de trabajo.
- Demografía empresarial.

La mayoría de los datos han sido desagregados por sexo, con la intención de realizar un posterior análisis de género, para avanzar así en la detección y el análisis objetivo de las barreras de género detectadas.


Tras el tratamiento y codificación de la información obtenida en el proceso de análisis documental, hemos procedido a realizar, con apoyo de tablas y gráficos, un análisis de descriptivo de género.

FASE II: ENCUESTACIÓN A LA POBLACIÓN

MOMENTO 3: RECOGIDA Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

La recogida de la información se ha llevado a cabo a través de encuestación de opinión

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	7/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

on line a la población asidonense mayor de 16 años en la plataforma web del Ayuntamiento. Tras lo cual se ha procedido a la depuración de datos y categorización de variables para su posterior análisis uni y bivalente.

FASE III: ENCUESTACIÓN AL ALUMNADO

MOMENTO 4: RECOGIDA Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

En este caso se ha consultado a la población joven. El proceso de encuestación se ha realizado mediante cuestionario de opinión a través del profesorado de los IES del municipio, tras lo cual se ha precedido a la tabulación y transferencia de datos a SPSS para su posterior análisis.

FASE IV: INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. FOCUS GROUP Y ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

MOMENTO 5: DETERMINACIÓN DE LAS ÁREAS TEMÁTICAS DE INTERÉS PARA LA INVESTIGACIÓN DE GÉNERO

- Economía y empleo
- Violencia de género
- Educación para la igualdad de género
- Asociacionismo y participación ciudadana
- Empoderamiento y liderazgo de las mujeres
- Conciliación y corresponsabilidad de la vida privada y profesional


MOMENTO 6: IDENTIFICACIÓN DE FUENTES PRIMARIAS

- Representantes políticos del Equipo de Gobierno
- Centro Municipal de Información a la Mujer
- Representantes de las asociaciones de mujeres de Medina
- Cuerpos de seguridad con competencias en violencia de género
- Empresariado local
- Personal docente

MOMENTO 7: ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE DINAMIZACIÓN Y DE LAS HERRAMIENTAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

- Guiones para las entrevistas en profundidad
- Guiones para los *focus group*

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	8/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

- Fichas de recogida de la información

MOMENTO 8: RECOGIDA Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN CUALITATIVA

La consulta a los colectivos ciudadanos de interés ha sido sistematizada en formatos participativos (entrevistas en profundidad y *focus group*), la recogida de la información se ha llevado a cabo mediante fichas y grabaciones de las sesiones de trabajo. Las transcripciones son fiel reflejo de las reflexiones planteadas por cada individuo o grupos de interés.

FASE V: TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

MOMENTO 9: INTEGRACIÓN DE DATOS

- Información cuantitativa recogida a través de fuentes documentales estadísticas
- Información cuantitativa procedente de la opinión de la población
- Información cuantitativa procedente de la opinión del alumnado
- Información cualitativa procedente de los agentes informantes clave

FASE VI: ELABORACIÓN DEL INFORME DIAGNÓSTICO

3. Resumen ejecutivo

3. Resumen ejecutivo

CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

Territorio


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

Distribución de la población por tramos de edad

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

El comportamiento poblacional en algunos tramos de edad refleja que el número de mujeres es bastante inferior, principalmente en las edades comprendidas entre los 35 y los 54. Concretamente, en el tramo de 50 a 54 años hay una diferencia de +88 hombres;

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	9/305






EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

en el de 45 a 49 años la diferencia es de +30 hombres; en el de entre 40 y 44 años es de +22 hombres; y en el de 35 y 44 años de +32 hombres. Lo que pone de manifiesto que en el municipio de Medina Sidonia, en tramo de entre 35 y 55 años se registran +172 hombres.

- La tasa de juventud interpretada como el peso relativo de las personas jóvenes (entre 15 y 29 años) en relación con la población total, tiene en Medina Sidonia una representatividad del 10,66%, porcentaje este muy similar a los observados en la provincia de Cádiz (10,64%) y en Andalucía (10,68%). Es decir, en Medina Sidonia casi 11 de cada 100 personas son jóvenes.
- El índice de envejecimiento, que relaciona la población mayor de 64 años respecto a la población total, es del 15,07%, siendo casi un 1,5% superior en el caso de Andalucía, lo que significa que la población asidonense está ligeramente menos envejecida que la andaluza.
- El índice de maternidad (proporción de población menor de 5 años por cada 1.000 mujeres en edad de 15 y 49 años, es del 18,66%, este es inferior a los índices de maternidad a nivel provincial (20,26%) y regional (20,53%), lo que pone de manifiesto que en el municipio se producen menos nacimientos que en el resto del territorio andaluz.
- El índice de tendencia se aplica para medir la dinámica demográfica. Este indicador por debajo de 100 refleja descenso de la natalidad, menor crecimiento demográfico y envejecimiento. En Medina Sidonia, el índice de tendencia es del 74,89%, por debajo del registrado para la provincia (83,30%) y bastante inferior al registrado a nivel regional (85,03%).
- El municipio registra un índice de reemplazo del 105,26% (porcentaje de personas de 16 a 24 años sobre el total de personas de 55 a 64 años) en Andalucía y en la provincia los índices de reemplazo son inferiores al registrado en Medina Sidonia (95,35% y 91,83%, respectivamente).
- El índice de dependencia es usado para conocer la relación entre los grupos económicamente dependientes (población menor de 16 años más la población mayor de 64 años por cada 100 habitantes de 16 a 64 años) y el grupo de población potencialmente activa (población de 16 a 64 años). En el municipio, éste índice es del 45,29%, en la provincia alcanza el 47,25% y en Andalucía el 48,49%, es decir, en Medina Sidonia el índice de dependencia es menor que en el resto de la Comunidad andaluza.
- Por último, el índice de renovación de la población activa relaciona el tamaño de los grupos en edad de incorporarse al mercado de trabajo, con aquellos en los que se produce la salida, midiendo así la capacidad de la población para sustituir a quienes se van jubilando. En Medina el índice de renovación es de 95,43% y está por encima de los índices a nivel provincial (86,42%) y regional (89,13%).

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	10/305





Distribución de la población por sexo

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

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

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

Nivel de estudios completados de la población asidonense

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

DINÁMICA POBLACIONAL

Movimiento natural

En el municipio de Medina Sidonia el crecimiento vegetativo¹ en 2018 fue negativo (-2 personas). Los nacimientos durante 2018 ascendieron a 102 y las defunciones a 104.

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


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

Movimiento migratorio

El número de asidonenses que emigran a otros destinos es superior al número de

¹ Diferencia entre el número de nacimientos y de defunciones

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	11/305





personas que entran en el municipio como inmigrantes. Efectivamente, en 2017 se registraron 263 personas emigrantes y 189 inmigrantes, lo que pone de manifiesto que existe un saldo migratorio de 74 emigrantes.

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

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

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

ÁNÁLISIS DE GÉNERO

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

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


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

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

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	12/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

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

MERCADO DE TRABAJO

Demanda de empleo

El paro² en Medina Sidonia durante 2018 ha descendido en 168 personas. Febrero de 2018, fue el mes en el que se registró un mayor número de personas en paro (1.785) y julio ha sido el mes en el que se ha registrado un menor número personas paradas (1.517).

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

La demanda de empleo por parte de las mujeres asidonenses, en todos los meses de 2018, se sitúa, por encima de la demanda de empleo registrada en el caso de los hombres. Por término medio en el periodo de enero a diciembre de 2018, la diferencia en la demanda de empleo se cifra en + 500 mujeres respecto a la demanda de los hombres. Más aun, en todos los meses del año 2018 el número de paradas es superior al de parados.


Las mayores diferencias entre mujeres y hombres en relación con la tasa de paro en el municipio de Medina Sidonia, las encontramos en los tramos de edad entre 40 y 44 con una diferencia de +91 mujeres en paro. En el tramo de 45 a 49 años, hay una diferencia de +77 mujeres desempleadas; le sigue el tramo de 35 a 39 años con + 64 mujeres desempleadas; muy de cerca el tramo de edad de 30 a 34 años con +59 mujeres; el tramo de edad de entre 50 a 54 años registra una diferencia de +51 mujeres y, por último, el tramo de edad de 25 a 39 años con +23 mujeres.

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

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	13/305





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

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

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

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

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

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

Dinámica de contratación

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

Con menor peso, aunque con registros diferenciales significativos en la contratación, se encuentran los meses de febrero con 262 contratos realizados a hombres y 167 a mujeres y, por tanto con una diferencia de 95 contratos entre ambos grupos de análisis; lo mismo ocurre en el mes de diciembre con 279 contratos a hombres y 195 a mujeres, registrándose por tanto un diferencial de 84 contratos; en el mes de marzo con una

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	14/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

diferencia intergrupala de 83 contratos, se registran 240 contratos a hombres y 157 a mujeres y en noviembre, con una diferencia de 81 contratos, los hombres registraron 301 contratos mientras que los mujeres registraron 220.

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

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

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

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

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

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


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

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

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	15/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

excepción del mes de julio.

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

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

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

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

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

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

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


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

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

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

Sin embargo, en el sector servicios se produce un mayor número de contratos a mujeres (647) en relación con los efectuados a hombres (617), lo que pone de manifiesto que en

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	16/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

este sector y durante el periodo de análisis, se produjeron +30 contratos a mujeres.

En todos los trimestres de 2018 se registra un mayor número de contratos realizados a hombres en el sector de la agricultura en relación con los realizados en el mismo periodo a mujeres.

Existen grandes diferencias entre ambos grupos de análisis: salvo en el trimestre de junio, cuya diferencia intergrupala es de 21 puntos porcentuales, en el resto de los trimestres, la diferencia entre hombres y mujeres se encuentra en entrono a los 60 puntos porcentuales.

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

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

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

Análisis de género

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

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

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

Salvo en el tramo de edad de -20 veinte años, en el resto de los tramos de edad se

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	17/305





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

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

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

DEMOGRAFÍA EMPRESARIAL

Actividad empresarial por sectores

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

Los sectores de actividad con mayor peso en la población son el comercio con un porcentaje de representatividad del 32,29% (153 empresas) y el de servicios sanitarios, educativos y resto de servicios, con un peso del 27,20% (133 empresas). Le sigue el sector de hostelería, con 76 empresas, ocupando así el tercer lugar con un 15,54% del tejido empresarial asidonense y el sector de la construcción, con 59 empresas,

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	18/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

representa un 12,07%. Con menor peso se encuentra la industria, energía, agua y gestión de residuos, representa el 6,75%.

Afiliaciones a la Seguridad Social

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

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

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

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

Aunque en menor medida que en los casos anteriores, la diferencia entre mujeres y hombres en relación con las afiliaciones en el Régimen Especial del Trabajo Autónomo, son igualmente notables. Efectivamente, el número de afiliaciones en este Régimen para los hombres es de 385 afiliaciones y en el caso de las mujeres de 209, por lo que la diferencia en valores absolutos es de +176 afiliaciones correspondientes a hombres.

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

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

Densidad y dimensión del tejido empresarial

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

El 20,46% de las empresas asidonenses se encuentran en el tramo de entre 3 a 19

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	19/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

personas contratadas; el 1,84% en el tramo de entre 20 y 49 personas empleadas y sólo una empresa tiene entre 100 y 249 personas contratadas.

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

Análisis de género

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

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

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


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

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

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

OPINIÓN DE LA POBLACIÓN ASIDONENSE RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	20/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	21/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

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

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

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

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

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


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

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

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	22/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

medidas de conciliación.

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

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

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

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

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

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

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

OPINIÓN DEL ALUMNADO DE LOS INSTITUTOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA

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

Los alumnos encuestados están de acuerdo con que en la actualidad los chicos y las chicas tienen las mismas oportunidades para desarrollar sus vidas personales y laborales

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	23/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

(3,16). De igual manera opinan las chicas, aunque otorgando una puntuación levemente inferior (3).

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

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

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

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

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

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

OPINIÓN DE LAS Y LOS AGENTES INFORMANTES CLAVE

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD CON EL ALCALDE

REFLEXIONES DE GÉNERO

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	24/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

punto de vista feminista.

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

ÁREAS DE MEJORA

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

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD CON LA CONCEJALA DE BIENESTAR SOCIAL

Transversalidad de género

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

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

Otra de las barreras que lastran el progreso profesional de las mujeres asidonenses es la

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	25/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

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

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

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

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


El hecho de que las asociaciones de mujeres desarrollen sus actividades sin apenas presencia masculina y el que los hombres no hayan interiorizado los mensajes para la igualdad, ha podido influir en que la sociedad en su conjunto haya creído que la igualdad de género es una cuestión que atañe solo a las mujeres. Por otra parte, los discursos feministas se están malinterpretando. Con todo, el empoderamiento de las mujeres es un valor al alza.

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

ÁREAS DE MEJORA

- Actuaciones de sensibilización dirigidas a las familias en pequeños o grandes grupos.
- Orientación de los discursos, valores y acciones para la igualdad de género tanto a chicos como a chicas.
- Diseño de intervenciones para el fomento del empleo femenino.
- Poner en valor recursos para la conciliación y la corresponsabilidad.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	26/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

- Seguir avanzando en la educación en valores para la igualdad, principalmente con la población masculina infantil y juvenil.

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD A LA POLICÍA LOCAL

IMPORTANCIA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

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

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

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

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

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

No detectan desde la jefatura de la policía local un aumento de casos de violencia de género en mujeres adultas; no obstante, a ello, sí dicen haber notado un mayor número de casos de violencia de género en mujeres jóvenes y, más concretamente hablan de violencia contra las mujeres jóvenes a través de dispositivos móviles y redes sociales. Parece que el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, o más exactamente, el anonimato que estas permiten favorece el número de casos de este tipo. Aun siendo conscientes de que cualquier mujer, por el hecho de serlo, puede ser víctima de este tipo de violencia, la policía local habla de un perfil medio de víctimas de violencia machista, que se corresponde con el de una mujer de mediana edad, con un nivel socioeconómico bajo y que se encuentran en riesgo de exclusión social.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DIRECTA A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

Al ser este un municipio pequeño, es la Guardia Civil la autoridad, con competencias para la gestión de denuncias. Sin embargo *“la Guardia Civil está sobrepasada de trabajo”*, y en ocasiones, para determinados casos, el propio Sistema encomienda a la

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	27/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Policía Local determinadas funciones, a través de las que pueden llegar a instruir determinados casos. Por ejemplo, en ausencia de la Guardia Civil, por la noche, fuera del horario de permanencia en el cuartel.

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

ÁREAS DE MEJORA

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

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD CON EL EQUIPO TÉCNICO DEL ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL


REFLEXIÓN CONJUNTA

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

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

La cultura y las tradiciones están muy arraigadas en el imaginario colectivo, por tanto y

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	28/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

atendiendo a los roles de género, son las mujeres las que, en mayor medida, se ocupan de las tareas de cuidado y de las personas dependientes.

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

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

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

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

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

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

En este servicio son muchas las mujeres las que acuden, pero son muchas también de quienes sospechan que están sufriendo malos tratos.

Respecto a la violencia de género, son mujeres cada vez más jóvenes, se está dando este fenómeno entre parejas jóvenes. Y son muchos los casos en los que ellas no saben detectar que están sufriendo violencia de género. *“Una cosa es que no aguanten y otra cosa diferente es que ni siquiera lo perciban”.*

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	29/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

sociales”.

ÁREAS DE MEJORA

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

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

ANTECEDENTES

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

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

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	30/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Víctimas de Violencia de Género.

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

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

ATENCIÓN DIRECTA A MUJERES

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

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

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


REFLEXIONES DE GÉNERO

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

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

Mención aparte merece la problemática derivada de uso (o más bien, del mal uso) que realiza la población joven de las tecnologías de la información y la comunicación, principalmente de Internet, redes sociales y, en general, del mundo *on line*, que en gran medida se ha convertido en un universo inabarcable de relaciones y contenidos fuera del

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	31/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

control de las personas responsables de la educación y enculturación de los y las menores de edad y, que reproducen permanentemente lo peores registros del patriarcado, que en definitiva muestra a las mujeres como objetos de consumo y, por tanto, susceptibles de ser usadas y violentadas.

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

ÁREAS DE MEJORA


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

FOCUS GROUP CON EL TEJIDO ASOCIATIVO FEMENINO

AUTOANÁLISIS GRUPAL

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	32/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

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

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

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

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

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

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

ÁREAS DE MEJORA

- Tienen claro que pueden atraer a las jóvenes realizando actividades prácticas, aterrizadas a sus inquietudes y para ello proponen la creación de una mesa intergeneracional, para que, por una parte, las más jóvenes puedan conocer y valorar el trabajo realizado por ellas y, a la vez, ellas puedan comprender las motivaciones, necesidades y demandas de las jóvenes asidonenses.
- El Consejo Municipal de la Mujer es valorado positivamente, por lo que proponen participar activamente en este órgano consultivo
- Realización de actividades desde las asociaciones para retomar el dinamismo perdido.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	33/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

FOCUS GROUP CON EL PROFESORADO

REFLEXIÓN CONJUNTA

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

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

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

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


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

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

- Carreras profesionales

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	34/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

parece que se aprecian cambios en esta tendencia.

- Violencia de género

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

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

- Conciliación y corresponsabilidad

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

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

ÁREAS DE MEJORA

- Actividades continuadas con las familias, con impacto en la sociedad en general. No se trata de realizar actividades puntuales, como pueden ser los actos contra la violencia, las quedadas cuando hay una muerte por violencia de género, sino, de la misma forma que se trabajan estas cuestiones en los IES, es decir, de manera programada continua y transversal.
- Las actuaciones que se realizan en torno a las fechas de manera simbólica dejan de tener significado para el alumnado porque a fuerza de mucho repetir ya no calan de la misma forma. Se requieren actuaciones que sirvan de “calabobo”, que permeabilicen en la mentalidad, las actitudes y las conductas de chicas y chicos.
- Que más allá de las acciones encaminadas a sensibilizar contra violencia de género, se realicen acciones de carácter integral que permitan mejorar las relaciones de chicas y chicos.
- Se deberían acometer actividades dirigidas al profesorado destinadas a la adquisición de conocimientos, competencias y habilidades para integrar de manera transversal la educación en valores cívicos de género.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	35/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

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

FOCUS GROUP CON EL EMPRESARIADO

REFLEXIÓN CONJUNTA

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

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

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

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

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

ASUNTOS CLAVE: EMPLEO, CONCILIACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y EMPODERAMIENTO

“Los puestos de trabajo deben ser ocupados, teniendo en cuenta la formación, las capacidades y las profesionalidad, con independencia de que sean hombres o mujeres”;

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	36/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

sin embargo, profundizando en la elección de las carreras profesionales o el acceso al empleo, detectamos que siguen existiendo sectores económicos muy masculinizados o muy feminizados, como por ejemplo el comercio textil, el de la cosmética y belleza, en los que destaca un mayor número de contrataciones a mujeres; o el caso contrario, los talleres de reparación, las empresas dedicadas a las nuevas tecnologías, informática, telecomunicaciones, en cuyo caso, se registra un mayor número de contrataciones a hombres.

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

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

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

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

En época de bonanza económica muchos hombres optaron por abandonar el campo y ocuparse en el sector de la construcción, pero la crisis como es sabido lastró este sector,

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	37/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

aumentando de manera dramática el desempleo masculino. Ante esta situación, fueron muchas las mujeres que comenzaron a demandar empleo en el sector de la agricultura y en el sector de los cuidados; ahora bien, la incorporación de estas mujeres al mundo laboral no ha llevado parejos cambios en el entorno doméstico, lo que ha supuesto que estas tengan que afrontar jornadas de trabajo interminables.

ÁREAS DE MEJORA

- Sensibilización ciudadana respecto a la importancia de educar en igualdad desde la familia, para que llegado el momento, chicos y chicas elijan profesiones en igualdad.
- Realización de eventos dirigidos al empresariado para la toma de conciencia de la importancia del compromiso con la igualdad.
- Acciones en colegios e institutos para el fomento de la elección de carreras profesionales en igualdad.
- Acciones para el fomento del emprendimiento femenino.
- Apoyo para la creación de redes empresariales femeninas.
- Puesta en valor del esfuerzo del empresariado de Medina Sidonia.

4. Presentación de resultados

4. Presentación de resultados

En este apartado presentamos los resultados obtenidos fruto del proceso de investigación y del análisis descriptivo con enfoque de género.


4.1. Investigación documental

Exponemos aquí los resultados relacionados con las características demográficas (territoriales, poblacionales y sociales), los datos relativos al mercado de trabajo en el municipio y, finalmente, ofrecemos los datos relacionados con el tejido empresarial de Medina Sidonia. De todo ello damos cuenta mediante la exposición de resultados y el aislamiento de las barreras de género detectadas.

4.1.1. Características demográficas

Conocer el territorio donde se pretende operar, facilita la toma de decisiones. Desde este

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	38/305





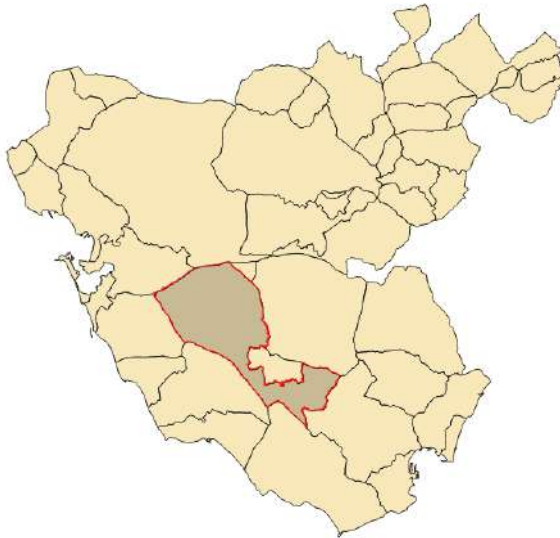
EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

punto de vista, creemos que el conocimiento en profundidad de las características sociodemográficas de la población asidonense contribuirá a adoptar una estrategia adecuada a la hora de elaborar el I Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres para el municipio de Medina.

4.1.1.1. Territorio y población

Medina Sidonia, situada en el centro de la provincia de Cádiz, pertenece a la Comarca de La Janda y cuenta con una extensión superficial de 487,15 km².

Ilustración 1. Mapa de la provincia de Cádiz



- Medina Sidonia cuenta con una extensión de 487,8 km².
- Está compuesta por dos núcleos de población: San José de Malcocinado y Los *Badalejos*.
- Posee una densidad poblacional de 24,1 habitantes / km².

Latitud Longitud Altitud sobre el nivel del mar

36,46	-5,93	20
-------	-------	----

Fuente: Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA). Elaboración propia (Psicas, 2019)

4.1.1.2. Distribución de la población por tramos de edad

La pirámide poblacional de Medina Sidonia, con la base más estrecha que el tramo de edades intermedias, es característica de las sociedades modernas. Es, por su forma, una pirámide regresiva, que muestra su parte más ancha en los tramos de edades adultas, siendo la base más estrecha. Esto es debido a la baja natalidad y al envejecimiento continuo de la población asidonense, por lo que la tendencia poblacional es decreciente. En general, el comportamiento de la pirámide poblacional por tramos de edad es muy

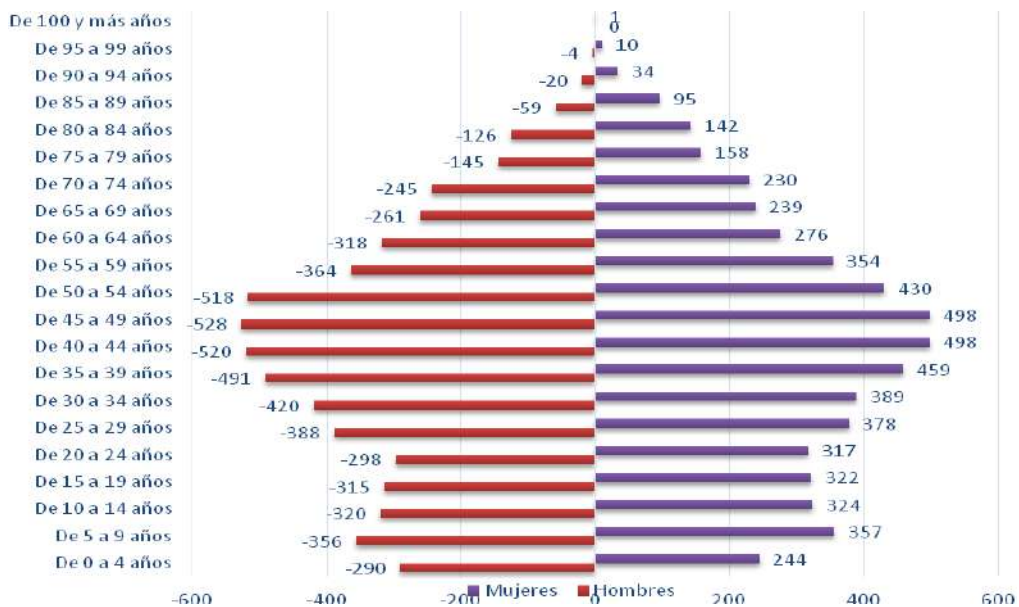
Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	39/305





similar tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres; ahora bien, en algunos tramos, el número de mujeres es bastante inferior, principalmente en las edades comprendidas entre los 35 y los 54. Concretamente, en el tramo de 50 a 54 años hay una diferencia de +88 hombres; en el de 45 a 49 años la diferencia es de +30 hombres; en el de entre 40 y 44 años es de +22 hombres; y en el de 35 y 44 años de +32 hombres. Lo que pone de manifiesto que, en el municipio de Medina Sidonia, en la parte más prominente de la pirámide poblacional (tramo de entre 35 y 55 años), se registran +172 hombres.

Gráfico 1. Pirámide poblacional de Medina Sidonia



Fuente: Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA). Año 2015.
Elaboración propia (Psicas, 2019)

La tabla 1 muestra las principales tasas demográficas registradas en el municipio asidonense:

- La tasa de juventud interpretada como el peso relativo de las personas jóvenes (entre 15 y 29 años), en relación con la población total, tiene en Medina una representatividad del 10,66%, porcentaje este muy similar a los observados en la provincia de Cádiz (10,64%) y en Andalucía (10,68%). Es decir, en Medina casi 11 de cada 100 personas son jóvenes.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	40/305






EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

- El índice de envejecimiento, que relaciona la población mayor de 64 años respecto a la población total, es del 15,07%, siendo casi un 1,5% superior en el caso de Andalucía, lo que significa que la población asidonense está ligeramente menos envejecida que la andaluza.
- El índice de maternidad (proporción de población menor de 5 años por cada 1.000 mujeres en edad de 15 y 49 años, es del 18,66%, este es inferior a los índices de maternidad a nivel provincial (20,26%) y regional (20,53%), lo que pone de manifiesto que en el municipio se producen menos nacimientos que en el resto del territorio andaluz.
- El índice de tendencia se aplica para medir la dinámica demográfica. Este indicador por debajo de 100 refleja descenso de la natalidad, menor crecimiento demográfico y envejecimiento. En Medina, el índice de tendencia es del 74,89%, por debajo del registrado para la provincia (83,30%), y bastante inferior al registrado a nivel regional (85,03%).
- El municipio registra un índice de reemplazo del 105,26% (porcentaje de personas de 16 a 24 años sobre el total de personas de 55 a 64 años), en Andalucía y en la provincia los índices de reemplazo son inferiores al registrado en Medina (95,35% y 91,83%, respectivamente).
- El índice de dependencia es usado para conocer la relación entre los grupos económicamente dependientes (población menor de 16 años más la población mayor de 64 años por cada 100 habitantes de 16 a 64 años) y el grupo de población potencialmente activa (población de 16 a 64 años). En el municipio, éste índice es del 45,29%, en la provincia alcanza el 47,25% y en Andalucía el 48,49%, es decir, en Medina, el índice de dependencia es menor que en el resto de la Comunidad andaluza.
- Por último, el índice de renovación de la población activa relaciona el tamaño de los grupos en edad de incorporarse al mercado de trabajo, con aquellos en los que se produce la salida, midiendo así la capacidad de la población para sustituir a quienes se van jubilando. En Medina el índice de renovación es de 95,43% y está por encima de los índices a nivel provincial (86,42%) y regional (89,13%).

Tabla 1. Tasas demográficas

Tasas	Municipio	Provincia	Andalucía
Tasa de juventud	10,66%	10,64%	10,68%
Índice de vejez	15,07%	15,68%	16,55%
Índice de maternidad	18,66%	20,26%	20,53%
Índice de tendencia	74,89%	83,30%	85,03%

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	41/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Índice de reemplazo	105,26%	91,83%	95,35%
Índice de dependencia	45,29%	47,25%	48,49%
Índice de renovación de la población activa	95,43%	86,42%	89,13%

Fuente: Observatorio Argos. Datos septiembre de 2018. Elaboración propia (Psicas, 2019)

4.1.1.3. Distribución de la población por sexo

La población de Medina Sidonia, según los últimos datos del padrón municipal (2017), asciende a 11.741 habitantes (5.986 hombres y 5.755 mujeres), lo que representa un 0,95% del total de la población en la provincia de Cádiz.

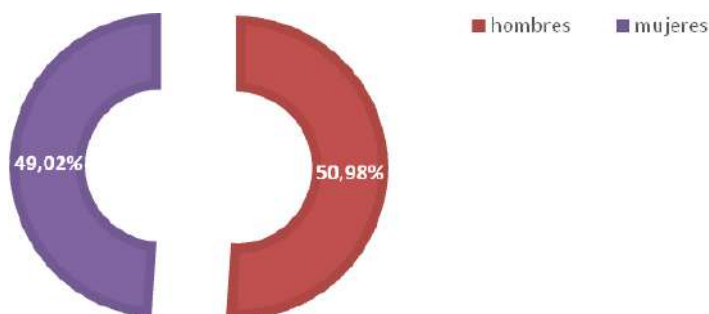
Tabla 2. Población de Medina Sidonia. Datos desagregados por sexo

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Medina Sidonia	5.986	5.755	11.741

Fuente: Padrón Municipal 2017. Elaboración propia (Psicas, 2019)

En términos porcentuales la población masculina alcanza el 51%, mientras que la femenina representa el 49% del total.

Gráfico 2. Población de Medina Sidonia desagregada por sexos. Datos porcentuales



Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	42/305





Fuente: Padrón Municipal 1 de enero de 2017. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Analizando los datos del padrón municipal de manera longitudinal desde 2001 hasta los últimos datos publicados en 2017, observamos en la tabla 3 una evolución creciente hasta 2012, año en que comienza un leve decremento que se mantiene en el tiempo con pequeñas fluctuaciones positivas en 2014 y 2016.


Concretamente, en 2013 en Medina Sidonia había 82 personas menos que el año anterior (47 hombres y 35 mujeres); en 2014 se produce un pequeño incremento de 13 personas (3 hombres y 10 mujeres); en 2015 la población vuelve a decrecer en 45 personas (31 hombres y 14 mujeres); en 2016 vuelve a crecer en 7 personas (7 hombres); y en 2017 se reduce la población en 15 personas (11 hombres y 4 mujeres).

En términos absolutos, según datos del padrón municipal, la población de Medina Sidonia ha crecido desde 2001 hasta 2017 en 966 habitantes en total, de los cuales, 565 son mujeres y 401 hombres. En otros términos, el crecimiento de la población femenina en este periodo de tiempo es del 59% y el de la población masculina del 41%.

Tabla 3. Evolución de la población (2001 -2017). Datos absolutos desagregados por sexo

Año	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
2001	5.585	5.190	10.775
2002	5.576	5.194	10.770
2003	5.601	5.210	10.811
2004	5.609	5.193	10.811
2005	5.688	5.274	10.962
2006	5.793	5.373	11.166
2007	5.867	5.453	11.320
2008	5.952	5.562	11.514
2009	6.010	5.673	11.683
2010	6.026	5.715	11.741
2011	6.053	5.770	11.823
2012	6.065	5.798	11.863
2013	6.018	5.763	11.781
2014	6.021	5.773	11.794
2015	5.990	5.759	11.749
2016	5.997	5.759	11.756
2017	5.986	5.755	11.741

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	43/305

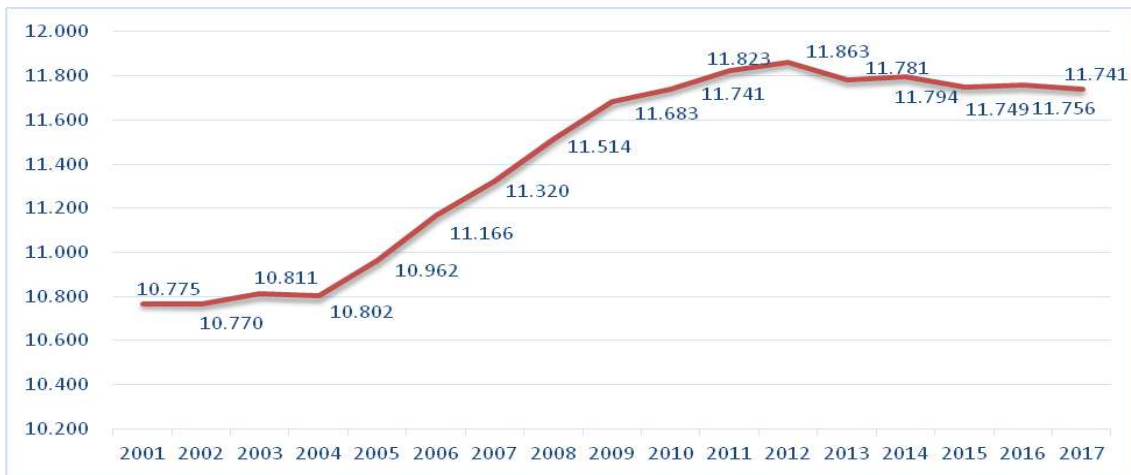




Fuente: Padrón Municipal. Tabla de elaboración propia (Psicas, 2019)

La tendencia creciente de la población asidonense (gráfico 3), se acentúa principalmente entre 2004 y 2012, con una variación absoluta positiva de 1.052 personas en total. Como podemos apreciar en el gráfico 3, se produce un decremento poblacional a partir de 2012, con variaciones interanuales en los años 2013, 2015 y 2017 respecto a las anualidades precedentes, con pequeños incrementos poblacionales en los años 2014 y 2016.

Gráfico 3. Evolución de la población total (2001 -) 2017). Datos absolutos



Fuente: Padrón Municipal. Gráfico de elaboración propia (Psicas, 2019)

El análisis de los datos desagregados por sexo (gráfico 4), muestra que la evolución del crecimiento – decrecimiento de la población femenina y masculina en Medina Sidonia sigue el mismo patrón de comportamiento que la población total, con mayor tendencia de crecimiento entre 2004 y 2012.

Concretamente, el incremento de 1.052 personas durante este periodo se debe según datos desagregados por sexo, a la suma de 456 hombres y 605 mujeres.

En datos porcentuales en el periodo comprendido entre los años 2004 y 2012, ambos inclusive, la población femenina ha experimentado un mayor crecimiento (57,51%), respecto a la masculina (42,49%).

Gráfico 4. Evolución de la población (2001- 2017). Datos absolutos desagregados por sexo

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	44/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.



Fuente: Padrón Municipal. Gráfico de elaboración propia (Psicas, 2019)

Por último, las variaciones porcentuales interanuales se reflejan en el gráfico 5, que muestra de manera comparativa las fluctuaciones de la población desagregada por sexo.

Concretamente el decremento poblacional más importante se produce entre los años 2011 a 2013, principalmente desde 2012.

De manera comparativa, en 2013 la variación interanual fue de -0,77% en el caso de la población masculina y de -0,60% en el caso de la femenina.

En 2014, el incremento poblacional fue de 0,11%, con un mayor peso en el caso de la población femenina (0,17%) en relación con la masculina (0,05%).

Entre 2014 y 2015 se produce un decrecimiento en la población total del -0,38%, sin embargo, si observamos los datos desagregados por sexo, el decremento de la población masculina se cifra en -0,51% y en -0,24% el de la población femenina. Ahora bien, en 2016, la población femenina registró un crecimiento "0" y la masculina un crecimiento del 0,12%.

En 2017 el decremento de la población masculina fue del 0,18% y el de la femenina del 0,07%.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	45/305





Gráfico 5. Variaciones porcentuales interanuales de la población (2018 – 2017). Datos desagregados por sexo



Fuente: Padrón Municipal. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	46/305



4.1.1.4. Nivel de estudios

Tabla 4. Nivel de estudios completados

Nivel es estudios completados	Porcentaje
No sabe leer o escribir	3,95%
Sabe leer y escribir, pero fue menos de 5 años a la escuela	13,76%
Fue a la escuela 5 o más años, pero no llegó al último curso de ESO, EGB o Bachiller Elemental	15,35%
Llegó al último curso de ESO, EGB o Bachiller Elemental o tiene el Certificado de Escolaridad o de Estudios Primarios	25,20%
Bachiller (LOE, LOGSE), BUP, Bachiller Superior, COU, PREU	5,49%
FP grado medio, FP I, Oficialía industrial o equivalente, Grado Medio de Música y Danza, Certificados de Escuelas Oficiales de Idiomas	6,03%
FP grado superior, FP II, Maestría industrial o equivalente	4,36%
Diplomatura universitaria, Arquitectura Técnica, Ingeniería Técnica o equivalente	3,78%
Grado Universitario o equivalente	*
Licenciatura, Arquitectura, Ingeniería o equivalente	2,49%
Máster oficial universitario (a partir de 2006), Especialidades Médicas o análogos	*
Doctorado	*
No procede	18,63%
TOTAL	100,00%

Fuente: IECA. Explotación de los Censos de Población y Viviendas del INE. 2011. Elaboración propia (Psicas, 2019)³

4.1.2. Dinámica poblacional


4.1.2.1. Movimiento natural

En el municipio de Medina Sidonia el crecimiento vegetativo⁴ en 2018 fue negativo (-2

³ (*) El dato no se muestra por estar sujeto a fuertes variaciones debidas al error de muestreo.

⁴ Diferencia entre el número de nacimientos y de defunciones

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	47/305





personas).

Según se observa en la tabla 5, los nacimientos durante 2018 ascendieron a 102 y las defunciones a 104.

Tabla 5. Movimiento natural de la población

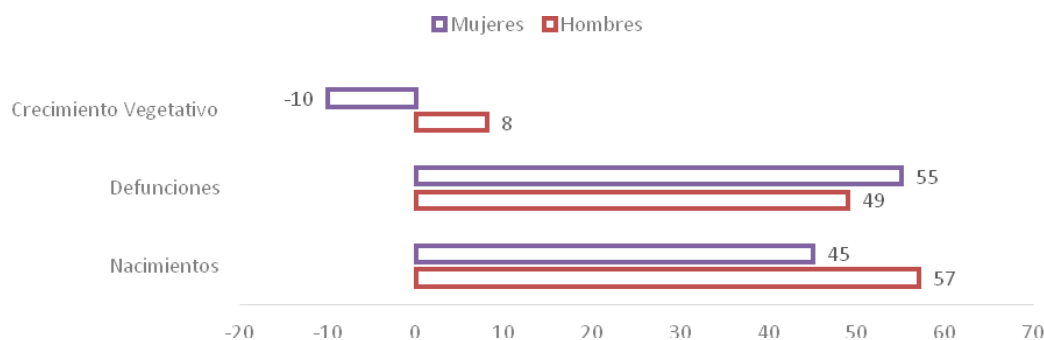
	Nacimientos	Defunciones	Crecimiento Vegetativo
Hombres	57	49	8
Mujeres	45	55	-10
Total	102	104	-2

Fuente: Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía – SIMA. 2018.
Elaboración propia (Psicas, 2019)

Como podemos observar en el gráfico 6 el crecimiento vegetativo femenino es de -10 (defunciones) y el masculino de 8 (nacimientos).

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

Gráfico 6. Movimiento natural de la población. Datos desagregados por sexo



Fuente: Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía – SIMA. 2017. Gráfico de elaboración propia (Psicas, 2019)

4.1.2.2. Movimiento migratorio

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	48/305





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

Como podemos observar en la tabla 6, el saldo migratorio adquiere mayor representatividad en el caso de los hombres (53), frente al de las mujeres (21).

Tabla 6. Emigraciones/inmigraciones. Datos desagregados por sexo

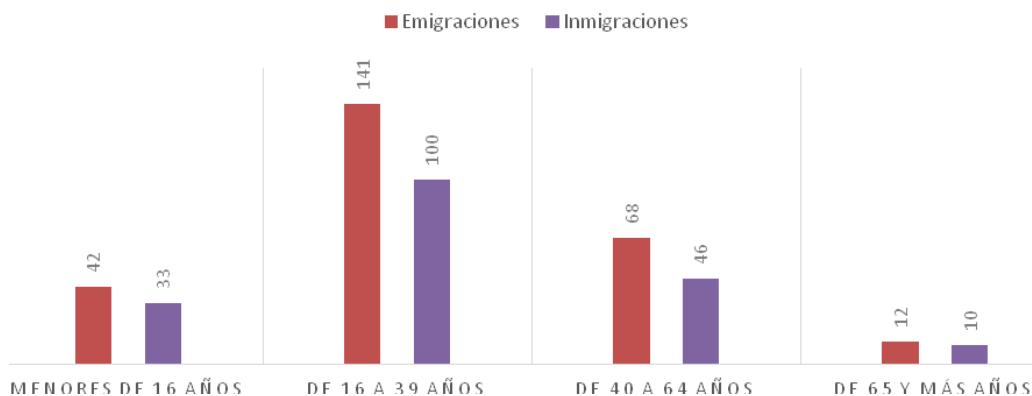
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Emigraciones	151	112	263
Inmigraciones	98	91	189
Saldo (emigraciones – inmigraciones)	53	21	74

Fuente: Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía – SIMA. 2017.
Elaboración propia (Psicas, 2019)

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

Igualmente ocurre con la población inmigrante, el tramo de edad entre 16 y 39 años es el más representativo según se aprecia en el gráfico 7, con 100 personas inmigrantes, lo que significa que el 53% de la población inmigrante se encuentra en este tramo de edad.

Gráfico 7. Emigraciones/inmigraciones por tramos de edad



Fuente: Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía – SIMA. 2015.
Elaboración propia (Psicas, 2019)

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	49/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

ANÁLISIS DE GÉNERO

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

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

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

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

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

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

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

4.1.3. Mercado de trabajo

Este apartado lo dedicamos al estudio del mercado laboral y, por tanto, abordaremos variables de interés tales como la contratación registrada, demanda de empleo y afiliaciones a la Seguridad Social.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	50/305





4.1.3.1. Demanda de empleo

Según se refleja en el gráfico 8, la cifra del paro⁵ en Medina Sidonia durante 2018 ha descendido en 168 personas.

Febrero de 2018, fue el mes en el que se registró un mayor número de personas en paro (1.785) y julio ha sido el mes en el que se ha registrado un menor número personas paradas (1.517).

Gráfico 8. Evolución mensual de demandantes de empleo en paro



Fuente: Observatorio ARGOS. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Año 2018. Elaboración propia (Psicas, 2019)

La demanda de empleo en Medina Sidonia, incluyendo tanto a personas ocupadas que demanda otros empleos y quienes realizan trabajos eventuales, como a las que se encuentran en paro, muestra una evolución descendente. Concretamente, en enero de 2018, la demanda total de empleo es de 2.480 personas y en diciembre del mismo año de 2.290, lo que supone una diferencia de 190 personas demandantes de empleo menos. Si bien, en agosto experimenta un repunte, alcanzando las 2.371 personas demandantes de empleo en el municipio. Efectivamente, desde enero hasta junio de 2018 la evolución de la demanda de empleo fue decreciente, con una variación porcentual total de -15,64% y a partir de junio, experimenta un leve crecimiento hasta agosto con una variación relativa del 13,34%, para desde este punto, volver a decrecer hasta octubre en un -7,34%.

⁵ Demandantes de empleo en paro según datos del Servicio Andaluz de Empleo recogidos en ARGOS

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	51/305

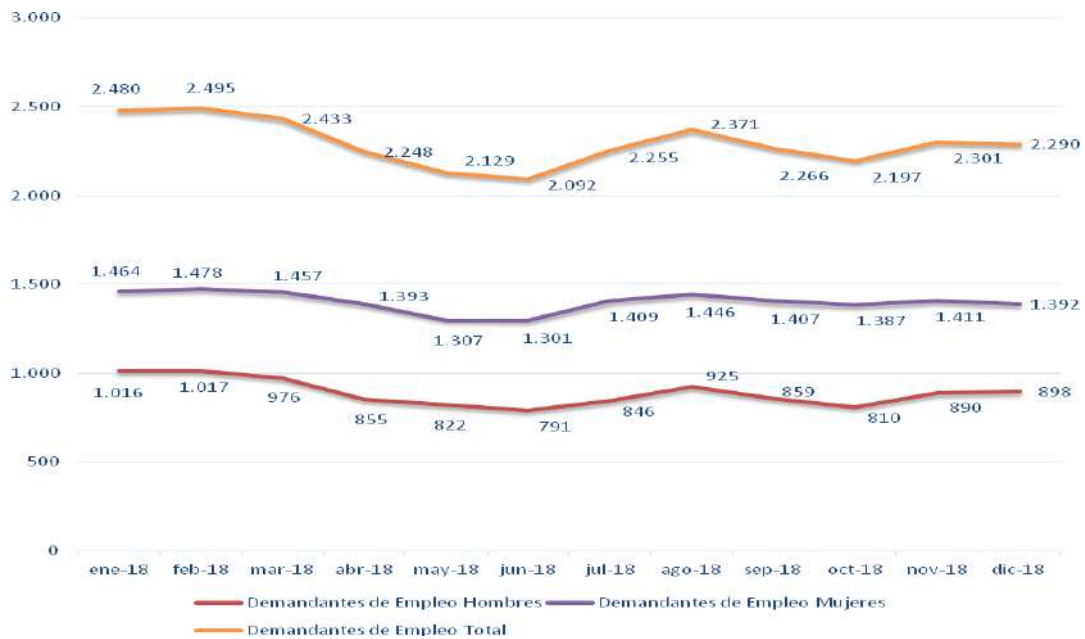




La demanda de empleo por parte de las mujeres asidonenses, en todos los meses de 2018, se sitúa según se puede observar en el gráfico 9, por encima de la demanda de empleo registrada en el caso de los hombres.

Por término medio en el periodo de enero a diciembre de 2018, la diferencia en la demanda de empleo se cifra en + 500 mujeres respecto a la demanda de los hombres.

Gráfico 9. Demanda de empleo en valores absolutos. Datos desagregados por



SEXO

Fuente: Observatorio ARGOS. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Año 2018. Elaboración propia (Psicas, 2019)

En el gráfico 10 se observa que en todos los meses del año 2018 el número de paradas es superior al de parados. Concretamente, las diferencias en las tasas de paro de mujeres y hombres asidonenses en valores absolutos son las siguientes:

- Enero: +445
- Febrero: +459
- Marzo: +417
- Abril: +461
- Mayo y septiembre: +474

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	52/305

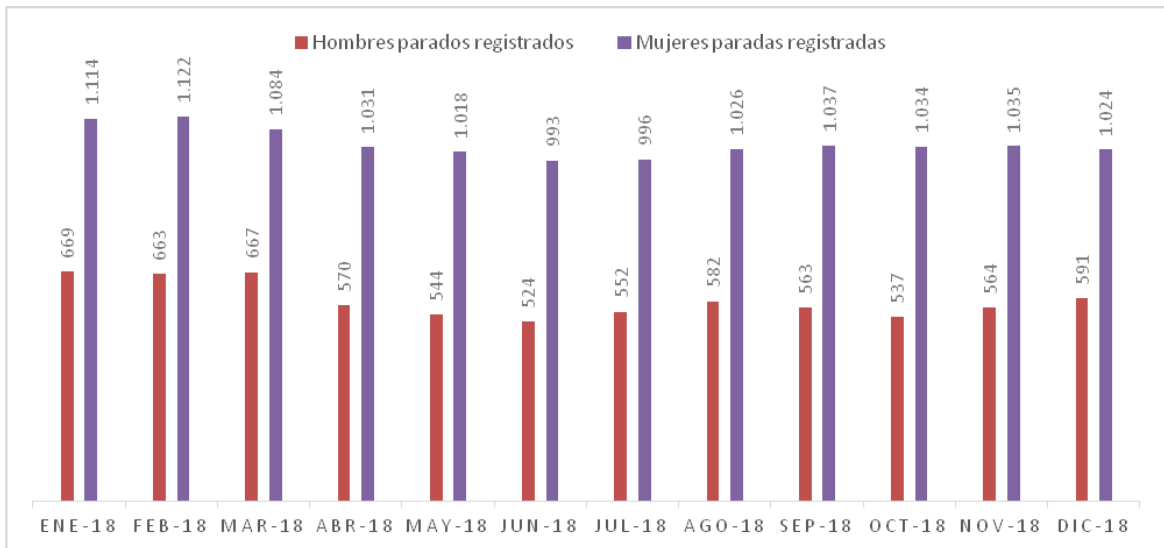




EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Junio: +469
Julio y agosto: +444
Octubre: +497
Noviembre: +471
Diciembre: +433

Gráfico 10. Registro del paro mensual (2018). Datos absolutos desagregados por sexo



Fuente: Observatorio ARGOS. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Año 2018. Gráfico de elaboración propia (Psicas, 2019)

Ampliamos el análisis del paro en el municipio asidonense teniendo en cuenta la edad y el sexo.

Como queda registrado en la tabla 7, las mayores diferencias entre mujeres y hombres en relación a la tasa de paro en el municipio de Medina Sidonia, las encontramos en los tramos de edad de 45 a 49 años, con una diferencia de +77 mujeres desempleadas; le sigue el tramo de 35 a 39 años con + 64 mujeres desempleadas; muy de cerca el tramo de edad de 30 a 34 años (+59 mujeres); el tramo de edad de entre 50 a 54 años registra una diferencia de +51 mujeres y por último, el tramo de edad de 25 a 39 años con +23 mujeres.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	53/305





Tabla 7. Paro registrado por tramos de edad. Datos desagregados por sexo

Grupo de edad	Hombre	%	Mujer	%	Total	Diferencia
Menor de 20	11	55,00%	9	45,00%	20	2
De 20 a 24	38	38,00%	62	62,00%	100	24
De 25 a 29	60	36,81%	103	63,19%	163	43
De 30 a 34	48	30,97%	107	69,03%	155	59
De 35 a 39	58	32,22%	122	67,78%	180	64
De 40 a 44	69	30,13%	160	69,87%	229	91
De 45 a 49	78	33,48%	155	66,52%	233	77
De 50 a 54	95	39,42%	146	60,58%	241	51
De 55 a 59	90	47,12%	101	52,88%	191	11
De 60 o más	44	42,72%	59	57,28%	103	15
Total	591	36,59%	1.024	63,41%	1615	437

Fuente: Observatorio ARGOS. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Diciembre 2018. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Completamos el análisis anterior con la pirámide de personas demandantes de empleo en situación de paro.

Como queda reflejado en el gráfico 11, en el tramo de edad entre 40 y 44 años hay 160 mujeres y 69 hombres en paro, la diferencia por tanto es de +91 mujeres en paro en este tramo de edad

En el tramo entre 45 y 49 años, hay 155 las mujeres paradas y 78 hombres, la diferencia es por tanto de +77 mujeres en paro.

Respecto al tramo entre 50 y 54 años, el registro es de 146 mujeres y 95 hombres en situación de desempleo, con una diferencia de + 51 mujeres en paro.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	54/305

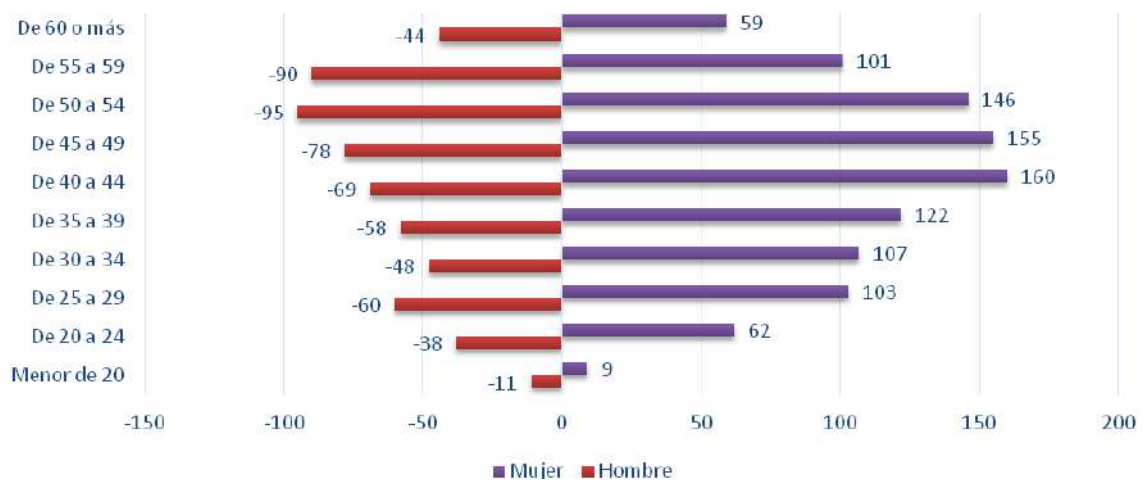




EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Entre las edades más jóvenes, igualmente se detectan importantes diferencias entre ambos sexos. En el tramo entre 35 a 39 años, la diferencia es de + 59 mujeres paradas; en el de 30 a 34 años se registran + 59 mujeres en paro y en el tramo de entre 25 y 29 + 43.

Gráfico 11. Pirámide de demandantes de empleo en situación de paro. Datos desagregados por sexo



Fuente: Observatorio ARGOS. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Diciembre 2018. Elaboración propia (Psicas, 2019)

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

También existe una mayor demanda en el caso de las mujeres sin empleo anterior (12,21%); sólo el 4,41% de los demandantes de empleo no han tenido trabajo anterior.

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	55/305





Tabla 8. Demanda de empleo por sectores de actividad⁶. Datos desagregados por sexo

Sector de actividad	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Agricultura y pesca	62	10,49%	41	4,00%	103	6,38%
Construcción	175	29,61%	24	2,34%	199	12,32%
Industria	32	5,41%	42	4,10%	74	4,58%
Servicios	290	49,07%	792	77,34%	1.082	67,00%
Sin empleo anterior	32	5,41%	125	12,21%	157	9,72%
Total	591	100,00	1.024	100,00	1.615	100,00
		%		%		%

Fuente: Observatorio ARGOS. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Diciembre 2018. Elaboración propia (Psicas, 2019)

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

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

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

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

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

⁶ Son demandantes de empleo en paro, a la fecha según la fuente, que anteriormente han trabajado y se registran según los sectores y actividades económicas, señalándose en la tabla quienes no han tenido empleo anterior.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	56/305





de los hombres en la misma situación poseen estudios postsecundarios y, por tanto, la diferencia entre ambos grupos es, como en el caso anterior de 47 puntos porcentuales.

Tabla 9. Paro registrado según el nivel formativo. Datos desagregados por sexo

Nivel	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Sin estudios	70	52,63 %	63	47,37 %	133	8,24%
Estudios primarios incompletos	124	45,42 %	149	54,58 %	273	16,90%
Estudios primarios completos	22	26,51 %	61	73,49 %	83	5,14%
Estudios secundarios	318	34,95 %	592	65,05 %	910	56,35%
Estudios postsecundarios	57	26,39 %	159	73,61 %	216	13,37%
Total	591	36,59 %	1.024	63,41 %	1.615	100,00 %

Fuente: Observatorio ARGOS. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Diciembre 2018. Elaboración propia (Psicas, 2019)

4.1.3.2. Dinámica de contratación

En la tabla 10, se recoge el número de contrataciones registradas a lo largo del 2018, según datos del Observatorio ARGOS, de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

Según se observa en dicha tabla, los meses con un mayor volumen de contratación han sido octubre con 815 contratos, mayo con 728, abril con 560, y noviembre con 521.

En el lado opuesto, los meses en los que se registra menor número de contrataciones han sido marzo con 397 contratos, julio con 406 y agosto con 415.

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	57/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Con menor peso, aunque con registros diferenciales significativos en la contratación, se encuentran los meses de febrero con 262 contratos realizados a hombres y 167 a mujeres y, por tanto, con una diferencia de 95 contratos entre ambos grupos de análisis; lo mismo ocurre en el mes de diciembre con 279 contratos a hombres y 195 a mujeres, registrándose por tanto un diferencial de 84 contratos; en el mes de marzo con una diferencia intergrupala de 83 contratos, se registran 240 contratos a hombres y 157 a mujeres y en noviembre con una diferencia de 81 contratos, los hombres registraron 301 contratos mientras que los mujeres registraron 220.

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

Tabla 10. Número de contratos mensuales en 2018. Datos desagregados por sexo

	Hombres	Mujeres	Total	Diferencia
Enero	346	146	492	200
Febrero	262	167	429	95
Marzo	240	157	397	83
Abril	333	227	560	106
Mayo	385	343	728	42
Junio	299	245	544	54
Julio	207	199	406	8
Agosto	237	178	415	59
Septiembre	292	231	523	61
Octubre	521	294	815	227
Noviembre	301	220	521	81
Diciembre	279	195	474	84

Fuente: Observatorio ARGOS. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Año 2018. Elaboración propia (Psicas, 2019)

El gráfico 13 muestra de manera evolutiva el registro de las contrataciones analizadas en la tabla anterior.

En general, el comportamiento de las contrataciones realizadas en Medina es irregular, registrándose picos muy significativos en los meses de mayo con 728 contratos y octubre con 815, en los que se produce el mayor volumen de contratación para el periodo 2018.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	58/305

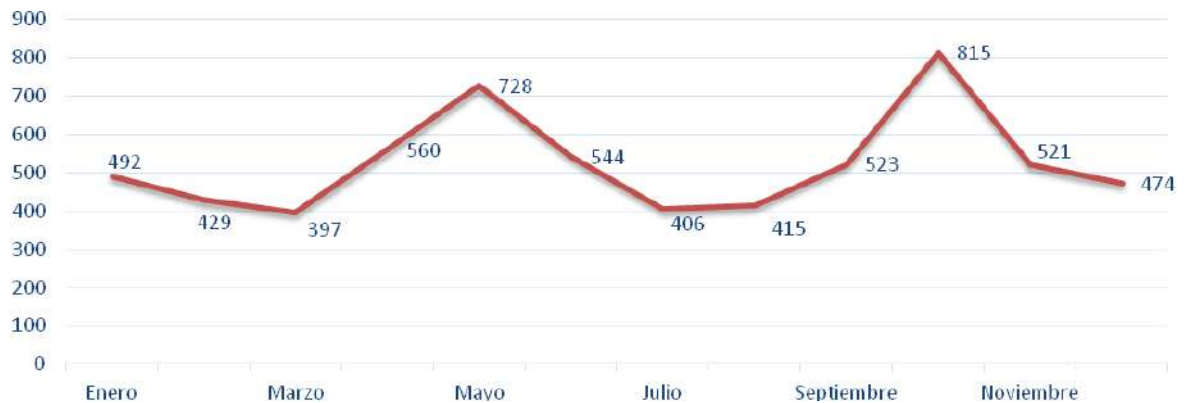




EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Por el contrario, los meses de mayo con 492 contratos, julio con 406, agosto con 415 y diciembre con 474, registran valles de decrecimiento.

Gráfico 12. Evolución mensual de la contratación en 2018



Fuente: Observatorio ARGOS. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Año 2018. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Según se observa en el gráfico 13 la dinámica de contratación de mujeres y hombres corre prácticamente en paralelo, es decir, aunque con variaciones entre ambos grupos de análisis para el mismo periodo, se producen los mismos picos y valles para un mismo periodo de tiempo. No obstante, a ello, en todos los meses analizados, se produce un mayor número de contrataciones en el caso de los hombres.

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

Enero es el mes que registra +200 contratos realizados a hombres. En este mes se realizaron 346 contratos a hombres y 146 a mujeres.

Le sigue en orden diferencial el mes de abril, en cuyo caso el número de contratos realizados a hombres es de 333 y los realizados a mujeres se cifran en 227 y, por tanto, con +106 contratos a favor de los hombres.

En febrero se registraron 262 contratos a hombres y 167 a mujeres, con +95 contratos a hombres.

Le siguen los meses de diciembre, marzo y noviembre con diferencias de +84, +83, +81, respectivamente.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	59/305





Con menor peso porcentual y absoluto, pero con significativas diferencias, se encuentran los registros de contratación de los meses de agosto, setiembre, junio y mayo con +59, +57, +54 y +42 contratos realizados a hombres.

Gráfico 13. Evolución de los contratos mensuales registrados en 2018. Datos desagregados por sexo



Fuente: Observatorio ARGOS. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Año 2018. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Según muestra la tabla 11, la contratación temporal es la modalidad elegida mayoritariamente por el empresariado de Medina. Durante el año 2018 las proporciones de contratos indefinidos se encuentran entre el 1,24% en mayo y el 7,17% en diciembre sobre las contrataciones totales. Respecto a la contratación temporal, el mes de mayo registra el mayor porcentaje de contratación (98,76%) y diciembre el menor con un 92,83%.

En términos absolutos y teniendo en cuenta los datos desagregados por sexo, mujeres y hombres están muy cercanos respecto al número de contratos indefinidos (109 y 111 contratos indefinidos respectivamente), realizados en 2018, aunque como puede apreciarse, existe una diferencia de +3 contratos a favor de los hombres. También son mayoría los contratos temporales realizados a hombres durante esta misma anualidad, concretamente el número de contratos temporales realizados a hombres es de 3.591 y los realizados a mujeres se cifran en 2.493, lo que pone de manifiesto que existe una diferencia más que significativa para este periodo de +1.098 contratos a favor de los hombres.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	60/305





Tabla 11. Temporalidad en la contratación. Datos desagregados por sexo

	Hombres		Mujeres		Ambos sexos			
	Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales	% Indefinidos	% Temporales
Enero	9	337	5	141	14	478	2,85%	97,15%
Febrero	5	257	5	162	10	419	2,33%	97,67%
Marzo	6	234	11	146	17	380	4,28%	95,72%
Abril	5	328	9	218	14	546	2,50%	97,50%
Mayo	2	383	7	336	9	719	1,24%	98,76%
Junio	9	290	11	234	20	524	3,68%	96,32%
Julio	9	198	4	195	13	393	3,20%	96,80%
Agosto	12	225	7	171	19	396	4,58%	95,42%
Septiembre	13	279	18	213	31	492	5,93%	94,07%
Octubre	13	508	16	278	29	786	3,56%	96,44%
Noviembre	3	298	7	213	10	511	1,92%	98,08%
Diciembre	25	254	9	186	34	440	7,17%	92,83%
Totales	111	3.591	109	2.493	220	6.084	-----	-----

Fuente: Observatorio ARGOS. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Año 2018. Elaboración propia (Psicas, 2019)


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

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

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

En el mes de febrero no se observan diferencias entre mujeres y hombres respecto a la contratación indefinida, cifrándose para ambos grupos en 5 el número de contratos de este tipo.

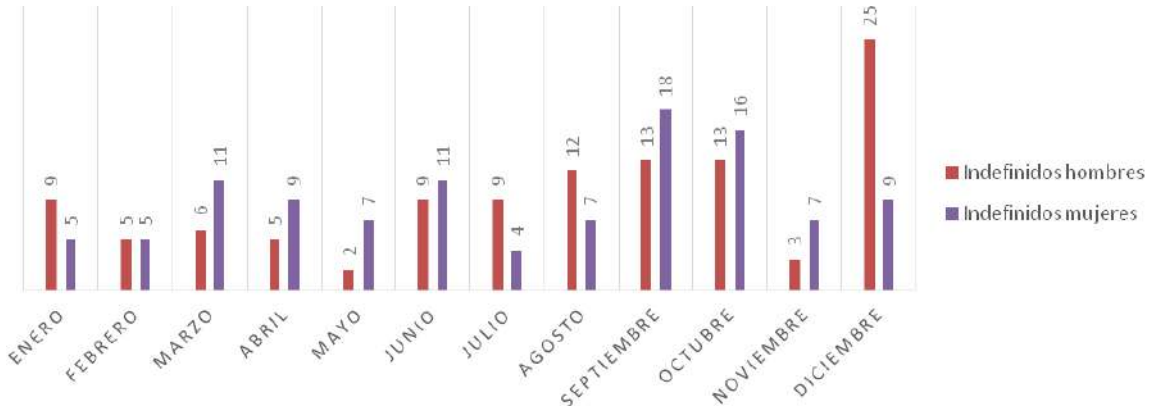
Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	61/305





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

Gráfico 14. Contratos indefinidos por meses. Datos desagregados por sexo



Fuente: Observatorio ARGOS. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Año 2018. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Como queda reflejado en el gráfico 15, en el periodo 2018 se ha registrado un mayor número de contratos temporales en el caso de los hombres en comparación con los registrados en el caso de las mujeres. Efectivamente, en octubre, coincidiendo con el análisis anteriormente realizado para las contrataciones totales desagregadas por sexo, hemos encontrado una diferencia significativa entre ambos sexos, concretamente 508 son los contratos temporales realizados a hombres frente a los 278 realizados a mujeres. Estos datos ponen de manifiesto que existe una diferencia en la contratación temporal de 230 contratos.

Otro mes que igualmente llama la atención por la diferencia entre el volumen de contratación temporal a mujeres y hombres es enero. En este mes, las contrataciones temporales realizadas a hombres son 337, mientras que las realizadas a mujeres son 141, lo que significa que existe una diferencia intergrupala de 196 contratos.

La misma tónica se puede apreciar en el mes de abril, en el que se registran 328 contratos temporales realizados a hombres, frente a los 218 realizados a mujeres.

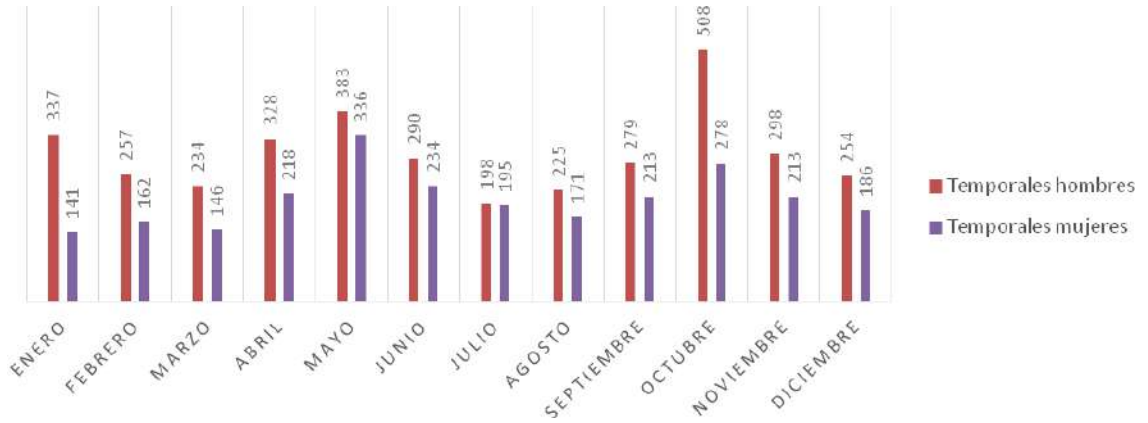
El resto de los meses correspondientes al periodo 2018, las diferencias intergrupales caen por debajo de las 100 unidades, concretamente en un intervalo entre 50 a 95, con excepción de julio, mes en el que la contratación temporal se equipara bastante en ambos casos, con sólo una diferencia de 5 contratos temporales.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	62/305





Gráfico 15. Contratos temporales por meses. Datos desagregados por sexo



Fuente: Observatorio ARGOS. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Año 2018. Elaboración propia (Psicas, 2019)

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

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

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

Todo lo cual evidencia que, en el mes de diciembre de 2018, se realizaron mayor número (+66) de contratos a hombres.

Tabla 12. Contratos por tramos de edad (diciembre, 2018). Datos desagregados por sexo

Grupo de edad	Hombres		Mujeres		Total	
	Contratos	Porcentajes	Contratos	Porcentajes	Contratos	Porcentajes
Menor de 20	7	2,51%	7	3,59%	14	2,95%
De 20 a 24	28	10,04%	21	10,77%	49	10,34%
De 25 a 29	28	10,04%	34	17,44%	62	13,08%
De 30 a 34	44	15,77%	17	8,72%	61	12,87%



EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

De 35 a 39	28	10,04%	41	21,03%	69	14,56%
De 40 a 44	33	11,83%	18	9,23%	51	10,76%
De 45 a 49	43	15,41%	34	17,44%	77	16,24%
De 50 a 54	44	15,77%	18	9,23%	62	13,08%
De 55 a 59	12	4,30%	4	2,05%	16	3,38%
60 o más	12	4,30%	1	0,51%	13	2,74%
Total	279	100,00%	195	100,00%	474	100,00%

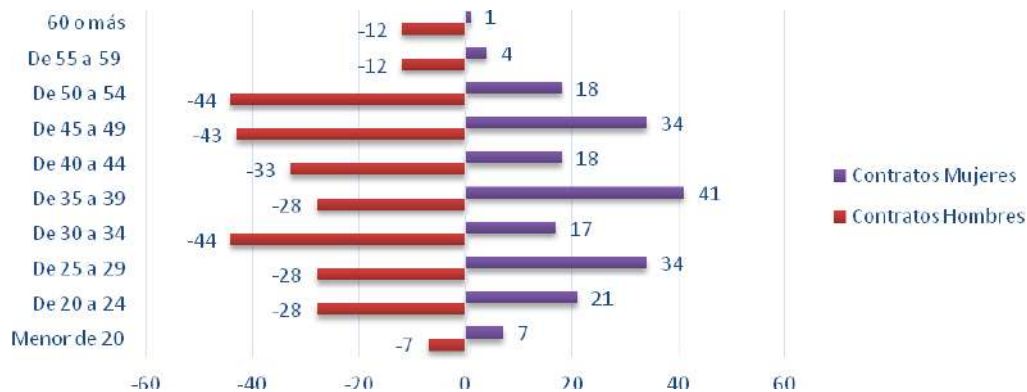
Fuente: Observatorio Argos. Local. Diciembre 2018. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Según la pirámide de contrataciones (gráfico 16), las de mujeres repuntan en tres franjas de edad: de 25 a 29 años con 34 contratos, entre 35 y 39 años con 41 contratos y de 45 a 49 años con 34 contratos.

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

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

Gráfico 16. Contratos por tramos de edad (diciembre, 2018). Datos desagregados por sexo





Fuente: Observatorio Argos. Local. Diciembre 2018. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Como queda reflejado en la tabla 13, en los trimestres (marzo, junio, septiembre y diciembre) de 2018, salvo en el sector servicios, en el resto de los sectores de actividad económica (agricultura, industria, construcción y servicios), se produce mayor número de contrataciones a hombres que a mujeres.

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

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

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

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

Tabla 13. Número de contratos por sectores de actividad. Datos desagregados por sexo

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Marzo	80	20	18	10	60	21	82	106
Junio	75	49	28	17	61	8	135	171
Septiembre	135	31	14	24	22	1	121	175
Diciembre	99	29	29	10	28	2	279	195
Totales	389	129	89	61	171	32	617	647

Fuente: Observatorio ARGOS. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Trimestres (2018). Elaboración propia (Psicas, 2019)

El gráfico 18 muestra como en todos los trimestres de 2018 se registra un mayor número de contratos realizados a hombres en el sector de la agricultura en relación con los realizados en el mismo periodo a mujeres.

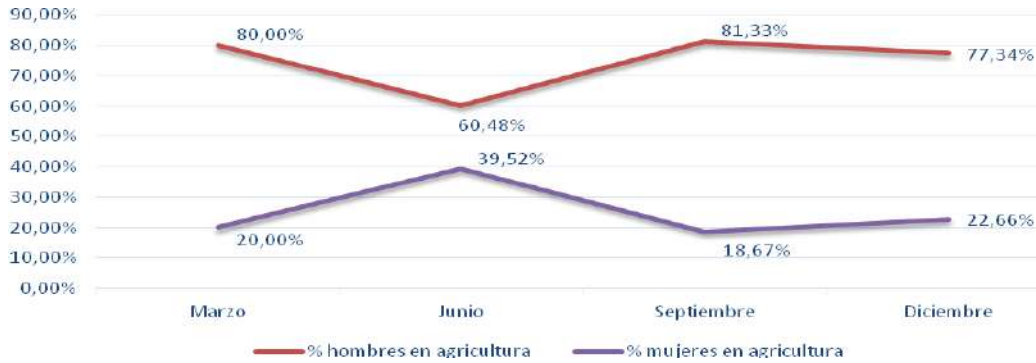
Existen grandes diferencias entre ambos grupos de análisis: salvo en el trimestre de junio, cuya diferencia intergrupala es de 21 puntos porcentuales, en el resto de los trimestres, la diferencia entre hombres y mujeres se encuentra en torno a los 60 puntos porcentuales.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	65/305





Gráfico 17. Contratación por trimestres en agricultura. Datos desagregados por sexo

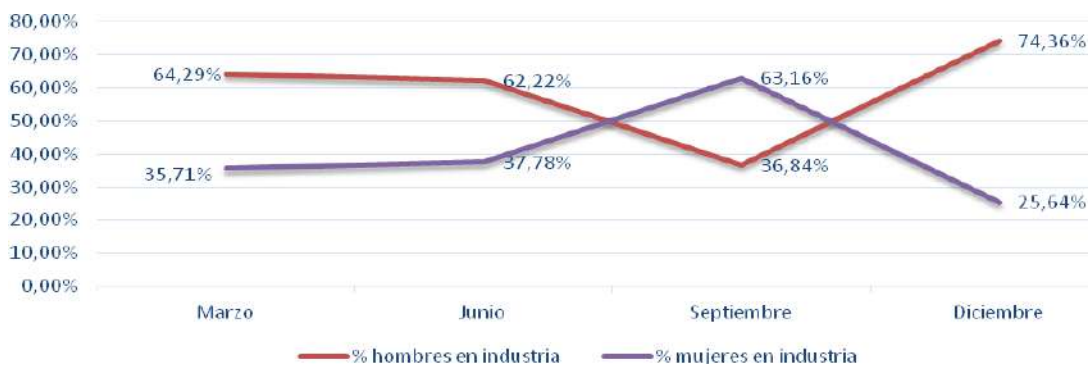


Fuente: Observatorio ARGOS. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Año 2018. Elaboración propia (Pisca, 2019)

En el gráfico 19 que representa la contratación en la industria a hombres y mujeres, muestra un reparto porcentual para los trimestres de marzo y junio en torno al 64% y 62% respectivamente en el caso de la población masculina y del 36% y 38% respectivamente en el caso de la femenina.

No obstante, a ello, en junio se invierten las proporciones y el 63% de los contratos en la industria son realizados a mujeres, frente al 36% de los mismos que son realizados a hombres. En diciembre, nuevamente los datos relativos a las contrataciones en ambos grupos de análisis reflejan diferencias mayores: el 74% de los contratos realizados en este sector, corresponden a hombres y el 26% a mujeres, lo que supone una significativa diferencia de casi 5 puntos porcentuales entre ambos grupos.

Gráfico 18. Contratación por trimestres en la industria. Datos desagregados por sexo



Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	66/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Fuente: Observatorio ARGOS. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Año 2018.
Elaboración propia (Psicas, 2019)

En el caso de la construcción, queda claro en el gráfico 20, que existe mayor volumen de contratos en el caso de los hombres y, como se puede observar, ésta marcada tendencia, en términos generales, es creciente a lo largo de 2018.

Gráfico 19. Contratación por trimestres en la construcción. Datos desagregados por sexo



Fuente: Observatorio ARGOS. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Año 2018.
Elaboración propia (Psicas, 2019)

Por último, en el gráfico 21 se muestran las proporciones sobre el volumen de contratos que en cada trimestre registra el sector servicios.

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	67/305


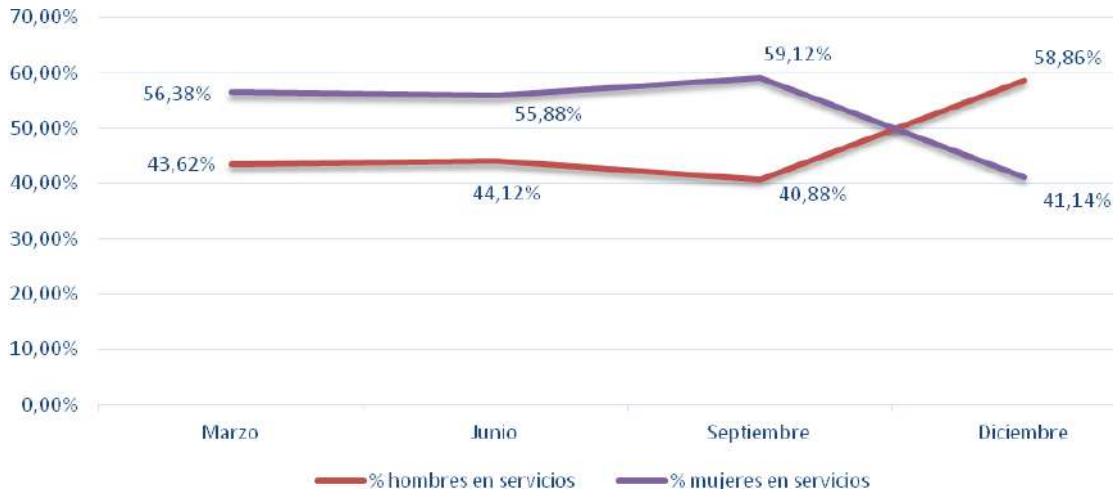




Gráfico 20. Contratación por trimestres en servicios. Datos desagregados por sexo



Fuente: Observatorio ARGOS. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Año 2018.
Elaboración propia (Psicas, 2019)

ANÁLISIS DE GÉNERO

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

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

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

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

El menor número de contrataciones a mujeres no correlaciona con el nivel de estudios de estas en relación con los estudios cursados por los hombres, pues en todos los casos

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	68/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

(salvo en el caso “sin estudios”), se registra una mayor tasa de paradas en relación con la de parados, es decir, sea cual sea el nivel de estudios alcanzados, la tasa de paro es mayor en el caso de la población femenina, lo que vienen a afirmar, que el mercado se resiste a la contratación de mujeres.

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

4.1.4. Demografía empresarial

Analizamos en este apartado la actividad económica del municipio de Medina Sidonia.

4.1.4.1. Actividad empresarial por sectores

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

En el gráfico 22 mostramos la distribución de las empresas asidonenses según los sectores de actividad en valores absolutos.

Los sectores de actividad con mayor peso en la población son el comercio con un porcentaje de representatividad del 32,29% (153 empresas), y el de servicios sanitarios, educativos y resto de servicios, con un peso del 27,20% (133 empresas).

Le sigue el sector de hostelería, con 76 empresas, ocupando así el tercer lugar con un 15,54% del tejido empresarial asidonense.

El sector de la construcción, con 59 empresas, representa un 12,07%.

La industria, energía, agua y gestión de residuos, representa el 6,75%.

Con menor peso porcentual en relación con el número de empresas instaladas en el término municipal de Medina Sidonia, se encuentran los siguientes sectores de actividad económica: transporte y almacenamiento con 21 empresas; banca y seguros con 11 e información y comunicaciones con 3.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	69/305


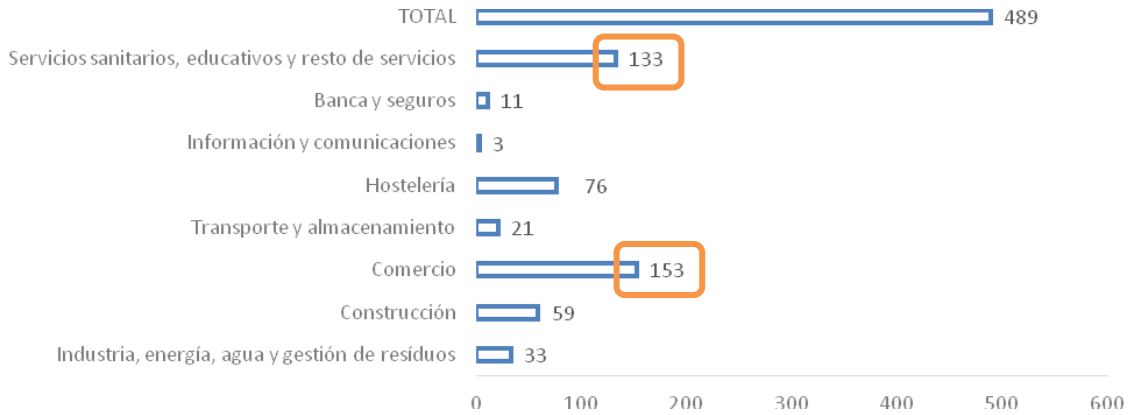




Gráfico 21. Número de empresas por actividades en Medina Sidonia



Fuente: Directorio de Empresas y Establecimientos con Actividad Económica en Andalucía. Año 2017. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Como podemos observar en la tabla 14, un 11,11% de las empresas del sector comercio, se ocupan de la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas; un 18,30% son empresas dedicadas al comercio al por mayor e intermediación del comercio; y el 70,59% corresponde a empresas cuya actividad es el comercio al por menor.

Tabla 14. Distribución de las empresas del sector comercio

	Número de empresas	% sobre total de su sector
G. Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos de motor y motocicletas:	153	100,00%
45. Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	17	11,11%
46. Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	28	18,30%
47. Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	108	70,59%
TOTAL, EMPRESAS COMERCIO	153	100%

Fuente: Directorio de Empresas y Establecimientos con Actividad Económica en Andalucía. Año 2017. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Tal como muestra la tabla 15, el 25,56% representa a las empresas dedicadas a actividades profesionales, científicas y técnicas, que en términos absolutos se traduce en 34 de las 133 empresas totales.



El 18,80%, es decir 25 empresas respecto al total en el sector, se dedican a otros servicios, que, para caracterizarlos de una forma más aproximada, se desglosan en: actividades asociativas (1 empresa), reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico (4 empresas) y la actividad más representativa con 20 empresas registradas, es la de otros servicios personales (15,04% del total de empresas de servicios).

Dedicadas a actividades sanitarias y de servicios sociales son 18 las empresas, que suponen el 13,53% del total.

Las empresas de educación representan el 12,03%; las actividades inmobiliarias obtienen un peso porcentual del 11,28%; con el 9,77% las actividades administrativas y servicios auxiliares y con el 9,02% las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.

Tabla 15. Distribución de las empresas del sector servicios

	Número de empresas	% sobre total de su sector
L. Actividades inmobiliarias	15	11,28%
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	13	9,77%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	34	25,56%
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	18	13,53%
P. Educación	16	12,03%
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	12	9,02%
S. Otros servicios:	25	18,80%
94. Actividades asociativas	1	
95. Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	4	
96. Otros servicios personales	20	
TOTAL, EMPRESAS SERVICIOS	133	100%

Fuente: Directorio de Empresas y Establecimientos con Actividad Económica en Andalucía. Año 2017. Elaboración propia (Psicas, 2019)

La hostelería, tal como muestra la tabla 16, contempla dos actividades: los servicios de alojamiento con 6 empresas que suponen el 7,9% del sector, y los servicios de comidas y bebidas, con 70 empresas que representan el 92,10%.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	71/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Tabla 16. Distribución de las empresas del sector hostelería

	Número de empresas	% sobre total de su sector
55. Servicios de alojamiento	6	7,9%
56. Servicios de comidas y bebidas	70	92,10%
TOTAL, EMPRESAS HOSTELERÍA	76	100%

Fuente: Directorio de Empresas y Establecimientos con Actividad Económica en Andalucía. Año 2017. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Como queda reflejado en la tabla 17, 31 son las empresas del municipio dedicadas a la construcción de edificios, lo que supone un 52,54 del total de empresas del sector. Las empresas que se dedican a la construcción especializada representan el 45,62%, y sólo 1 empresa se registra como de ingeniería civil, lo que supone un 1,69% dentro del sector de la construcción.

Tabla 17. Distribución de las empresas del sector construcción

	Número de empresas	% sobre total de su sector
41. Construcción de edificios	31	52,54%
42. Ingeniería civil	1	1,69%
43. Actividades de construcción especializada	27	45,62%
TOTAL, EMPRESAS HOSTELERÍA	59	100%

Fuente: Directorio de Empresas y Establecimientos con Actividad Económica en Andalucía. Año 2017. Elaboración propia (Psicas, 2019)

De las 33 empresas dedicadas a industria, energía, agua y gestión de residuos implantadas en el municipio de Medina Sidonia, destacan principalmente las 26 empresas dentro de la industria manufacturera, lo que supone como puede apreciarse en la tabla 18, casi el 80% del total de las empresas del sector industrial.

Con un peso porcentual del 9,09% se sitúan las empresas dedicadas al suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado y las empresas de suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (3 empresas en cada tipo de actividad).

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	72/305






Tabla 18. Distribución de las empresas del sector industria

	Número de empresas	% sobre total de su sector
B. Industrias extractivas	1	3,03%
C. Industria manufacturera	26	78,79%
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	3	9,09%
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	3	9,09%
TOTAL, EMPRESAS INDUSTRIA	33	100,00%

Fuente: Directorio de Empresas y Establecimientos con Actividad Económica en Andalucía. Año 2017. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Teniendo en cuenta la densidad del tejido empresarial de la industria manufacturera en el municipio, y la diversidad de actividades que este tipo de industria recoge, parece oportuno realizar una clasificación porcentual de las mismas.

Según se puede apreciar en el gráfico 23, el 46,15% de la industria manufacturera de Medina Sidonia, la forman empresas que se dedican a la industria de la alimentación. El 26,92% corresponde a empresas de fabricación de productos metálicos, exceptuando maquinaria y equipo.

Con porcentajes menos significativos que los anteriormente reseñados, se encuentran las empresas de confección de prendas de vestir (7,69%) del total de empresas de la industria manufacturera; con el mismo peso porcentual se sitúan las empresas de fabricación de muebles; y con un 3,85%, las empresas de reparación e instalación de maquinaria y equipos, con el mismo peso porcentual se encuentran las empresas asidonenses dedicadas a la fabricación de otros productos minerales no metálicos y la industria de madera y corcho (excepto muebles, cestería y espartería).

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	73/305


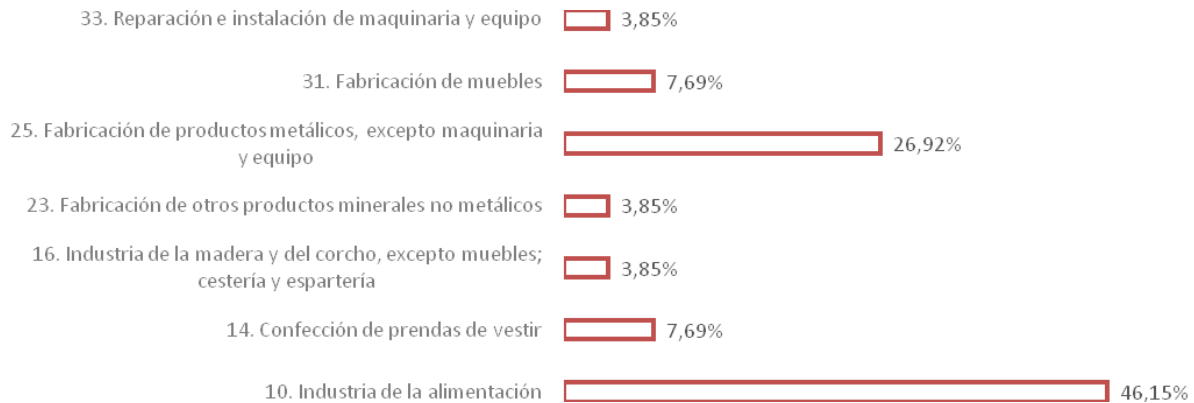




Gráfico 22. Proporción de empresas manufactureras



Fuente: Directorio de Empresas y Establecimientos con Actividad Económica en Andalucía. Año 2017. Elaboración propia (Psicas, 2019)

El comercio es el sector de actividad económica con mayor peso en Medina Sidonia. Como se muestra en el gráfico 24, este sector representa el 31,29% de la actividad económica del municipio asidonense, cifra que se sitúa por encima de la registrada en la provincia (29,33%) y en Andalucía (27,98%).

Igualmente, la hostelería tiene un mayor peso (15,54%), en comparación con el peso provincial (12,39%) y el regional (27,98%).

Lo mismo ocurre en el sector de la construcción, con una representación del 12,07% en el municipio, frente al 0,96% provincial y al 10,18% a nivel andaluz.

Sin embargo, el sector servicios, aun siendo un sector con mucho peso en el municipio (27,20%), tiene menor peso porcentual como se puede apreciar en el gráfico 24, si lo comparamos con los datos obtenidos para la provincia (35,26%) y con el resto de Andalucía (35,39%).

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	74/305


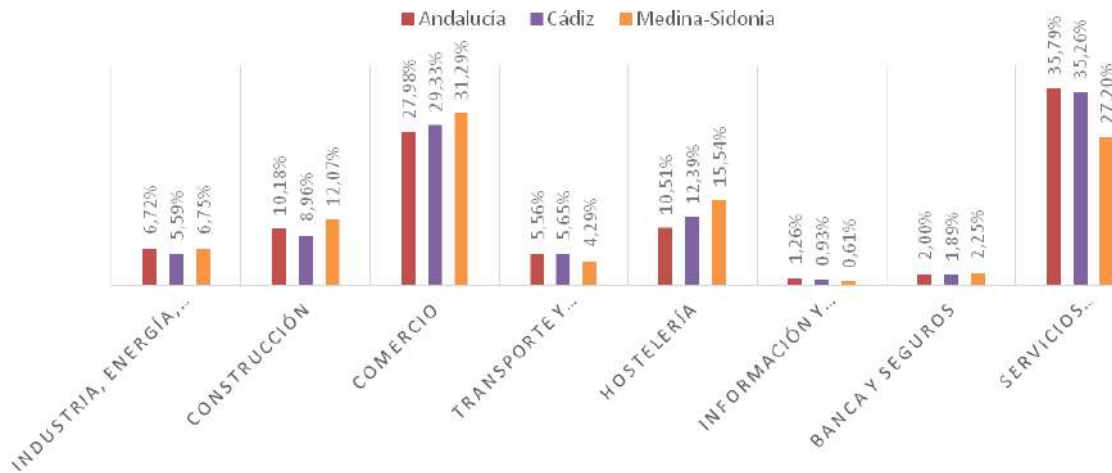




Gráfico 23. Número de empresas por actividad económica. Comparativa territorial



Fuente: Directorio de Empresas y Establecimientos con Actividad Económica en Andalucía. Año 2015. Elaboración propia (Psicas, 2019)

4.1.4.2. Afiliaciones a la Seguridad Social

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

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

Tabla 19. Afiliaciones a la Seguridad Social (cuenta ajena/cuenta propia). Datos desagregados por sexo

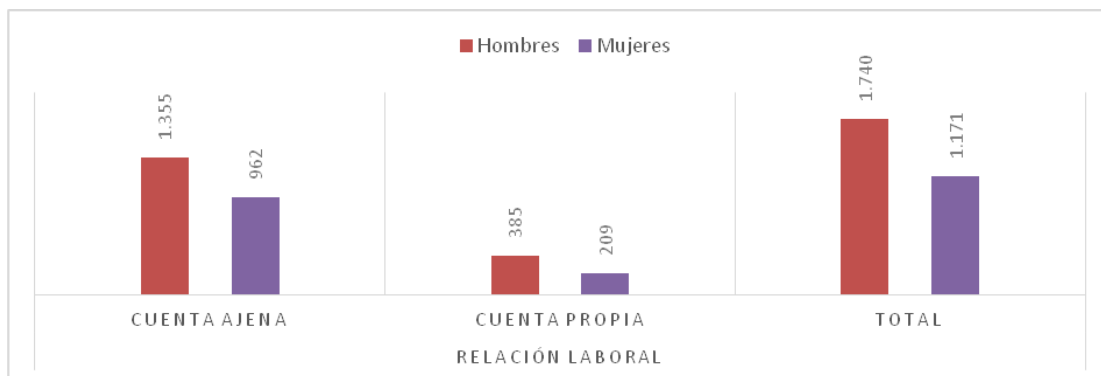
	Cuenta ajena	%	Cuenta propia	%	TOTAL	%
Hombres	1.355	58,48%	385	64,81%	1.740	59,77%
Mujeres	962	41,52%	209	35,19%	1.171	40,23%
Total	2.317	100,00%	594	100,00%	2.911	100,00%



Fuentes: IECA. TGSS. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Último dato publicado, diciembre de 2018. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Vistos los datos absolutos (gráfico 25) la mayoría de las altas a la Seguridad Social por cuenta ajena (1.355 corresponden a hombres). Las altas de mujeres por cuenta ajena (962), quedan por debajo de las registradas por los hombres. Lo mismo ocurre, aunque con menor peso diferencial, con las altas por cuenta propia, en cuyo caso, los hombres registran 385 altas para el periodo 2018, y las mujeres 209 para el mismo periodo. Estos datos ponen de manifiesto una diferencia en términos absolutos de +393 altas por cuenta ajena en la Seguridad Social por parte de los hombres y, una diferencia también en cuanto a las afiliaciones por cuenta propia de +173 altas en el caso de los hombres.

Gráfico 24. Afiliaciones a la Seguridad Social (cuenta ajena/cuenta propia). Datos desagregados por sexo



Fuentes: IECA. TGSS. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Último dato publicado, diciembre 2018. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Respecto a las afiliaciones a los regímenes especiales, como se puede apreciar en la tabla 20, también son mayores las altas de los hombres.

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	76/305





Aunque en menor medida que en los casos anteriores, la diferencia entre mujeres y hombres en relación con las afiliaciones en el Régimen Especial del Trabajo Autónomo, son igualmente notables. Efectivamente, el número de afiliaciones en este Régimen para los hombres es de 385 afiliaciones y en el caso de las mujeres de 209, por lo que la diferencia en valores absolutos es de +176 afiliaciones correspondientes a hombres. Sin embargo, en el Régimen Especial de Empleo del Hogar, sólo se registran afiliaciones (13) en el caso de las mujeres.

Tabla 20. Afiliación a la Seguridad Social (sistemas especiales). Datos desagregados por sexo en valores absolutos

	Régimen General* y Carbón	Sistema Especial Agrario	Régimen Especial Trabajadores Autónomos	Régimen Especial Empleados del Hogar y R.G. Sistema Especial de Empleados del Hogar
Hombres	807	548	385	-
Mujeres	608	341	209	13
Total	1415	889	594	13

Fuentes: IECA. TGSS. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Diciembre 2018. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Como queda reflejado en el gráfico 26, El 100% de las afiliaciones al Sistema Especial de Empleo del Hogar son femeninas. El 64,81% de las afiliaciones al Régimen Especial de Trabajo Autónomo corresponden a hombres, e igualmente, en el Sistema Especial Agrario y en el Régimen General, las proporciones más altas corresponden a las afiliaciones de hombres, en un 61,64% y 57,03% respectivamente.

Gráfico 25. Afiliaciones a la Seguridad Social (sistemas especiales). Datos desagregados por sexo en valores porcentuales





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Fuentes: IECA. TGSS. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
Diciembre 2018. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Por último, la tabla 21 recoge los datos por cada sector de actividad con datos desagregados por sexo.

Las diferencias en el número de afiliaciones son muy significativas en la agricultura, sector de actividad en el que el número de hombres afiliados asciende a +214 por encima de las mujeres.

El siguiente dato significativo lo encontramos en la construcción, sector en el que, de las 177 afiliaciones registradas, sólo 11 corresponden a mujeres.

Igualmente, en el caso de las industrias con 245 afiliaciones masculinas y 78 femeninas, la diferencia es de +167 afiliaciones masculinas por encima de las femeninas.

El sector comercio, que acoge actividades de comercio al por mayor y por menor, así como la reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamientos, y hostelería, la diferencia es también positiva para las afiliaciones masculinas.

Concretamente, son 480 afiliaciones de hombres y 373 de mujeres, lo que supone una diferencia de +107 afiliaciones.

La tabla 21, también refleja afiliaciones exclusivas de hombres en sectores como la información y comunicación (8 hombres y 0 mujeres); actividades inmobiliarias y actividades profesionales, científicas y técnicas (10 hombres y 0 mujeres).

En sentido contrario, en las ocupaciones relacionadas con la Administración Pública, las afiliaciones femeninas superan a las masculinas en +108 registros, y en el caso de ocupaciones en actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; otros servicios; actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, las afiliaciones de mujeres superan a las de hombres en +25.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	78/305





Tabla 21. Afiliaciones a la Seguridad Social por sectores de actividad. Datos desagregados por sexo

	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire	Industria manufacturera	Construcción	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor, información y comunicaciones	Actividades financieras y de seguros	Actividades inmobiliarias	Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de Administración pública y defensa, Seguridad social obligatoria;	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; otros servicios	TOTAL		
Hombres	573	173	72	188	480	8	-	10	84	88	61	1.740
Mujeres	359	46	32	11	373	-	10	-	55	196	86	1.171
Ambos sexos	932	219	104	199	853	8	10	10	139	284	147	2.911
Diferencia (hombres – mujeres)	214	127	40	177	107	8	-10	10	29	-108	-25	569

Fuentes: IECA. TGSS. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Diciembre 2018. Elaboración propia (Psicas, 2019)

4.1.1.1. Densidad y dimensión del tejido empresarial

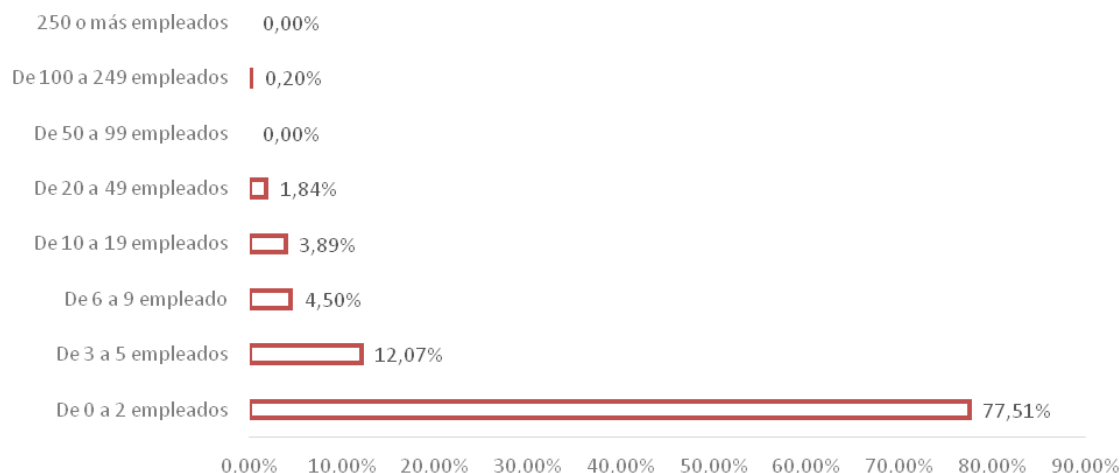
Tal como nos muestra el gráfico 27, el tejido empresarial de Medina Sidonia está formado principalmente por microempresas. Efectivamente, la mayor parte de las empresas locales (77,51%) no tienen personal contratado, o bien cuentan con una o dos personas empleadas.

El 20,46% de las empresas asidonenses se encuentran en el tramo de entre 3 a 19 personas contratadas; el 1,84% en el tramo de entre 20 y 49 personas empleadas y sólo una empresa tiene entre 100 y 249 personas contratadas, lo que supone tan sólo un 0,20% del tejido empresarial local.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	79/305



Gráfico 26. Número de empresas por tramo de empleo



Fuente: Directorio de Empresas y Establecimientos con Actividad Económica en Andalucía. Año 2015. Elaboración propia (Psicas, 2019)

En la tabla 22 queda reflejado el tamaño y el número de las empresas asidonenses por sector de actividad económica. Las empresas que genera entre 0 a 2 empleos, operan principalmente en los sectores comercio con 125 empresas registradas y en el sector servicios con 107.

Las empresas que emplean de 3 a 5 personas desarrollan su actividad principalmente en la hostelería, registrándose 17 empresas en este sector. En el caso de las empresas con 6 a 9 personas empleadas, es también la hostelería con 9 empresas registradas, el sector que mayor peso registra.


En el caso de las empresas que generan entre 10 y 19 empleos, es el sector servicios con 5 empresas registradas, el que en mayor medida se encuentra en esta franja de empleo.

Sólo existe una empresa cuya dimensión se encuentra entre las 100 y las 249 personas empleadas.

Tabla 22. Dimensión y densidad del tejido empresarial por sector de actividad

	Industria, energía, agua y gestión de residuos	Construcción	Comercio	Transporte y almacenamiento	Hostelería	Información y comunicaciones	Banca y seguros	Servicios sanitarios, educativos y resto de servicios
De 0 a 2 empleos	22	48	125	18	45	3	11	107

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	80/305



De 3 a 5 empleos	6	6	15	2	17	0	0	13
De 6 a 9 empleos	1	2	5	0	9	0	0	5
De 10 a 19 empleos	2	3	7	0	4	0	0	3
De 20 a 49 empleos	1	0	1	1	1	0	0	5
De 50 a 99 empleos	0	0	0	0	0	0	0	0
De 100 a 249 empleos	1	0	0	0	0	0	0	0
250 o más empleos	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Directorio de Empresas y Establecimientos con Actividad Económica en Andalucía. Año 2015. Elaboración propia (Psicas, 2019)

ANÁLISIS DE GÉNERO

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

Efectivamente, tanto las altas por cuenta propia como por cuenta ajena son más numerosas en el caso de los hombres.

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

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

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

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

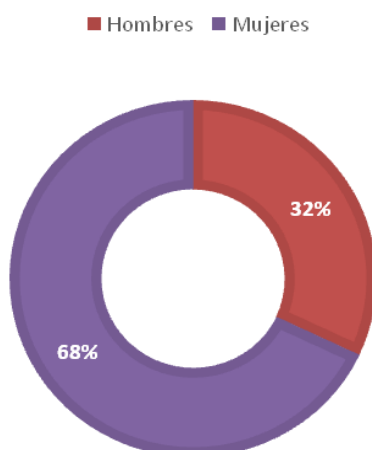
Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	81/305



4. 2. Opinión de la población asidonense respecto a la igualdad de género

El tamaño muestral ha sido de 128 personas mayores de 16 años, de las cuales el 68% son mujeres y el 32% hombres.

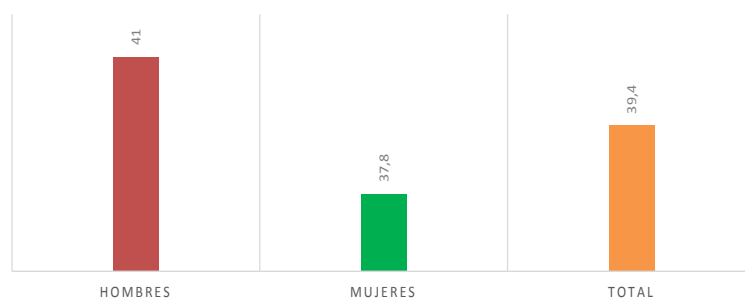
Gráfico 27. Tamaño muestral. Datos desagregados por sexo



Fuente: Encuesta población mayor de 16 años de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)


La edad media de las personas que han respondido a la encuesta de opinión es de 41 años en el caso de los hombres y de casi 38 años en el de las mujeres. La media muestral es de casi 40 años.

Gráfico 28. Edad media de las personas encuestadas. Datos desagregados por sexo



Fuente: Encuesta población mayor de 16 años de Medina Sidonia. Elaboración propia

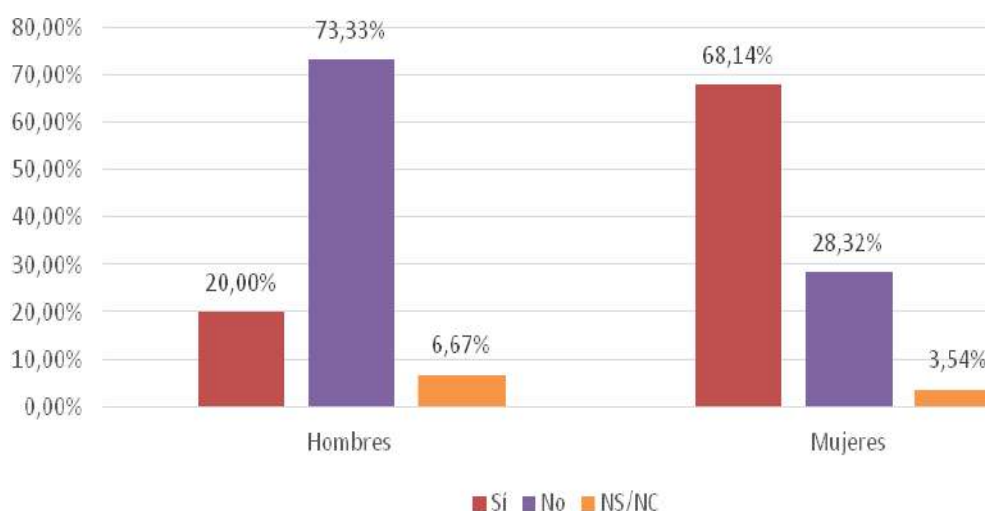
Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	82/305



(Psicas, 2019)

El 73,33% de los hombres asidonenses encuestados dicen no conocer la Delegación de la Mujer, frente al 28,32 de las mujeres que se expresan en el mismo sentido. Por el contrario, el 68,83% de las mujeres sí la conocen, frente al 20% de los hombres.

Gráfico 29. Nivel de conocimiento de la Delegación de la Mujer. Datos desagregados por sexo



Fuente: Encuesta población mayor de 16 años de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	83/305


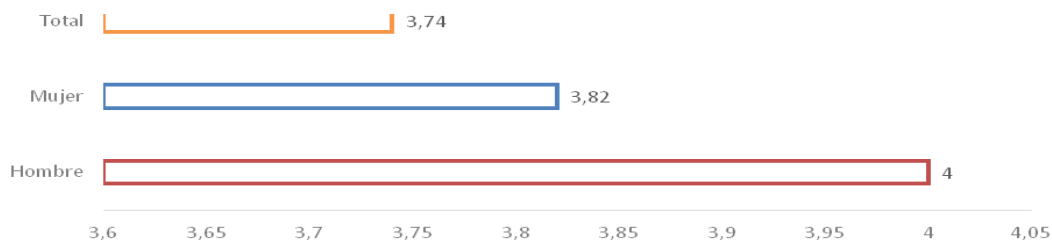


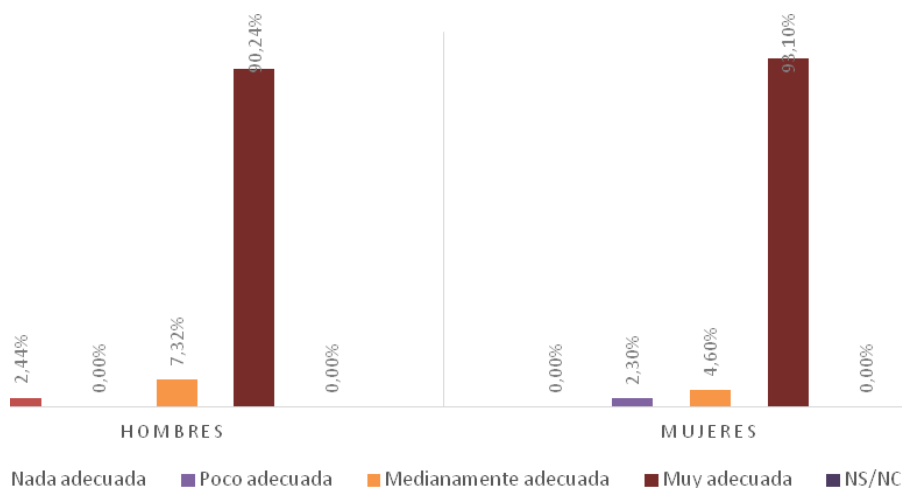
Gráfico 30. Valoración de la Delegación de la Mujer



Fuente: Encuesta población mayor de 16 años de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Respecto a la valoración por parte de la población de la iniciativa municipal para la elaboración del I Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, el 93,10% de las mujeres y el 90,24% de los hombres la consideran muy adecuada, lo que pone de manifiesto que existe una diferencia entre ambos grupos de análisis de casi 3 puntos porcentuales.

Gráfico 31. Valoración de la iniciativa municipal para la elaboración del I Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Datos desagregados por sexo



Fuente: Encuesta población mayor de 16 años de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

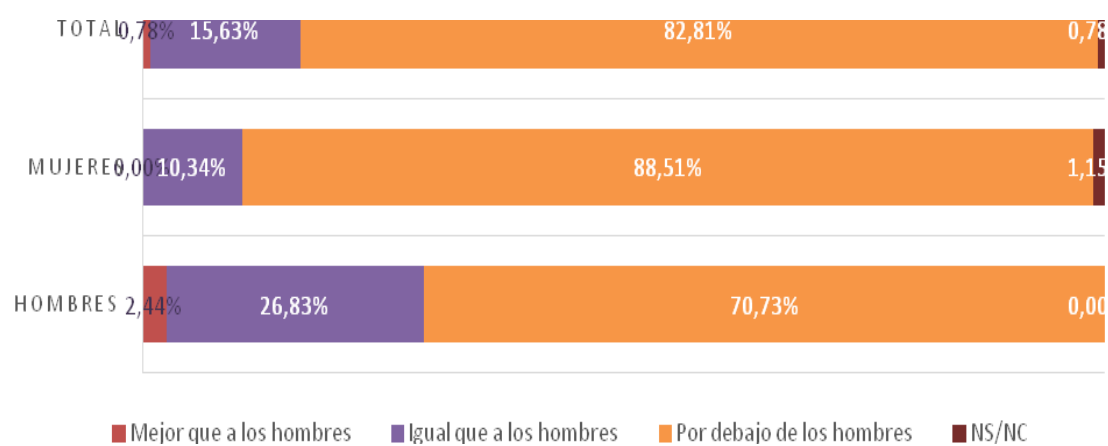
Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	84/305



El 82,81% y el 70,3% de las mujeres considera que el mercado de trabajo no trata por igual a las mujeres.

Por el contrario, un significativo 26,83% de la población masculina considera que el mercado de trabajo trata mejor a las mujeres que a los hombres.

Gráfico 32. Percepción del mercado de trabajo con visión de género. Datos desagregados por sexo



Fuente: Encuesta población mayor de 16 años de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

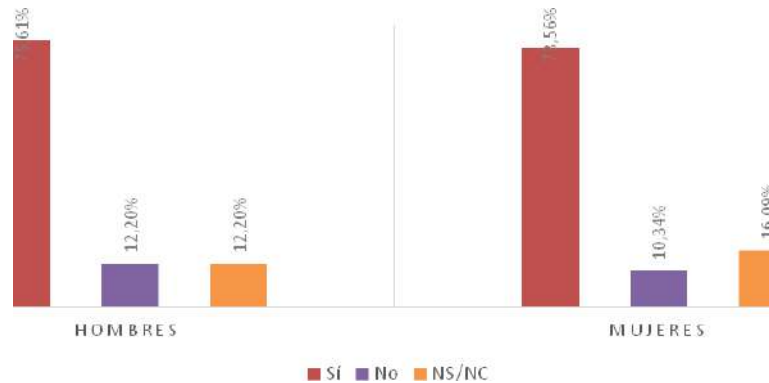
La percepción que la población tiene respecto a la masculinización o feminización de las contrataciones por parte de las empresas implantadas en el municipio es clarificadora: por un aparte el 75,61% de los hombres consideran que si existen diferencias en cuanto a la preferencia por parte de las empresas a la hora de contratar a mujeres para ciertos tipos de trabajo y a hombres para otros; lo mismo ocurre con el peso de respuesta en el caso de las mujeres (73,56%).

En cambio, un 12,20% de los hombres y un 10,34% de las mujeres opinan que no existen diferencias a la hora de contratar para un tipo de trabajo u otro a mujeres y hombres.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	85/305



Gráfico 33. Percepción de la masculinización / feminización de la contratación. Datos desagregados por sexo



Fuente: Encuesta población mayor de 16 años de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

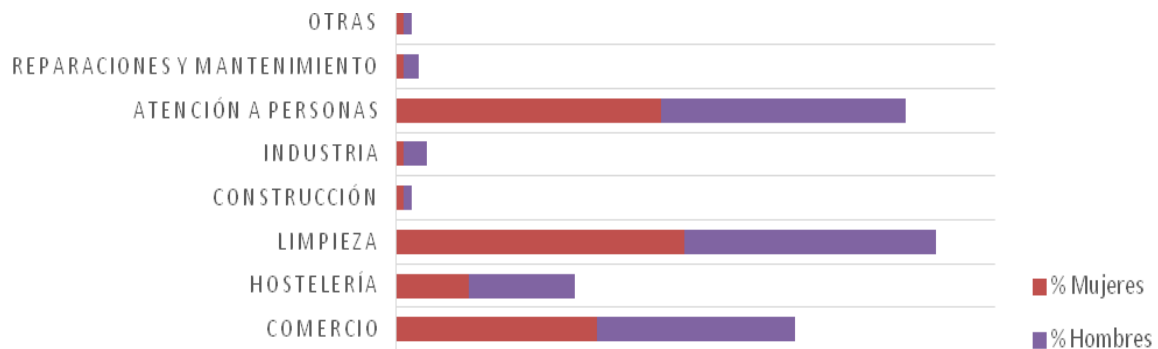
La población ha señalado el sector servicios como el que mayor número de mujeres absorbe. Concretamente el 30,97% de las mujeres y el 28,57% de los hombres consideran que a las mujeres se las contratan en mayor medida para realizar trabajos relacionados con la atención a personas. Y el 33,6% de las mujeres y el 29,46% de los hombres creen que el mayor volumen de contratación a mujeres se produce para la realización de trabajos relacionados con las tareas de limpieza.

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

Gráfico 34. Percepción de la feminización por sectores de actividad económica. Datos desagregados por sexo

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	86/305





	Comercio	Hostelería	Limpieza	Construcción	Industria	Atención a personas	Reparaciones y mantenimiento	Otras
% Mujeres	23,45%	8,41%	33,63%	0,88%	0,88%	30,97%	0,88%	0,88%
% Hombres	23,21%	12,50%	29,46%	0,89%	2,68%	28,57%	1,79%	0,89%

Fuente: Encuesta población mayor de 16 años de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

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

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	87/305


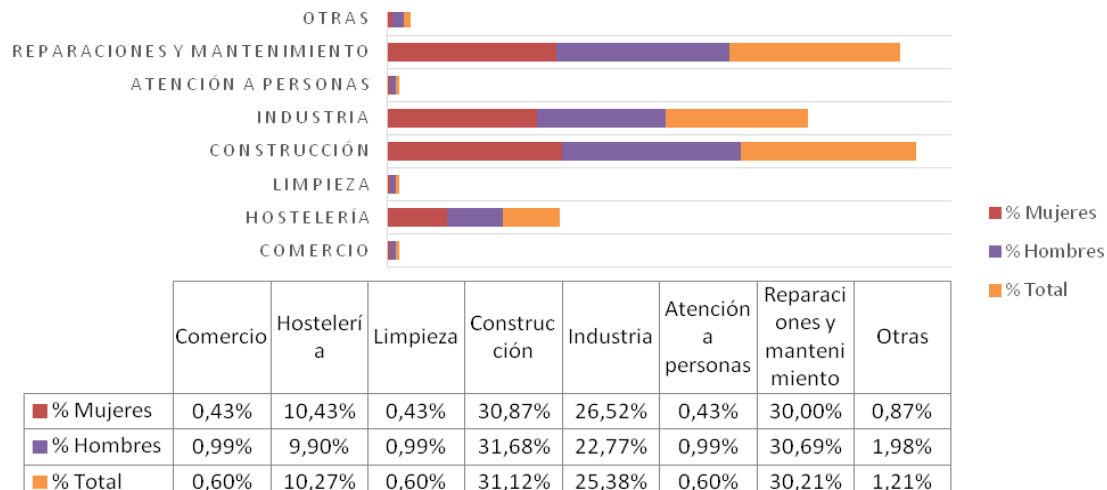


Gráfico 35. Percepción de la masculinización por sectores de actividad económica. Datos desagregados por sexo

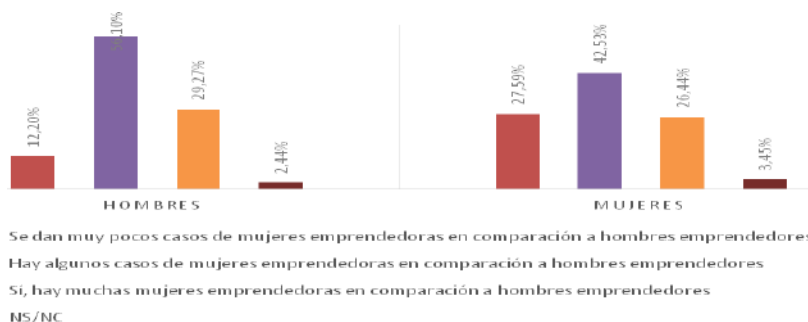


Fuente: Encuesta población mayor de 16 años de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

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

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

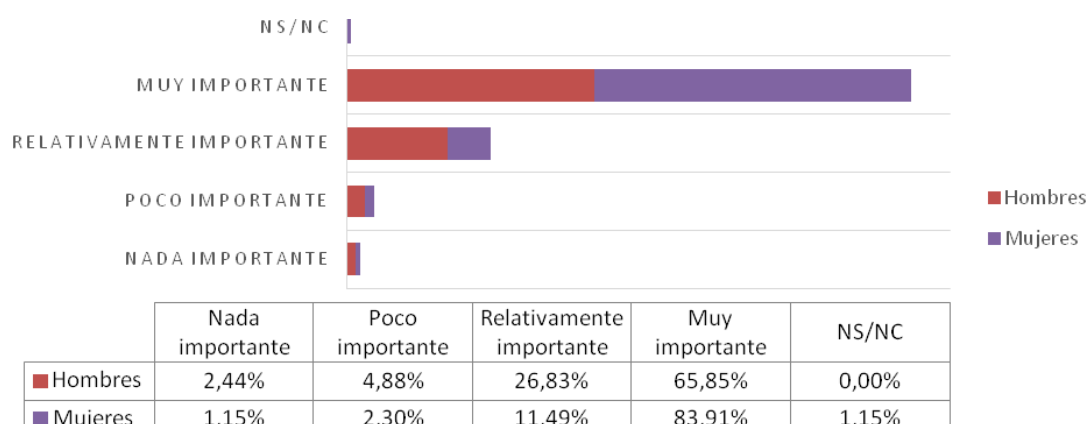
Gráfico 36. Percepción de la actividad emprendedora femenina. Datos desagregados por sexo



Fuente: Encuesta población mayor de 16 años de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

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

Gráfico 37. Importancia de la igualdad de género en relación con el desarrollo económico local. Datos desagregados por sexo



Fuente: Encuesta población mayor de 16 años de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	89/305


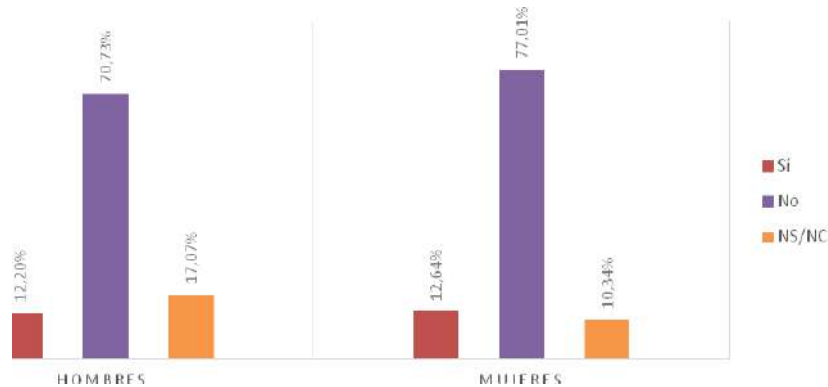


Gráfico 38. Percepción del compromiso de las empresas con la igualdad de género. Datos desagregados por sexo



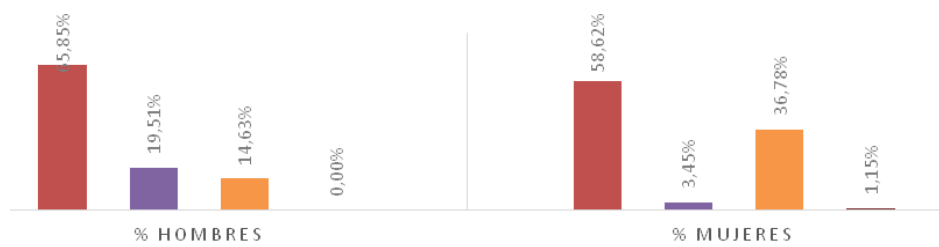
Fuente:

Encuesta población mayor de 16 años de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

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

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

Gráfico 39. Conciliación y corresponsabilidad. Datos desagregados por sexo



Sí, siguen siendo las mujeres, pero los hombres cada vez son más conscientes de la necesidad de conciliar

No, la responsabilidad hoy en día es tanto de mujeres como de hombres

Totalmente de acuerdo, son las mujeres quienes se encargan del cuidado de hijos e hijas

NS/NC

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	90/305

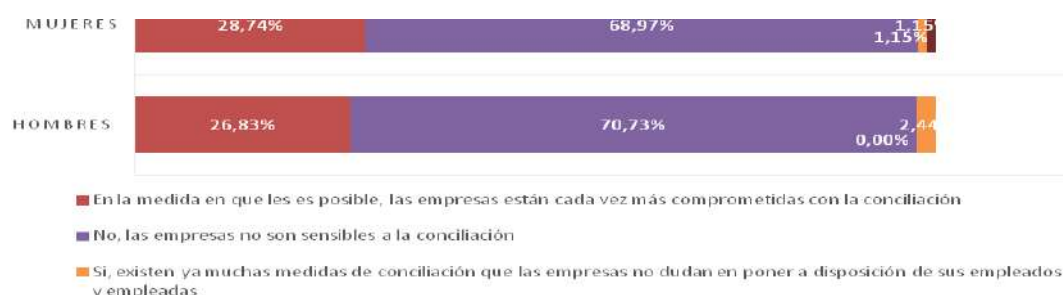


Fuente: Encuesta población mayor de 16 años de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Respecto al compromiso de las empresas asidonenses con la conciliación de la vida privada y profesional, la mayoría de las personas (70,73% de los hombres y el 68,97% de las mujeres), creen que las empresas no tienen compromiso respecto a la adopción de medidas de conciliación. La diferencia en la tasa de respuesta entre mujeres y hombres es de casi 2 puntos porcentuales.

Con menor peso en la tasa de respuesta se encuentran quienes consideran que las empresas, en la medida de lo posible, se comprometen con la conciliación: 28,74% de las mujeres y el 26,83% de los hombres.

Gráfico 40. Percepción del compromiso de las empresas con la conciliación. Datos desagregados por sexo



Fuente: Encuesta población mayor de 16 años de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	91/305


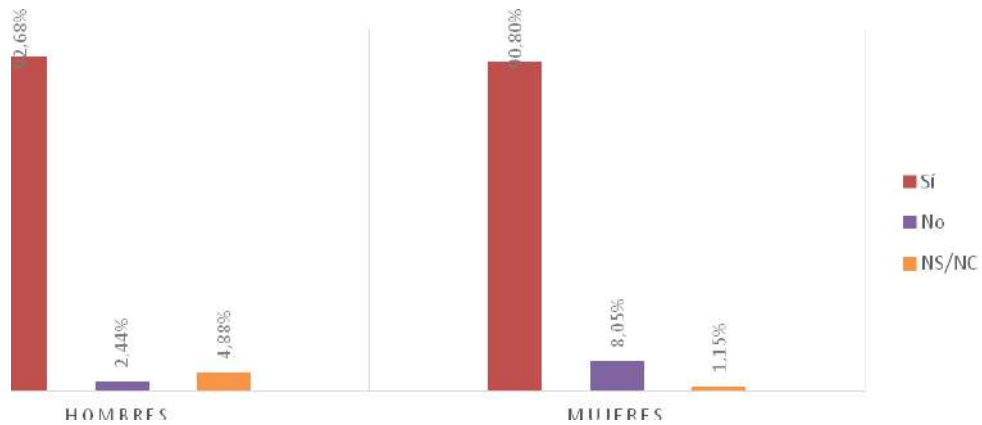


Gráfico 41. Relación entre corresponsabilidad y calidad de vida. Datos desagregados por sexo



Fuente: Encuesta población mayor de 16 años de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Tabla 23. Valoración cualitativa de la relación entre conciliación y calidad de vida. Datos desagregados por sexo

Hombres	Mujeres
Tanto a nivel familiar, como a nivel profesional la corresponsabilidad es lo ideal.	Menos estrés y más participación para ambos.
Porque ayuda a fomentar la igualdad entre los niños y las niñas, de cara a un futuro inmediato.	Pienso que sí porque si una persona lleva todo el peso le crea estrés y su de ánimo sería infeliz
Una corresponsabilidad en las labores del hogar por ejemplo mejora la calidad de vida de las parejas y la posibilidad de que ambos cónyuges trabajen y tengan el mismo tiempo libre.	Que cuando los hombres no se implican la carga mental de la organización del trabajo se sigue centrando en la mujer) supone un cansancio físico y emocional en la mujer, lo que repercute en su vida familiar y de pareja. Además, así los hombres se vuelven personas dependientes en lo referido a autocuidado y cuidado de su hogar y su familia.
Cuando compartes tareas del hogar hay más tiempo libre para los dos.	Antes la mujer era responsable de todo. El hombre trabajaba en la calle y con traer el dinero tenía suficiente, el resto para la mujer. Hoy día los dos son responsables de todo y eso ayuda mucho a la

	conciliación familiar ya que obliga a hablar más en el matrimonio de las cosas importantes.
Es tarea de todas y todos, una familia sana es corresponsable.	Porque si.
El reparto de las responsabilidades también propicia un reparto equitativo del tiempo de ocio y descanso para toda la familia.	Ya que responsabilizarse de una casa cuando se vive en pareja, es un asunto de dos, dónde ambos se ayudan. No puede ser que uno ayude al otro. En el caso de haber hijos de por medio, la situación es la misma. De esta manera no hay un solo miembro que lleve toda la carga familiar y del hogar. Esto supone que el nivel de tensión y estrés, por ejemplo, decaiga.
Es más justo.	Porque la carga familiar es compartida, lo que hace que las mujeres, pueda acceder al mercado laboral en igualdad de condición, que los hombres.
Una responsabilidad compartida siempre trae más frutos en diferentes frentes.	Porque quienes empiezan a crear una familia son dos personas, las cuales tienen la misma importancia y el mismo trabajo.
Porque es una cosa de dos y es mejor que lo hagan los dos en vez de uno solo.	La gestión del tiempo es uno de los factores más importantes en la calidad de vida y la doble carga de trabajo o doble jornada que soportan las mujeres dentro y fuera de casa.
Porque se reparten equitativamente las tareas domésticas entre los miembros de la unidad familiar.	Porque hay que compartir las cargas.
Existe mayor tiempo para la pareja para disponer de su tiempo y los hijos se crían con ambos ejemplos paternos.	Por su preparación.
Es relativo, depende del tipo de trabajo la conciliación es más fácil o casi imposible en otros, la conciliación está bien, pero es más importante ahora mismo la situación económica.	Porque todos deberíamos colaborar la familia.
Mejora el bienestar de toda la familia porque todo el mundo participa y comparte por igual.	Se hace más armonioso y menos cansado para todos si se comparten las tareas.
Mayor implicación en la crianza y	Sentir que tus hijos están atendidos como

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	93/305



mejora la vida en pareja.	si su madre los cuidará da libertad a la madre.
Es importantísimo entre la pareja para que haya el mismo derecho entre ambos.	Si ambos padres trabajan y ambos se reparten las tareas del hogar, ambos podrán disfrutar del mismo tiempo libre para disfrutar junto con los hijos o individualmente.
Sobre todo, el hombre ha empezado a responsabilizarse más de los asuntos familiares ya que muchas esposas también trabajan.	Porque al repartir las responsabilidades se lleva mejor la crianza de los hijos, así como la vida cotidiana.
Porque se comparten obligaciones y de igual manera se reparte el tiempo libre.	Equidad e igualdad sin distinción entre sexos.
En la familia todos sus componentes deben tener sus tareas.	La conciliación permite que la mujer desarrolle su carrera profesional sin tener que abandonar a la familia, esto repercute en la calidad de vida de los miembros de la familia y en el rendimiento en la empresa. No siempre más horas es igual a más rendimiento.
Tanto hombres como mujeres han de compartir las mismas tareas y responsabilidades en las familias.	Porque favorece la igualdad en todos los sentidos: a nivel educacional de las personas adultas y menores que forman parte de la familia. Porque posibilita el desarrollo personal y profesional de quienes conviven. Porque no supone un menosprecio de la mujer que es quien suele hacerse cargo de todas las labores domésticas y educativas, además de sus responsabilidades profesionales, si las tiene.
Porque si solo una persona de esa familia es la que cuida la casa, trabaja... Al repartirse los trabajos, el esfuerzo se dividiría.	Porque daría más oportunidades a la mujer para poder ejercer su profesión con mayor flexibilidad.
Asumir la responsabilidad de nuestros actos.	Ambas partes de la pareja deben emprender su papel en la educación de sus hijos/as y dedicarles afecto, es la única forma de que el ámbito familiar sea lo más equilibrado posible. Cualquier otra opción suele derivar en conflictos

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	94/305



	familiares (mayor apego a un/a miembro de la pareja, discusión por desacuerdos y celos por preferencia de hijos/as, agotamiento y hartazgo por ser quién se encarga de todo, etc.
Es así por establecer la igualdad en la vida familiar. Ni cayendo sólo en una misma persona.	La calidad de vida de la familia en general, y de los padres en particular, se ve mejorada si las tareas tanto de cuidado de los hijos como de mantenimiento del hogar se reparten. Ya que, si uno de los padres tiene que cargar con el peso de todas esas responsabilidades, repercute en el estado de salud mental y física del mismo y por consiguiente afecta a la familia entera.
Cuando compartes las obligaciones los dos tienen más tiempo para otras cosas.	Yo creo que es lo ideal, que en la familia se impliquen tanto el hombre como la mujer.
Pues porque se reparten las cargas familiares y hace que nadie se sienta obligado.	A igualdad de responsabilidades e igual tiempo dedicado a ello mejora la calidad de vida.
Igualdad	Evidentemente todos sabemos que el reparto de tareas armoniza la vida de una persona y más aún en el ámbito familiar, ya no sólo para esa mejora sino para asentar una base en los hijos para un futuro, esto último es muy importante.
	Creo que hay que empezar desde la infancia, para mí es la columna principal.
	Porque al compartir todo el trabajo es menos, Cada cual puede tener más tiempo para sí mismo.
	Porque un reparto más equitativo da más calidad de vida a todos, mayor tiempo de ocio para las mujeres y mayor ejemplo para los hijos.
	Si todos tomamos conciencia y creemos firmemente en la adecuación de la vida laboral y familiar, nos será menos dificultoso conseguir mejor calidad de vida, en lo personal y en lo laboral.
	Pienso que la vida familiar sería mucho mejor si hombres y mujeres compartieran

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	95/305



	tanto trabajos como hijos.
	Pienso que la calidad de vida mejora ya que es mejor repartir el trabajo que hacerlo uno solo.
	Porque ahí se ve la igualdad.
	Al repartir la responsabilidad y el trabajo ambos saben las necesidades que tiene por lo que aumenta la comunicación y mejora la resolución de problemas que puedan surgir en el día a día.
	Si ambos sexos fuesen conscientes de que la responsabilidad es cosa tanto de hombres como de mujeres habría un ambiente mucho más relajado en el hogar y la persona en la que recae la mayor parte de la responsabilidad (generalmente la mujer) se sentiría mucho más realizada.
	Desde la antigüedad, a la población femenina se le delegan todas las tareas del hogar y cargas familiares y si trabajan, tienen que seguir cargando con esas responsabilidades porque si no eres una "mala" mujer, madre, esposa, etc. y, sin duda, debe existir un reparto equitativo de las tareas y cargas familiares.
	Así el trabajo en casa se reparte y tanto el hombre como la mujer puede marcarse un futuro laboral, además se educar a las hijas/hijos en igualdad al ver que tanto su madre como su padre son amas/amos de casa y pueden ser capaces al mismo tiempo de trabajar fuera de casa.
	Porque podrán trabajar más mujeres madres.
	Porque así se demostraría que conjuntamente todo sería más fácil para todos.
	Porque al dividirse las responsabilidades por igual hay mejor convivencia familiar.
	Porque así todos los miembros de la familia son igual de responsables e igual de libres.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	96/305



	Porque la responsabilidad te hace fijar metas para salir adelante y mejorar la calidad de vida.
	Compartir tareas siempre simplifica las dificultades.
	Disminuye el estrés (entre muchos otros beneficios), ya que, al colaborar, por ejemplo, en las tareas del hogar y cuidado de los hijos, disminuye la tarea que realizaría una única persona.
	Porque la mujer y el hombre viven en igualdad y en las tareas domésticas el trabajo se repartiría de manera equitativa.
	Porque el trabajo en equipo hace la vida más fácil.
	Quitar la carga superior que hasta ahora llevan las mujeres mejoraría la vida de la familia.
	Si las responsabilidades están repartidas ambos pueden realizarse.
	Somos iguales.
	Que no es lo mismo llevar todas las responsabilidades uno que compartirlas.
	Debe haber igualdad en todo.

Fuente: Encuesta población mayor de 16 años de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

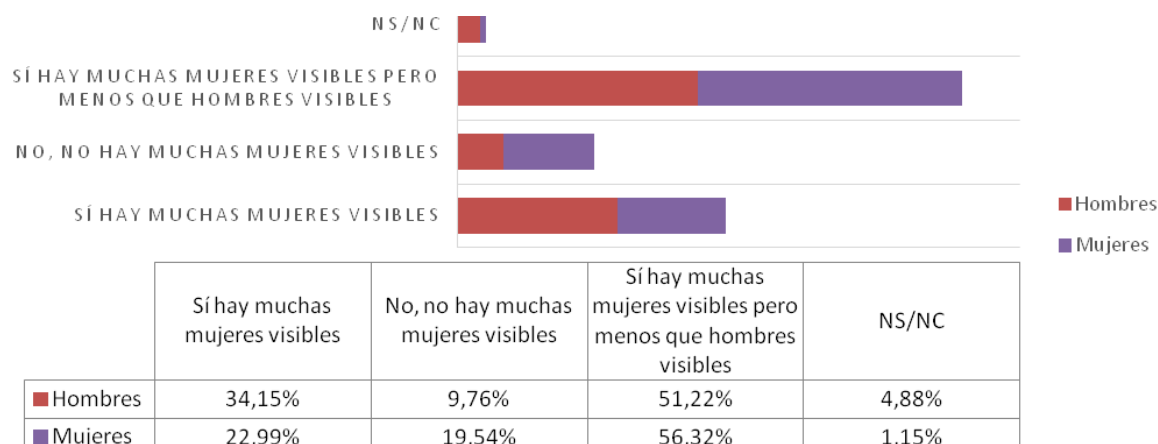
En cuanto a la percepción de la población asidonense de la visibilidad del liderazgo de las mujeres, la mayoría de las personas encuestadas (el 56,32% de las mujeres y el 51,22% de los hombres) opinan que se aprecia el liderazgo de las mujeres, pero en menor medida que el liderazgo masculino.

El 34,15% de los hombres y el 22,99% de las mujeres creen que el liderazgo de las mujeres es evidente, mientras que el 9,76% de los hombres y el 19,54% de las mujeres creen que no hay lideresas visibles.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	97/305



Gráfico 42. Percepción de la visibilidad del liderazgo de las mujeres. Datos desagregados por sexo



Fuente: Encuesta población mayor de 16 años de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

En cuanto a la importancia o no del empoderamiento femenino, el 72,85% de las mujeres y el 65,85% de los hombres creen que es muy importante empoderar a las mujeres. Como se puede observar, existe una diferencia de casi 6 puntos porcentuales entre ambos grupos de análisis.

Por otra parte, quienes piensan que “según el tipo de reconocimiento, a veces es mejor no ser tan visible”, representan el 26,83 de los hombres y el 22,99% de las mujeres.

Con menor peso en la tasa de respuesta se encuentran quienes creen que no hace falta empoderar a las mujeres: el 4,88% de los hombres y el 3,45 de las mujeres.

Gráfico 43. Importancia del empoderamiento femenino. Datos desagregados por sexo



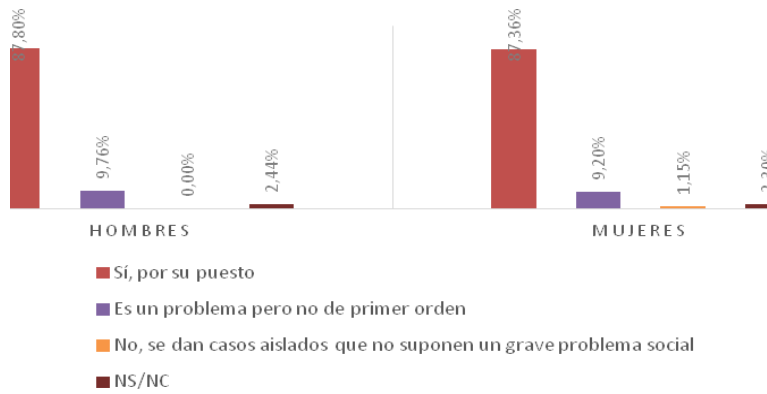
Fuente: Encuesta población mayor de 16 años de Medina Sidonia. Elaboración propia

(Psicas, 2019)

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

Muy inferior es la tasa de respuesta de quienes aun considerando que la violencia de género supone un problema, no consideran que este sea de primer orden. Así lo creen más del 9% de los hombres y mujeres consultadas.

Gráfico 44. Valoración de la magnitud del problema de la violencia de género. Datos desagregados por sexo



Fuente: Encuesta población mayor de 16 años de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

La mayoría de las personas encuestadas opinan que existe mucha información en relación con la violencia de género, pero que esta es insuficiente. En concreto así lo manifiestan el 75,56% de las mujeres y el 60,98%

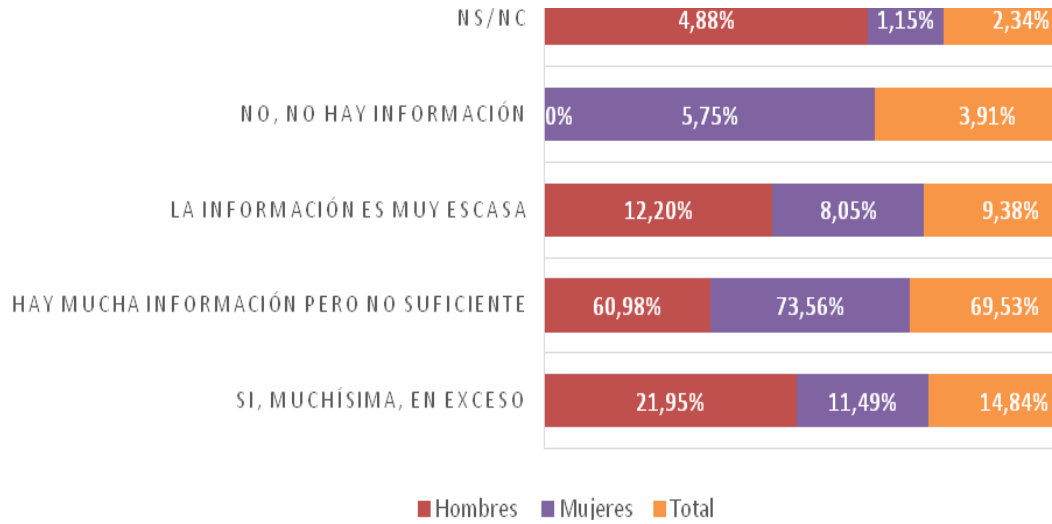
Frente a quien así opinan, se encuentran quienes piensan que este tipo de información es escasa. Así lo manifiesta el 12,20% de los hombres y el 8,05% de las mujeres.

También encontramos un grupo de personas que opina que existe exceso de información relacionada con la violencia de género: el 21,95% de los hombres y el 11,49% de las mujeres.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	99/305



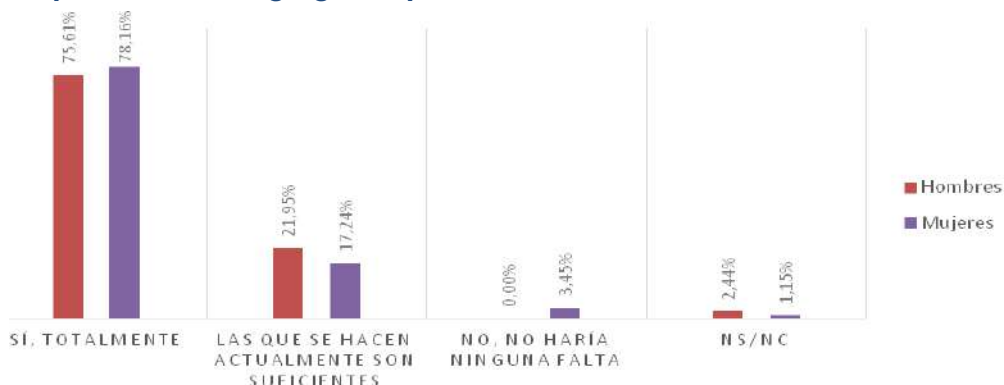
Gráfico 45. Valoración de la información disponible sobre la violencia de género. Datos desagregados por sexo



Fuente: Encuesta población mayor de 16 años de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

La mayoría de las personas consultadas dicen estar totalmente de acuerdo con que se implementen acciones encaminadas a erradicar la violencia de género. Concretamente el 78,16% de las mujeres y el 75,61% de los hombres se manifiestan en este sentido. Quienes opinan que las medidas que se desarrollan en la actualidad contra la violencia de género son suficientes representan a un 21,95% de hombres y un 17,28% de mujeres.

Gráfico 46. Necesidad de realizar más acciones contra la violencia de género a nivel municipal. Datos desagregados por sexo

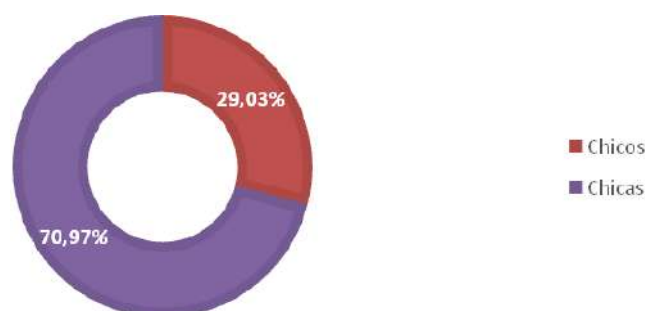


Fuente: Encuesta población mayor de 16 años de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

4.2. Opinión del alumnado de los Institutos de Enseñanza Secundaria

El tamaño muestral ha sido de 31 personas encuestadas. El 71% del alumnado de los IES han sido chicas, mientras que el 29% han sido chicos.

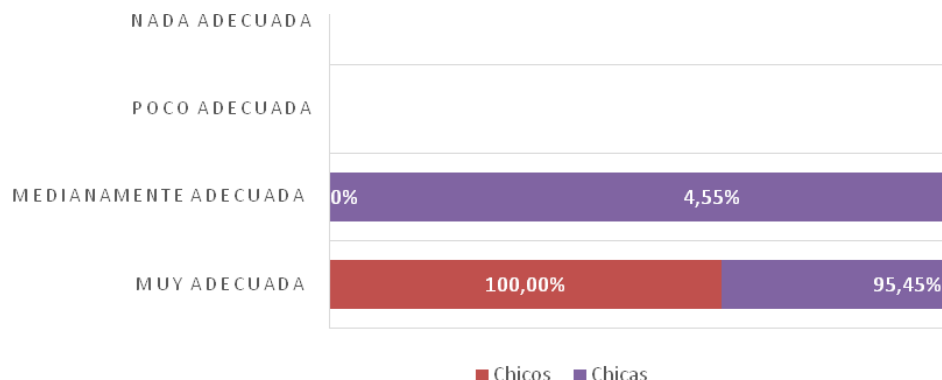
Gráfico 47. Tamaño muestral. Datos desagregados por sexo




Fuente: Encuesta alumnado IES de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

El 100% de los chicos y el 95,45% de las chicas encuestadas consideran muy adecuada la iniciativa municipal de elaborar un Plan de Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres para el municipio de Medina Sidonia. Tan solo un 4,55% de las chicas opinan que esta iniciativa es medianamente adecuada.

Gráfico 48. Valoración de la iniciativa municipal de elaborar el I Plan de Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Datos desagregados por sexo



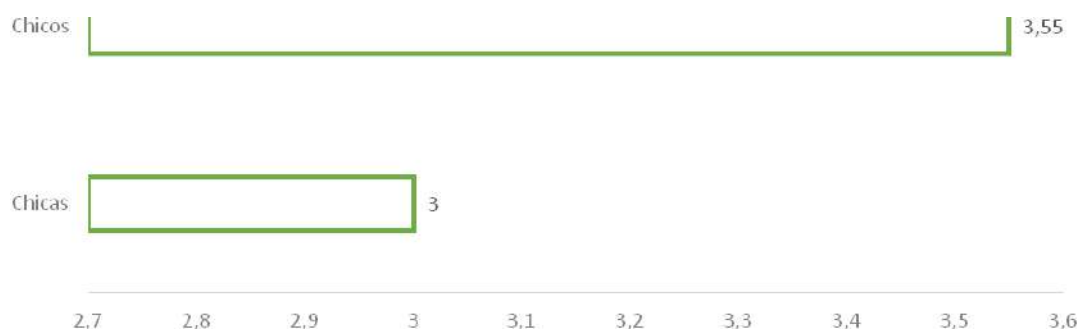
Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	101/305



Fuente: Encuesta alumnado IES de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

En el siguiente gráfico podemos observar que los alumnos encuestados están de acuerdo con que en la actualidad los chicos y las chicas tienen las mismas oportunidades para desarrollar sus vidas personales y laborales. Los chicos otorgan una puntuación de 3.56 y las chicas puntúan esta afirmación con un 3.

Gráfico 49. Percepción de la igualdad de oportunidades entre géneros. Datos desagregados por sexo




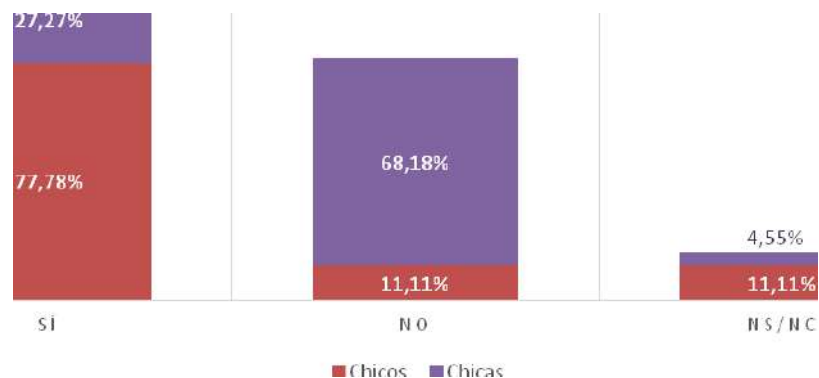
Fuente: Encuesta alumnado IES de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

En el gráfico 50 observamos como influye el género en la opinión acerca de la percepción de la existencia de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El 77,78% de los alumnos encuestados consideran que sí existe igualdad de oportunidades en el ámbito laboral/profesional, mientras que el 68,18% de las alumnas consideran que no existe tal igualdad.

Gráfico 50. Percepción del mercado de trabajo desde la perspectiva de género. Datos desagregados por sexo

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	102/305



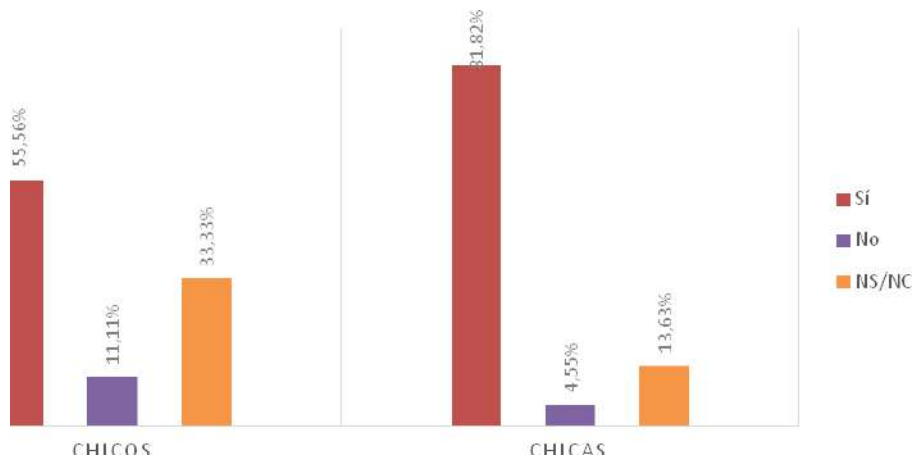


Fuente: Encuesta alumnado IES de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Como podemos observar en el gráfico 51, chicos y chicas consideran que en el municipio existen profesiones feminizadas y masculinizadas. Así lo afirma el 81,82% de las chicas y el 55,56% de los chicos. Llama la atención la diferencia existente entre ambos sexos: 26,26 puntos porcentuales.

Chicos y chicas mencionan como profesiones masculinizadas: construcción, fuerzas y cuerpos de seguridad, mantenimiento, mecánicos, trabajos agrícolas y hostelería. Por el contrario, mencionan las siguientes profesiones feminizadas: auxiliares y cuidado a personas, monitoras de guardería, limpiadoras y peluqueras.

Gráfico 51. Percepción de la masculinización / feminización de la contratación en Medina Sidonia. Datos desagregados por sexo



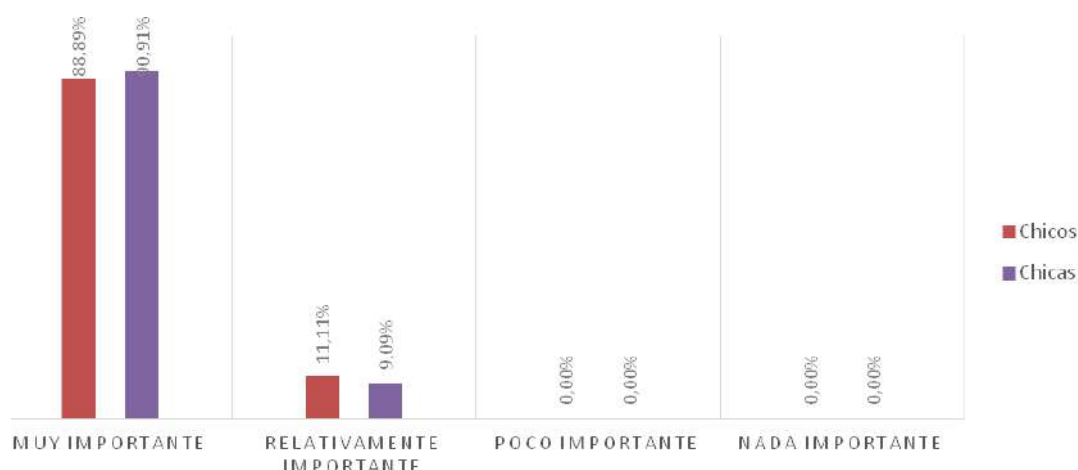
Fuente: Encuesta alumnado IES de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	103/305



Chicos y chicas consideran casi en la misma proporción (90%) que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es muy importante para la economía del municipio. Ninguna de las personas encuestadas la consideran poco o nada importante.

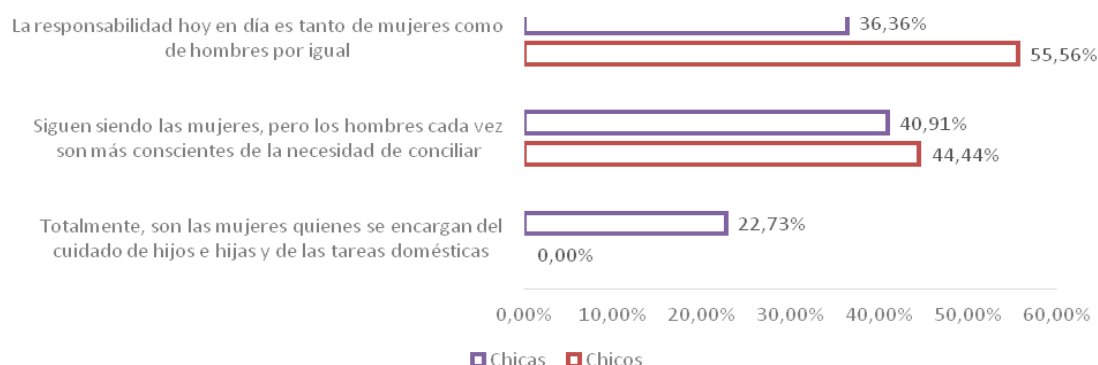
Gráfico 52. Importancia de la igualdad de género en el desarrollo económico local. Datos desagregados por sexo



Fuente: Encuesta alumnado IES de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

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

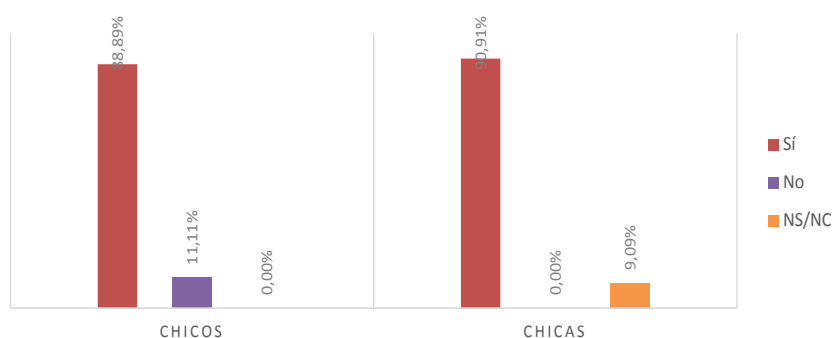
Gráfico 53. Conciliación y corresponsabilidad. Datos desagregados por sexo



Fuente: Encuesta alumnado IES de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

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

Gráfico 54. Relación entre corresponsabilidad y calidad de vida. Datos desagregados por sexo



Fuente:

Encuesta alumnado IES de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

El siguiente gráfico muestra como el 88,89% de alumnos y el 90,91% de alumnas valoran positivamente la importancia del reconocimiento público y el empoderamiento de las mujeres en la sociedad.

Creen que las mujeres tienen que tener voz y voto en la sociedad y que quienes deben representar a las mujeres, deben ser las propias mujeres, para así, expresar fielmente la voluntad femenina, así como que las mujeres han estado mucho tiempo poco valoradas y ahora hay que darles el valor que merecen.

También consideran que es necesario visibilizar a las mujeres para que los infantes tengan modelos de referencia femenina.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	105/305


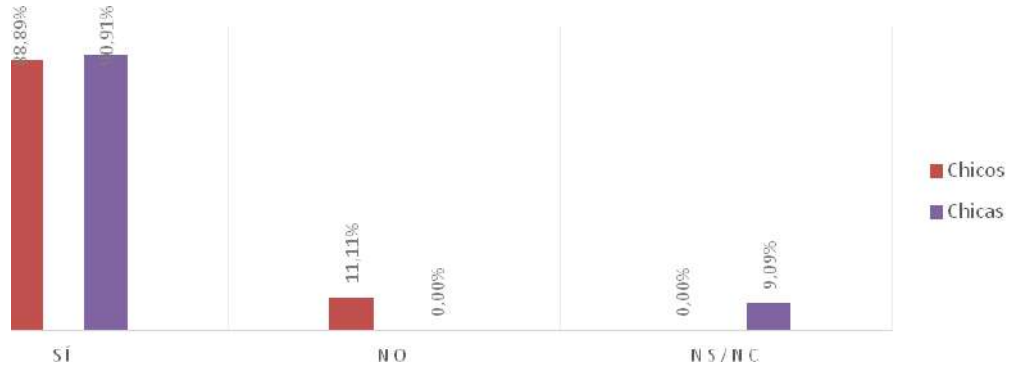


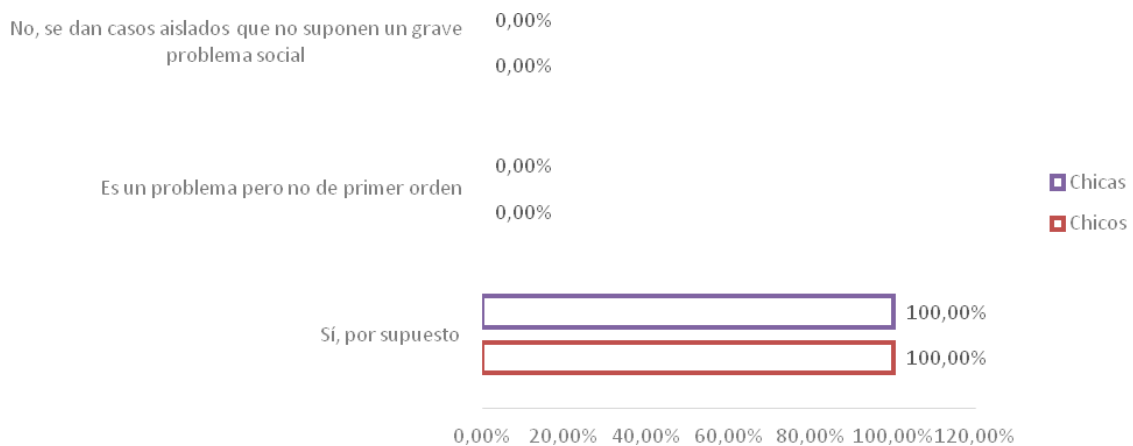
Gráfico 55. Importancia del empoderamiento femenino. Datos desagregados por sexo



Fuente: Encuesta alumnado IES de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Respecto a la violencia de género, el 100% del alumnado encuestado considera que este es un problema social importante.

Gráfico 56. Valoración de la magnitud de problema de la violencia de género. Datos desagregados por sexo



Fuente: Encuesta alumnado IES de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

Tabla 24. Propuestas del alumnado para sensibilizar a la población sobre la tolerancia cero frente a la violencia de género

PROPUESTAS DE LOS CHICOS	PROPUESTAS DE LAS CHICAS
Hacer campañas en los colegios	Mentalizar a las personas con

	conferencias y campaña
Independientemente del género, propongo unirnos independientemente del género, bajo una misma idea	Igualdad en el trabajo y en el ámbito social
Realizar propuestas con enfoque de género como herramienta de análisis para dar cuenta de cómo están construidas las diferencias entre los hombres y las mujeres en un contexto determinado	Charlas y clases concienciando a los niños pequeños del problema
Menos maltrato a la mujer y más igualdad	Charlas a los más pequeños con ejemplos prácticos para sensibilizarlos desde corta edad y para las más mayores campañas realistas igual que las antidrogas o accidentes de tráfico para tener conciencia
Más igualdad entre hombres y mujeres todos somos iguales, menos machistas que se crean superiores	Educación a niños y niñas desde pequeños, llevar a cabo charlas en colegios e institutos y guardar minuto de silencio por cada mujer asesinada en España
Creo que se hace ya, pero el problema machista surge en la educación, por lo que deberíamos enfatizar cuanto antes la igualdad entre el hombre y la mujer respecto a las oportunidades	Enseñar posibles condenas
Denunciar cualquier caso que conozcamos	Sanciones a las personas que promueven el odio contra las mujeres en redes y en la vida real, para evitar la promulgación de este tipo de ideas
Exponer casos reales, con consentimiento de las víctimas y enseñar el dolor que tiene la persona, ver y sentir y concienciar sobre el problema, charlas en centros educativos para enseñar a los jóvenes sobre este problema para concienciar a los jóvenes y llevarlos por el buen camino	Realizar anuncios que hagan reflexionar a las personas sobre este problema, charlas educativas para concienciar y educar en la casa sobre la igualdad
	Apoyar económicamente las manifestaciones y huelgas y sobre todo tener un compromiso social
	Hacer campañas en el IES y CEIP para concienciar a los alumnos desde pequeños
	Campañas publicitarias en las que se visibilice el maltrato

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	107/305



	Anuncio con imágenes muy fuertes para que las personas se conciencien como los anuncios contra las drogas
	Reuniones, asociaciones, obras de teatros, marchas solidarias
	Una alcaldesa podría cambiar la opinión del pueblo hacia las mujeres. Solo hay una policía, pocas barrenderas y muy pocos limpiadores. Ningún hombre trabaja en residencias ni guarderías
	Equidad en el trabajo y en el hogar
	Testimonios de víctimas y agresores

Fuente: Encuesta alumnado IES de Medina Sidonia. Elaboración propia (Psicas, 2019)

4.3. Investigación cualitativa

Exponemos aquí los resultados obtenidos en el estudio cualitativo de las unidades de análisis relacionadas con la economía y el empleo; la educación para la igualdad de género; la erradicación de la violencia machista; la participación ciudadana de las mujeres asidonenses y el empoderamiento de estas y la conciliación y la corresponsabilidad de la vida privada y profesional.

4.3.1. Entrevistas en profundidad

Entrevista en profundidad a la Policía Local	
Organización	Policía Local de Medina Sidonia
Agente Informante Clave	Mariano Sánchez Cornejo
Cargo	Jefe de la policía Local
Fecha de realización	16 de enero de 2019

IMPORTANCIA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	108/305



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

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

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DIRECTA A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

El equipo encargado de los trabajos relacionados con la violencia de género está compuesto por 5 personas. Este equipo se coordina a través de la figura del secretario con la jefatura de la Unidad contra la Violencia de Género, en la subdelegación del Gobierno en Cádiz.

Los 3 agentes encargados de la atención, seguimiento y la relación directa con las víctimas de violencia de género han recibido formación especializada y entrenamiento en el manejo del sistema integral.

Cada agente tiene asignando uno o varios casos, para su protección y seguimiento personalizado a cada una de las víctimas. *“Son todas personas del pueblo, aquí nos conocemos, procuramos darles un trato cordial y cercano”*. Y para ello, cuentan además con

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	109/305



el programa SARA, diseñado para analizar situaciones de riesgo, mediante un estudio de vulnerabilidad en el que se valora cada caso de manera continua e individualizada.

ÁREAS DE MEJORA

Acciones para la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres dirigidas a la población en general, que pueda llegar al mayor número de personas posible.

Entrenamiento en valores de buen trato a edades más tempranas.

Sensibilización, información, y formación relativa al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, uso responsable de redes sociales, etc..

Entrevista en profundidad con personal de Bienestar Social	
Organización	Delegación de Bienestar Social
Agente Informante Clave	Gracia García Rodríguez (trabajadora social) Pilar Díaz Gómez (trabajadora social) Blanca Menacho Expósito (trabajadora social) Aranzazu García Romero (trabajadora social) Francisca Martínez Ramos (administrativa) Dolores Benítez Quintero (administrativa)
Fecha de realización	18 de enero de 2019

REFLEXIÓN CONJUNTA

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

El 99% de las personas que acuden a la Delegación de Bienestar Social son mujeres, “son ellas las que van a hablar con las trabajadoras sociales, y si vienen acompañada de sus maridos o parejas, ellos se quedan fuera, en la puerta, no entran”. Y es que la cultura y las tradiciones están muy arraigadas en el imaginario colectivo, por tanto y, atendiendo a los roles de género, son las mujeres las que en mayor medida se ocupan de las tareas de cuidado y de las personas dependientes.

Igualmente, a la hora de solicitar los servicios de ayuda a domicilio, son las mujeres quienes acuden a la Delegación para solicitarlos, incluso en el caso de que los hombres de la unidad de convivencia estén desocupados (parados, jubilados...) y las mujeres tengan obligaciones laborales o la persona para la que se solicita asistencia, no sea un familiar directo.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	110/305



Incluso entre las parejas más jóvenes, los prejuicios y estereotipos de género, con frecuencia se hacen patentes: “pero cómo va a lavar él a su madre”, o “cómo va a limpiar él la casa”, o “es que si fuera una hija...”.

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

Respecto a participación ciudadana, el equipo de Bienestar Social plantea dos ideas fundamentales:

- Las mujeres participan muy activamente en todos los eventos públicos que se realizan en el municipio.
- Se están creando más asociaciones, el tejido asociativo de Medina se está fortaleciendo.

Existen varias asociaciones de autoayuda de muy reciente creación: fibromialgia, alzhéimer, contra el cáncer... “es algo relativamente nuevo, que las mujeres se asocien para salir a delante”.

En los encuentros que se realizan en fechas puntuales, como por ejemplo el 25 de noviembre, son masivamente las mujeres las que acuden; sin embargo, las mujeres asidonenses no ocupan puestos relevantes en el ámbito público, salvo en organizaciones como las AMPAS, allí si participan más mujeres que hombres, lo que es compatible con el rol de cuidadoras.


Otra cuestión de importancia que se plantea, son las consecuencias que para la vida laboral de las mujeres tiene el hecho de ser cuidadoras de personas dependientes. En este sentido, “es frecuente oír a madres con adolescentes dependientes: yo no puedo trabajar fuera de casa porque me tengo que encargar íntegramente del cuidado de mi hija o hijo”. La conciliación en estos casos no existe. Los esfuerzos que tienen que hacer estas mujeres no encuentran compensación en otros planos de la vida, y en el mejor de los casos, los trabajos que pueden aceptar en estas condiciones son muy concretos.

También en el plano laboral, detectan barreras de género. A modo de ejemplo comentan el caso de una oferta de trabajo en el campo, que sólo se dirigía a hombres. “pedían experiencia y, yo se lo comenté a una usuaria para que fuera. Y vino contando que no la habían cogido porque sólo querían hombres”.

Respecto a la violencia de género, dicen que cada vez son más jóvenes las mujeres que acuden en busca de ayuda. En muchas ocasiones no saben detectar que están sufriendo violencia de género. “Una cosa es que no aguanten y otra cosa diferente es que ni siquiera lo perciban”.

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	111/305



ÁREAS DE MEJORA

Sensibilización a jóvenes principalmente en relación con las relaciones de pareja respetuosas, la corresponsabilidad con las tareas domésticas, la erradicación de las violencias machistas y el uso responsable de las redes sociales y los dispositivos móviles.

Trabajar los temas de igualdad de oportunidades, de violencia de género de manera conjunta entre jóvenes y sus familias.

Tomar medidas para el fomento del empleo femenino.

Entrevista en profundidad grupal a las miembros del Centro Municipal de Información a la Mujer	
Organización	Centro Municipal de Información a la Mujer
Agentes Informantes Clave	Encarna Martínez Grimaldi
	Bella Cristina Toro Corbacho
	M ^a Rosario Torres Revidiego
Cargos	Responsable del Centro – Técnica de Información
	Psicóloga
	Asesora Jurídica
Fecha de realización	18 de enero de 2019

ANTECEDENTES


El Centro Municipal de Información a la Mujer (CMIM) comienza su andadura en 1992, compartiendo su ámbito de actuación con Benalup, hasta 1997, año en que amplía su competencia al resto de la Mancomunidad de Municipios de La Janda.

Desde sus comienzos, el CMIM ha sido un organismo muy activo en su compromiso en favor de la igualdad de las mujeres asidonenses, actuando a lo largo del tiempo de manera transversal, conjunta y coordinada en Centros Educativos, Asociaciones, Policía etc...

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	112/305



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

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

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

ATENCIÓN DIRECTA A MUJERES

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

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

El protocolo de atención a mujeres en el CMIM permite a estas recibir asesoramiento integral y, para ello, el equipo técnico compuesto por 1 técnica de información, 1 asesora jurídica y 1 psicóloga presta un servicio integral, multidisciplinar e interconectado con el resto de los organismos y recursos provinciales y autonómicos.

ANÁLISIS DE GÉNERO

Los avances que a lo largo del tiempo se han venido produciendo en relación con la conquista de la igualdad de las mujeres, han tenido repercusión en el resto de la sociedad asidonense. Y en la actualidad, la población de Medina en general y la más joven en particular, está más concienciada respecto a la importancia de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres; sin embargo, la mayoría de la población aún tiene un gran desconocimiento de algunos asuntos relacionados con la violencia de género y, en el caso de la población masculina, los niveles de sensibilización y formación en materia de género son bajos, lo que no facilita que los hombres dejen de reproducir en su vida cotidiana, los registros androcéntricos del tradicional modelo patriarcal.

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

Mención aparte merece la problemática derivada de uso (o más bien, del mal uso) que realiza la población joven de las tecnologías de la información y la comunicación, principalmente de Internet, redes sociales y, en general, del mundo *on line*, que en gran medida se ha convertido en un universo inabarcable de relaciones y contenidos fuera del

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	113/305



control de las personas responsables de la educación y enculturación de los y las menores de edad y, que reproducen permanentemente lo peores registros del machismo, que en definitiva muestran a las mujeres como objetos de consumo y, por tanto, susceptibles de ser usadas y violentadas.

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

ÁREAS DE MEJORA

Es necesario trabajar el fomento de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres con la población masculina, principalmente en lo referente al cuestionamiento de los registros culturales que median las relaciones entre hombres y mujeres y, con especial hincapié en la erradicación de la violencia de género.

Así mismo, se considera de especial interés trabajar con chicos con comportamientos violentos con sus parejas, en la deconstrucción de los patrones patriarcales que están a la base de las conductas violentas contra las mujeres.

También se ha señalado la educación en valores para la igualdad a las familias asidonenses, visualizando modelos familiares basados en la igualdad y el respeto entre sus miembros, así como la puesta en valor de recursos públicos para la conciliación y la corresponsabilidad de la vida privada y profesional.


Por otra parte, debe de abordarse la cualificación de los cuerpos y fuerzas de seguridad y la mejora de los protocolos para la recepción, tratamiento, instrucción y en su caso, derivación de las mujeres víctimas de violencia de género.

Y por último, se propone mejorar el horario de atención (tardes, noches, fines de semana...) a víctimas de violencia de género, para la atención directa y la aplicación del correspondiente protocolo en caso de emergencia.

Entrevista en profundidad a la Concejala de Bienestar Social	
Organización	Delegación de Bienestar Social
Agente Informante Clave	Isabel Quintero Fernández
Cargo	Delegada municipal
Fecha de realización	18 de enero de 2019

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

En general, las distintas delegaciones municipales están sensibilizadas en relación con la importancia de trabajar de manera transversal y conjunta las cuestiones relacionadas con la igualdad de las mujeres, aunque son los Servicios a la Ciudadanía, la Delegación de la Mujer y la Delegación de Bienestar Social las que en la actualidad adquieren un mayor compromiso

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.			
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia			
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	114/305	

al respecto. Probablemente los mayores retos por afrontar se encuentren en urbanismo y empleo.

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

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

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

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

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

El hecho de que las asociaciones de mujeres desarrollen sus actividades sin apenas presencia masculina y el que los hombres no hayan interiorizado los mensajes para la igualdad, ha podido influir en que la sociedad en su conjunto haya creído que la igualdad de género es una cuestión que atañe solo a las mujeres. Por otra parte, los discursos feministas se están malinterpretando. Con todo, el empoderamiento de las mujeres es un valor al alza. Un ejemplo del compromiso del Ayuntamiento de Medina con la igualdad de las mujeres es el hecho de estar realizando un análisis de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), para la detección de posibles desequilibrios de género en la plantilla municipal. En este sentido, se ha redactado un documento de conclusiones que, tras el periodo de alegaciones, será trasladado al próximo Pleno Municipal para su aprobación.


ÁREAS DE MEJORA

Actuaciones de sensibilización dirigidas a las familias en pequeños o grandes grupos.

Enfoque del discurso de igualdad de género hacia chicos y chicas.

Impulso de las acciones educativas dirigidas a la población en general con especial incidencia en la población joven masculina.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	115/305



Medidas efectivas para el fomento del empleo femenino.
 Acciones que faciliten la corresponsabilidad y conciliación de la vida privada y profesional.

Entrevista en profundidad al alcalde	
Organización	Ayuntamiento de Medina Sidonia – Alcaldía
Agente Informante Clave	Manuel Fernando Macías Herrera
Cargo	Alcalde
Fecha de realización	18 de enero de 2019

El alcalde de Medina Sidonia muestra una visión de la igualdad de género amplia y, propone que el I Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres para Medina Sidonia, se aborde desde un punto de vista feminista.

Su idea para el diseño y desarrollo de acciones para la igualdad va más allá de las actuaciones tradicionales. Por ello, plantea su interés por incluir medidas que aborden el papel de las mujeres en la historia, en la literatura, en la ciencia... para su visibilización y vindicación. Por ejemplo "...en la Biblioteca Municipal, existe un espacio lector dedicado de manera específica a la literatura feminista, pero no es muy conocido. Sería una buena idea darle difusión y ponerlo en conocimiento y uso del pueblo".

Otra idea interesante para trabajar con la población más joven está relacionada con la deconstrucción de los patrones sexistas todavía presentes en la sociedad actual y que interiorizan los jóvenes a través del proceso de socialización en los espacios de ocio. En este sentido, "podría resultar interesante abordar el análisis de sexismo en la música (Reggaetón)"

Una de las preocupaciones que las familias tienen en la actualidad tiene que ver con el uso que sus hijas e hijos hacen de los dispositivos móviles y de las redes sociales, "es preocupante el uso que la población más joven hace de internet"

Sería interesante abordar las distintas dimensiones del sexismo en el ámbito familiar, "la idea es trabajar de manera intergeneracional, para abordar diferentes perspectivas en relación con estos asuntos"

Por otra parte, sería interesante trabajar de manera conjunta y coordinada con el colectivo LGTBI en los Institutos de Enseñanza Secundaria del municipio.

ÁREAS DE MEJORA

Seguir avanzando en la erradicación de la violencia de género.
 Vindicación, visualización y puesta en valor de los aportes de las mujeres a la ciencia, las artes, la historia etc.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	116/305



Fomentar en la población joven la adopción de modelos de convivencia igualitarios y respetuosos con las mujeres, mediante programas de acción que deconstruyan el sexismo.

4.3.2. Focus group

<i>Focus group con asociaciones de mujeres</i>			
Organización	Asociaciones de mujeres		
Agentes Claves	Informantes	Asociación Malcobada	Isabel Collantes Macías
			Francisca Gómez Sánchez
			Luisa Ruiz Alba
			Rosario Sánchez Aparicio
			Rosario Alvarado Delgado
			María Jiménez García
			María Isabel Flor Barea
		Asociación Alhucemas	Luisa Núñez Pérez
			María del Carmen Pérez
			Manuela Llamas Sánchez
			Inmaculada Castillo García
			Luisa Martínez Estudillo
Cargos	Presidentas		
	Vicepresidentas		
	Secretaria		
	Vocales		
	Socias colaboradoras		
Fecha de realización	15 y 16 de enero de 2019		

AUTOANÁLISIS DEL TEJIDO ASOCIATIVO FEMENINO

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

“Las mujeres que formaron parte de la asociación en esos tiempos fueron duramente criticadas. No se entendía cuáles eran sus motivos. Las mujeres debían estar en sus casas, la sociedad asidonense no las comprendía”. Pero en la actualidad, las socias son cada vez más mayores y “están más “tranquilas”, con el tiempo el número de socias disminuye.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	117/305



Malcobadas comenzó con 180 socias y ahora son 40. Además, “las chicas jóvenes no se sienten motivadas para formar parte de la asociación” y las socias más veteranas “no encuentran la forma de atraer y enganchar a la juventud” y piensan que hay una generación intermedia (entre 30 y 40 años), muy poco sensibilizada en materia de igualdad.

En definitiva, “las chicas jóvenes piensan que tienen todo hecho y desde las asociaciones cuesta mucho convocar charlas, cursos, sobre temas feministas, “porque no encontramos gente que les interese”.

A las más jóvenes no le interesa el tipo de formación que se ha venido ofreciendo, “ellas prefieren formación remunerada”, porque lo que quieren es encontrar trabajo y no se sienten motivadas por las acciones que a las más veteranas le interesaban hace años, “venir y perder la mañana entera escuchando, no les interesa”

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

Las asociaciones contribuyeron al desarrollo personal de las mujeres mediante talleres de habilidades sociales, sexualidad, autoestima, etc., actividades que en la actualidad no se llevan a cabo pues “estamos en momentos de cambio, ahora realizamos actividades lúdicas, de ocio o artísticas como viajes o visitas culturales”.


En la actualidad pertenecen al programa promovido por el Instituto Andaluz de la Mujer ASOCIA, lo que les permite estar en contacto con otras asociaciones y beneficiarse de actividades formativas sobre violencia de género y otros temas relacionados con la igualdad. El pertenecer al ámbito rural condiciona mucho el asociacionismo. Consideran que están muy informadas y muy bien conectadas, pero, aun así, están lejos de los centros de influencia, les cuesta trasladarse a Cádiz, por ejemplo, ya que dependen del transporte público. Esto afecta principalmente a las que pertenecen a Los Badalejos.

ÁREAS DE MEJORA

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

Creen que el tejido asociativo femenino asidonense podría recuperar las competencias perdidas a lo largo del tiempo, y que el Ayuntamiento, debería volver a realizar actividades conjuntas con ellas.

Focus group con el profesorado	
Organización	IES Sidón IES San Juan de Dios
Agentes Informantes Clave	Manuel J. Ruiz Barragán

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.			
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia			
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	118/305	

	Cecilia Salazar - Alonso Revuelta
	Manuel J. Ruiz Barragán
	Pascuala Valiente Gómez
	Antonio Mateos Cabrera
Cargos	Responsable del programa alumnado ayudante de mediación
	Responsable de coeducación
	Jefa de convivencia
	Coordinadora de coeducación
	Vicedirector
Fecha de realización	16 de enero de 2019

REFLEXIÓN CONJUNTA

En Medina Sidonia existen dos Institutos de Enseñanza Secundaria: Sidón y San Juan de Dios. En relación con la labor que estos centros de enseñanza desempeñan en materia de igualdad de oportunidades entre chicos y chicas, lo primero que se reseña, entre el profesorado asistente, es la estrecha colaboración entre los equipos docentes; los equipos de dirección de ambos centros están muy sensibilizados, comprometidos e implicados con el desarrollo de actividades educativas relacionadas con los valores de la igualdad de género. Señalan la realización de actividades concretas, principalmente en las fechas señaladas dentro del calendario escolar, relacionadas con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y que están programadas para conmemorar el Día de la mujer (8 de marzo) y el Día contra la violencia de género (25 de noviembre).

Además, a lo largo del año señalan 3 formatos de trabajo con el alumnado en materia de igualdad de género:

- A través de materiales específicos en las tutorías.
- Con la realización de ciertos trabajos puntuales durante el año: por ejemplo, sobre mujeres en la historia, mujeres científicas, en las matemáticas, la música, etc., por iniciativa del propio profesorado o de la persona responsable de coeducación.
- Integrando en el calendario diferentes talleres de instituciones externas.

Aprovechando los recursos externos para trabajar la igualdad en los centros, realizan múltiples talleres a través de organismos como la Mancomunidad de Municipios de la Janda, Ayuntamiento, AMPAs, Asociación de Mujeres, entre otros.

Se trata de realizar un trabajo de manera transversal, integrando las actividades y recursos disponibles, si bien es cierto que, en muchas ocasiones depende mucho del profesorado, su tiempo, sus conocimientos y el tipo de materia de cada asignatura.

De una manera más específica, este año por primera vez, se ofrece una asignatura denominada "Cambio Social y de Género" que trabaja la materia en profundidad. Pero durante los años anteriores, la igualdad se viene trabajando desde asignaturas como

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	119/305



“Ciudadanía” o “Ética”, en las tutorías, y a iniciativa del profesorado, que voluntariamente incluyen la materia dentro de la programación docente. Con todo, “es muy complicado”, “nos dedicamos mucho más a lo nuestro porque pensamos que es lo correcto y para no restar tiempo a la impartición de los contenidos”.

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

La conducta de los padres y madres está cambiando, principalmente porque los padres están participando de manera más activa en la educación de sus hijos e hijas.

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

- Carreras profesionales

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

- Violencia de género


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

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

- Conciliación y corresponsabilidad

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	120/305



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

ÁREAS DE MEJORA

Actividades continuadas con las familias, con impacto en la sociedad en general. No se trata de realizar actividades puntuales, como pueden ser los actos contra la violencia, las quedadas cuando hay una muerte por violencia de género, sino, de la misma forma que se trabajan estas cuestiones en los IES, es decir, de manera programada continua y transversal. Las actuaciones que se realizan en torno a las fechas del 8 de marzo o del 25 de noviembre de manera simbólica, dejan de tener significado para el alumnado porque a fuerza de mucho repetir ya no calan de la misma forma. Se requieren actuaciones que sirvan de “calabobo”, que permeabilicen en la mentalidad, las actitudes y las conductas de a chicas y chicos. Más allá de las acciones encaminadas a sensibilizar contra violencia de género, se realicen acciones de carácter integral que permitan mejorar las relaciones entre chicas y chicos. Se deberían acometer actividades dirigidas al profesorado destinadas a la adquisición de conocimientos, competencias y habilidades para integrar de manera transversal la educación en valores cívicos de género.

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

Focus group con representantes empresariales	
Organización	Foro de Turismo Medina Sidonia Asociación de Comerciantes (ADECOM)
Agentes Informantes Clave	Sacha Bernal Coates Daniel Calderón Domínguez
Cargos	Presidentes
Fecha de realización	16 de enero de 2019

REFLEXIÓN CONJUNTA

En el municipio de Medina Sidonia la mayoría de las empresas son de pequeño y mediano tamaño y muchas de ellas son de carácter familiar. Por ejemplo, las empresas dedicadas a la elaboración del dulce artesanal son de mediano tamaño y tienen unas plantillas de alrededor de 10 personas empleadas, que en temporada navideña llega a multiplicarse.

Planteada la cuestión de la importancia de la igualdad de género en el mercado de trabajo, consideran que “es algo básico, es lo primero, las personas deben tener los mismos

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	121/305



derechos y las mismas oportunidades”. Con esta primera reflexión comienza el *focus group* con el empresariado.

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

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

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

ASUNTOS CLAVE: EMPLEO, CONCILIACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y EMPODERAMIENTO

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

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

Otra de las cuestiones abordadas ha sido la conciliación de la vida privada y profesional. En primer lugar, destaca la importancia que desde el ámbito empresarial se le concede a este asunto, principalmente en lo relacionado con el desarrollo de las carreras profesionales de

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	122/305



las mujeres ya que “los primeros meses del bebé son de manera natural más de las madres”. En este sentido, aclaramos las grandes diferencias entre maternidad y maternaje y, que desde este punto de vista en la etapa de maternaje, tanto hombres como mujeres están en condiciones de poder corresponsabilizarse de la crianza.

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

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

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

ÁREAS DE MEJORA

Sensibilización ciudadana respecto a la importancia de educar en igualdad desde la familia, para que llegado el momento, chicos y chicas elijan profesiones en igualdad.

Realización de eventos dirigidos al empresariado para la toma de conciencia de la importancia del compromiso con la igualdad.

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

Acciones para el fomento del emprendimiento femenino.

Apoyo para la creación de redes empresariales femeninas.

Puesta en valor del esfuerzo del empresariado de Medina Sidonia.

Anexos técnicos

Anexo I. Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Mapa de la provincia de Cádiz..... 39

Anexo II. Índice de Tablas


Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.			
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia			
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	123/305	

Tabla 1. Tasas demográficas	41
Tabla 2. Población de Medina Sidonia. Datos desagregados por sexo	42
Tabla 3. Evolución de la población (2001 -2017). Datos absolutos desagregados por sexo	43
Tabla 4. Nivel de estudios completados	47
Tabla 5. Movimiento natural de la población	48
Tabla 6. Emigraciones/inmigraciones. Datos desagregados por sexo	49
Tabla 7. Paro registrado por tramos de edad. Datos desagregados por sexo	54
Tabla 8. Demanda de empleo por sectores de actividad. Datos desagregados por sexo	56
Tabla 9. Paro registrado según el nivel formativo. Datos desagregados por sexo	57
Tabla 10. Número de contratos mensuales en 2018. Datos desagregados por sexo	58
Tabla 11. Temporalidad en la contratación. Datos desagregados por sexo	61
Tabla 12. Contratos por tramos de edad (diciembre, 2018). Datos desagregados por sexo	63
Tabla 13. Número de contratos por sectores de actividad. Datos desagregados por sexo	65
Tabla 14. Distribución de las empresas del sector comercio.....	70
Tabla 15. Distribución de las empresas del sector servicios	71
Tabla 16. Distribución de las empresas del sector hostelería	72
Tabla 17. Distribución de las empresas del sector construcción	72
Tabla 18. Distribución de las empresas del sector industria.....	73
Tabla 19. Afiliaciones a la Seguridad Social (cuenta ajena/cuenta propia). Datos desagregados por sexo	75
Tabla 20. Afiliación a la Seguridad Social (sistemas especiales). Datos desagregados por sexo en valores absolutos	77
Tabla 21. Afiliaciones a la Seguridad Social por sectores de actividad. Datos desagregados por sexo	79
Tabla 22. Dimensión y densidad del tejido empresarial por sector de actividad	80
Tabla 23. Valoración cualitativa de la relación entre conciliación y calidad de vida. Datos desagregados por sexo	92
Tabla 24. Propuestas del alumnado para sensibilizar a la población sobre la tolerancia cero frente a la violencia de género.....	106

Anexo III. Índice de Gráficos

Gráfico 1. Pirámide poblacional de Medina Sidonia	40
Gráfico 2. Población de Medina Sidonia desagregada por sexos. Datos porcentuales.....	42
Gráfico 3. Evolución de la población total (2001 -) 2017). Datos absolutos	44
Gráfico 4. Evolución de la población (2001- 2017). Datos absolutos desagregados por sexo	44
Gráfico 5. Variaciones porcentuales interanuales de la población (2018 – 2017). Datos desagregados por sexo	46

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	124/305




Gráfico 6. Movimiento natural de la población. Datos desagregados por sexo	48
Gráfico 7. Emigraciones/inmigraciones por tramos de edad	49
Gráfico 8. Evolución mensual de demandantes de empleo en paro	51
Gráfico 9. Demanda de empleo en valores absolutos. Datos desagregados por sexo	52
Gráfico 10. Registro del paro mensual (2018). Datos absolutos desagregados por sexo	53
Gráfico 11. Pirámide de demandantes de empleo en situación de paro. Datos desagregados por sexo	55
Gráfico 12. Evolución mensual de la contratación en 2018.....	59
Gráfico 13. Evolución de los contratos mensuales registrados en 2018. Datos desagregados por sexo	60
Gráfico 14. Contratos indefinidos por meses. Datos desagregados por sexo	62
Gráfico 15. Contratos temporales por meses. Datos desagregados por sexo	63
Gráfico 16. Contratos por tramos de edad (diciembre, 2018). Datos desagregados por sexo	64
Gráfico 17. Contratación por trimestres en agricultura. Datos desagregados por sexo	66
Gráfico 18. Contratación por trimestres en la industria. Datos desagregados por sexo	66
Gráfico 19. Contratación por trimestres en la construcción. Datos desagregados por sexo	67
Gráfico 20. Contratación por trimestres en servicios. Datos desagregados por sexo	68
Gráfico 21. Número de empresas por actividades en Medina Sidonia	70
Gráfico 22. Proporción de empresas manufactureras	74
Gráfico 23. Número de empresas por actividad económica. Comparativa territorial..	75
Gráfico 24. Afiliaciones a la Seguridad Social (cuenta ajena/cuenta propia). Datos desagregados por sexo	76
Gráfico 25. Afiliaciones a la Seguridad Social (sistemas especiales. Datos desagregados por sexo en valores porcentuales	77
Gráfico 26. Número de empresas por tramo de empleo	80
Gráfico 27. Tamaño muestral. Datos desagregados por sexo	82
Gráfico 28. Edad media de las personas encuestadas. Datos desagregados por sexo	82
Gráfico 29. Nivel de conocimiento de la Delegación de la Mujer. Datos desagregados por sexo	83
Gráfico 30. Valoración de la Delegación de la Mujer	84
Gráfico 31. Valoración de la iniciativa municipal para la elaboración del I Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Datos desagregados por sexo...	84
Gráfico 32. Percepción del mercado de trabajo con visión de género. Datos desagregados por sexo	85
Gráfico 33. Percepción de la masculinización / feminización de la contratación. Datos desagregados por sexo	86
Gráfico 34. Percepción de la feminización por sectores de actividad económica. Datos desagregados por sexo	86
Gráfico 35. Percepción de la masculinización por sectores de actividad económica. Datos desagregados por sexo	88

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	125/305





Gráfico 36. Percepción de la actividad emprendedora femenina. Datos desagregados por sexo	88
Gráfico 37. Importancia de la igualdad de género en relación con el desarrollo económico local. Datos desagregados por sexo.....	89
Gráfico 38. Percepción del compromiso de las empresas con la igualdad de género. Datos desagregados por sexo	90
Gráfico 39. Conciliación y corresponsabilidad. Datos desagregados por sexo	90
Gráfico 40. Percepción del compromiso de las empresas con la conciliación. Datos desagregados por sexo	91
Gráfico 41. Relación entre corresponsabilidad y calidad de vida. Datos desagregados por sexo	92
Gráfico 42. Percepción de la visibilidad del liderazgo de las mujeres. Datos desagregados por sexo	98
Gráfico 43. Importancia del empoderamiento femenino. Datos desagregados por sexo	98
Gráfico 44. Valoración de la magnitud del problema de la violencia de género. Datos desagregados por sexo	99
Gráfico 45. Valoración de la información disponible sobre la violencia de género. Datos desagregados por sexo	100
Gráfico 46. Necesidad de realizar más acciones contra la violencia de género a nivel municipal. Datos desagregados por sexo.....	100
Gráfico 47. Tamaño muestral. Datos desagregados por sexo	101
Gráfico 48. Valoración de la iniciativa municipal de elaborar el I Plan de Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Datos desagregados por sexo.	101
Gráfico 49. Percepción de la igualdad de oportunidades entre géneros. Datos desagregados por sexo.....	102
Gráfico 50. Percepción del mercado de trabajo desde la perspectiva de género. Datos desagregados por sexo	102
Gráfico 51. Percepción de la masculinización / feminización de la contratación en Medina Sidonia. Datos desagregados por sexo	103
Gráfico 52. Importancia de la igualdad de género en el desarrollo económico local. Datos desagregados por sexo	104
Gráfico 53. Conciliación y corresponsabilidad. Datos desagregados por sexo	104
Gráfico 54. Relación entre corresponsabilidad y calidad de vida. Datos desagregados por sexo	105
Gráfico 55. Importancia del empoderamiento femenino. Datos desagregados por sexo	106
Gráfico 56. Valoración de la magnitud de problema de la violencia de género. Datos desagregados por sexo	106

Anexo IV. Cuestionarios

Encuesta a la población

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	126/305



El Ayuntamiento de Medina Sidonia, a través de la Delegación de la Mujer, está realizando el Diagnóstico de Género para la elaboración del I Plan de Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres de Medina Sidonia.

Le invitamos a participar en su elaboración a través de este pequeño cuestionario, en el que podrá reflejar su opinión, así como su visión de la igualdad de oportunidades en el municipio. Rogamos que responda con sinceridad, estos datos serán tratados confidencialmente, ya que esta información está sujeta al secreto estadístico según lo establecido en la Ley 4/1989 de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La cumplimentación del cuestionario no le llevará más de 10 minutos. ¡Comenzamos!

Marque con una cruz Hombre Mujer Edad: _____

Bloque 1 – Conocimiento de la Concejalía de la Mujer y de los servicios que presta

1. ¿Conoce la Delegación de la Mujer?

- a) Si
- b) No
- c) Ns/Nc

2. ¿Qué opinión le merece la Delegación de la Mujer? (en caso afirmativo 1 condicionada)
Del 1 al 5 (siendo 1 la opinión menos favorable y 5 la mejor valoración)

1 2 3 4 5

3. ¿Qué le parece la iniciativa municipal de elaborar un Plan de Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres para Medina Sidonia?

- a) Muy adecuada
- b) Medianamente adecuada
- c) Poco adecuada
- d) Nada adecuada

Bloque 2 – Mercado de trabajo


4. ¿Cómo piensa que valora el mercado laboral a las mujeres?

- a) Por debajo de los hombres
- b) Igual que a los hombres
- c) Mejor que a los hombres

5. ¿Piensa que en Medina se realizan un mayor número de contratos a hombres en relación con los realizados a mujeres?

- a) Sí
- b) No

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	127/305



c) Ns/Nc

5.1. ¿Cuáles cree que son las actividades económicas más feminizadas? Respuesta de opción múltiple. **Marcar un máximo de 3 opciones**

- a) Comercio
- b) Hostelería
- c) Limpieza
- d) Construcción
- e) Industria
- f) Atención a personas
- g) Reparaciones y mantenimiento
- h) Otras (....)

5.2. ¿Cuáles cree que son esas actividades económicas más masculinizadas? Respuesta de opción múltiple. **Marcar un máximo de 3 opciones**

- a) Comercio
- b) Hostelería
- c) Limpieza
- d) Construcción
- e) Industria
- f) Atención a personas
- g) Reparaciones y mantenimiento
- h) Otras (....)

Bloque 3 – Actividad económica y empresas

6. ¿Cree que en Medina Sidonia existen muchas mujeres emprendedoras?

- a) Existen muchas emprendedoras en comparación con el número de emprendedores
- b) Existen algunas emprendedoras en comparación con el número de emprendedores
- c) Existen pocas emprendedoras en comparación al número de emprendedores


7. ¿Piensa que trabajar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es importante para la economía de la localidad?

- a) Muy importante
- b) Relativamente importante
- c) Poco importante
- d) Nada importante

8. ¿Cree que las empresas asidonenses fomentan la contratación y el desarrollo de las carreras profesionales de mujeres y hombres por igual?

- a) Sí
- b) No
- c) Ns/Nc

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	128/305



Bloque 4 – Corresponsabilidad y conciliación de la vida privada y profesional

9. ¿Diría que sigue siendo mayor la responsabilidad de las mujeres a la hora de conciliar la vida privada y la profesional?

- a) Totalmente de acuerdo, son las mujeres quienes se encargan del cuidado de hijos e hijas
- b) Sí, siguen siendo las mujeres las que se encargan del cuidado de hijas e hijos, pero los hombres cada vez son más conscientes de la necesidad de conciliar
- c) No, la responsabilidad hoy en día es tanto de mujeres como de hombres

10. ¿Cree que las empresas de Medina Sidonia facilitan la conciliación de la vida privada y profesional?

- a) No, las empresas no son sensibles a la conciliación
- b) Las empresas están cada vez más comprometidas con la conciliación
- c) Si, existen ya muchas medidas de conciliación que las empresas

11. ¿Piensa que la corresponsabilidad mejora la calidad de vida de las personas en las familias?

- a) Sí
- b) No
- c) ¿Por qué?.....

Bloque 5 – Liderazgo y empoderamiento femenino

12. ¿Diría que en Medina hay muchas mujeres que son visibles por sus ocupaciones o cargos?

- a) Sí hay muchas mujeres visibles
- b) Sí hay mujeres visibles, pero en menor número que los hombres
- c) No, no hay muchas mujeres visibles


13. ¿Piensa que es importante el reconocimiento público y el empoderamiento de las mujeres?

- a) Sí, empoderar a las mujeres es muy importante
- b) Según qué tipo de reconocimiento, a veces es mejor no ser tan visible
- c) No hace ninguna falta empoderar a las mujeres

Bloque 6 – Violencia de género

14. Según su punto de vista, ¿cree que la violencia de género es en la actualidad un problema social de primer orden?

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	129/305



- a) Sí, por su puesto
- b) Es un problema, pero no de primer orden
- c) No, porque se dan casos aislados que no suponen un grave problema social

15. ¿Piensa que hay suficiente información sobre la violencia de género?

- a) Si, muchísima, en exceso
- b) Sí, la información que hay es suficiente
- c) La información que hay es muy escasa
- d) No, no hay suficiente información

16. Según su opinión, ¿son necesarias más acciones para erradicar la violencia de género?

- a) Sí, todas las acciones son pocas
- b) Las acciones que se llevan a cabo actualmente son suficientes
- c) No, no haría ninguna falta

Encuesta al alumnado de los IES

El Ayuntamiento de Medina Sidonia, a través de la Delegación de la Mujer, está realizando el Diagnóstico de Género para la elaboración del I Plan de Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres de Medina Sidonia.

Te invitamos a participar en su elaboración a través de este pequeño cuestionario, en el que podrás reflejar tu opinión, así como tu visión de la igualdad de las mujeres.

Se trata de un cuestionario anónimo, por favor, contesta sinceramente 😊

Su cumplimentación no te llevará más de 10 minutos. ¡Comenzamos!

Señala con una cruz: chico chica

1. ¿Qué te parece la iniciativa municipal de elaborar un Plan de Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, para Medina Sidonia?

- a) Muy adecuada
- b) Medianamente adecuada
- c) Poco adecuada
- d) Nada adecuada

2. ¿Piensas que en la actualidad chicos y chicas tienen las mismas oportunidades para desarrollar sus vidas personales y profesionales /laborales en Medina Sidonia?


Valora de 1 a 5 donde 1 sería nada de acuerdo y 5 completamente de acuerdo.

1 2 3 4 5

3. A la hora de elegir carreras profesionales, ¿dirías que chicas y chicos se plantean su futuro laboral desde las mismas oportunidades?

- a) Sí
- b) No

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	130/305



c) Ns/Nc

4. ¿Piensas que en Medina Sldonia hay trabajos con mayor número de contrataciones masculinas y trabajos con mayor número de contrataciones femeninas?

- a) Sí
- b) No
- c) Ns/Nc

Por favor, cita 3 actividades consideradas como típicas femeninas y otras 3 consideradas típicas masculinas.

- Típicas femeninas:

- Típicas masculinas:

5. ¿Piensas que trabajar por la igualdad de las mujeres, es importante para la economía del municipio?

- a) Muy importante
- b) Relativamente importante
- c) Poco importante
- d) Nada importante

6. ¿Dirías que sigue siendo mayor la responsabilidad de las mujeres a la hora de conciliar la vida privada y la profesional?

- a) Sí, son las mujeres las que se encargan del cuidado de hijos e hijas y de las tareas domésticas
- b) Siguen siendo las mujeres las encargadas de las tareas domésticas, pero los hombres cada vez son más conscientes de la necesidad de conciliar
- c) No, La responsabilidad hoy en día es tanto de mujeres como de hombres

7. ¿Piensas que la corresponsabilidad mejora la calidad de vida de las personas y las familias?

- a) Sí
- b) No


¿Por qué? Razona tu respuesta

8. ¿Crees que es importante el reconocimiento público y el empoderamiento de las mujeres?

- a) Sí
- b) No

¿Por qué? Razona tu respuesta

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	131/305



9. ¿Consideras que la violencia de género es un problema importante para la sociedad?
- Sí, por su puesto
 - Sí, es un problema, pero se trata de casos aislados
 - No creo que sea un problema de primer orden

10. Y, para terminar, cita algunas posibles acciones para sensibilizar a la población frente a la violencia de género

Segundo.- Se aprueba inicialmente el I Plan para la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres del municipio de Medina Sidonia cuyo texto se reproduce a continuación

“I Plan para la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres del municipio de Medina Sidonia

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Presentación.....	133
Expresiones de gratitud	134
1 Introducción.....	135
2 Enfoque metodológico	136
3 Elementos estructurales.....	140
3.1 Principios inspiradores.....	140
3.2 Directrices estratégicas	141
4 Diagnóstico de género. Resumen ejecutivo	143
5 Marco objetivable	168
6 Líneas estratégicas	169
7 Sistema de gobernanza	194
7.1 Estructura de gobernanza	194
7.2 Organización y planificación de la gestión.....	194
7.3 Sistema de evaluación y seguimiento	195
8 Horizonte temporal.....	199
9 Presupuesto económico.....	201

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	132/305



Presentación

Presentación



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

Por su parte la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres desarrolla la aplicación del principio de igualdad y de trato entre hombres y mujeres. Y la nueva Ley 9/2018 de 8 de octubre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía avanza también en este sentido. Pero son las políticas públicas las que hacen reales y efectivas las medidas en favor de la igualdad de las mujeres; y más concretamente, son las políticas locales, por su proximidad y

cercanía a las personas, las que en el día a día, hacen frente a los retos relacionados con el ejercicio de los derechos de ciudadanía.

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

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

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

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

El nuestro es un Plan ambicioso y a la vez realista y realizable, que cuenta con 6 líneas estratégicas de actuación y con 37 medidas relacionadas con el empleo y el emprendimiento;

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	133/305



la erradicación de la violencia de género; el empoderamiento y la participación de las mujeres, la educación para la igualdad; y la corresponsabilidad y la conciliación de la vida privada y profesional. También se han contemplado medidas transversales relacionadas con la gestión municipal y con la evaluación continua del propio Plan, que tendrá una vigencia para su ejecución de 4 años.

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

Manuel Fernando Macías Herrera
Alcalde de Medina Sidonia

Expresiones de gratitud

Expresiones de gratitud

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

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

Nombre	Cargo	Organismo
Francisca Gómez Sánchez		Asociación Malcobada
Luisa Ruiz Alda		
Rosario Sánchez Aparicio		
María Jiménez García		
María Isabel Flor Barea		
Luisa Núñez Pérez		Asociación Alhucemas
María del Carmen Pérez		
Manuela Llamas Sánchez		
Inmaculada Castillo		
Luisa Martínez Estudillo		
Encarna Martínez Grimaldi	Trabajadora Social	Centro Municipal de

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	134/305



Mª Rosario Torres Revidiego Cristina Toro Corbacho	Asesora Jurídica Psicóloga	Información a la Mujer
Manuel J. Ruiz Barragán Cecilia Salazar – Alonso Revuelta	Profesorado	IES Sidón
Pascuala Valiente Gómez Antonio Mateos Cabrera Mª Paz Sánchez Ortega	Profesorado	IES San Juan de Dios
Sacha Bernal Coates	Presidente	Foro de Turismo Medina Sidonia
Daniel Calderón Domínguez	Presidente	Asociación del comercio de Medina (ADECOS)
Gracia García Rodríguez Pilar Díaz Gómez Blanca Menacho Expósito Aránzazu García Romero Francisca Martínez Ramos Dolores Benítez Quintero	Trabajadora Social Trabajadora Social Trabajadora Social Trabajadora Social Administrativa Administrativa	Área de Bienestar Social
Mariano Sánchez Cornejo	Jefe de la Policía Local	Policía Local

1. Introducción

Introducción

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

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	135/305



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

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

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

2. Enfoque metodológico

Enfoque metodológico

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

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

Título	I plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres (2019 – 2022)		
Entidad promotora	Ayuntamiento de Medina Sidonia		
Autoría	Psicas consultoría estratégica		
Lógica de intervención	Fase 1	Planificación estratégica	
	Fase 2	Focalización de los elementos estructurales del Plan	
	Fase 3	Elaboración del diagnóstico de género	
	Fase 4	Definición del marco objetivable	
	Fase 5	Determinación de las líneas estratégicas	

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	136/305



	Plan de trabajo	Fase 6	Diseño de acciones reparadoras
		Fase 7	Descripción del sistema de gobernanza
		Fase 8	Determinación del Horizonte temporal
		Fase 9	Asignación presupuestaria

FASE 1. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

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

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

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

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



FASE 2. FOCALIZACIÓN DE LOS ELEMENTOS ESTRUCTURALES DEL PLAN

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	137/305



FASE 3. ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

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



ANÁLISIS - REFLEXIÓN – ACCIÓN

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

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

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	138/305



FASE 4. DEFINICIÓN DEL MARCO OBJETIVABLE

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



FASE 5. DETERMINACIÓN DE LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS


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

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

FASE 6. DISEÑO DE ACCIONES REPARADORAS

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	139/305



FASE 7. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE GOBERNANZA

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

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

FASE 8. DETERMINACIÓN DEL HORIZONTE TEMPORAL

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

FASE 9. ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA

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

3. Elementos estructurales


Elementos estructurales

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

Principios inspiradores

Los principios inspiradores de I Plan para la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres de Medina Sidonia emanan tanto de las políticas específicas como de las transversales, lo que supone seguir operando de manera específica allí donde las necesidades y demandas indiquen que se han de atender problemas concretos de las mujeres y, a la vez, de manera transversal e integrada desde todas las áreas municipales y a

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	140/305



todos los niveles posibles. Con ello, pretendemos generar impactos directos y también indirectos sobre las mujeres, las y los agentes clave y la población en general. Los principios inspiradores del Plan actúan de guía para la determinación de las líneas estratégicas y el diseño de sus correspondientes acciones.

PRINCIPIO DE IGUALDAD

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

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

En nuestro caso, adoptar el principio de igualdad de género de manera transversal, implica la generación de un efecto multiplicador que abarca, las áreas política, educativa, social, cultural y económica.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

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

PRINCIPIO DE SOSTENIBILIDAD SOCIAL

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

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


Directrices estratégicas

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

GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	141/305



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

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

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

REDEFINICIÓN DEL MODELO DE CIUDADANIA

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

Buscar nuevos caminos supone pensar de una manera diferente.

TRANSFORMACIÓN SOCIAL


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

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

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	142/305



corresponsables por parte de los hombres.

4. Diagnóstico de género. Resumen ejecutivo

Diagnóstico de género. Resumen ejecutivo

CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

Territorio

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


Distribución de la población por tramos de edad

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

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

- La tasa de juventud interpretada como el peso relativo de las personas jóvenes (entre 15 y 29 años) en relación con la población total, tiene en Medina Sidonia una representatividad del 10,66%, porcentaje este muy similar a los observados en la provincia de Cádiz (10,64%) y en Andalucía (10,68%). Es decir, en Medina Sidonia casi 11 de cada 100 personas son jóvenes.
- El índice de envejecimiento, que relaciona la población mayor de 64 años respecto a la población total, es del 15,07%, siendo casi un 1,5% superior en el caso de Andalucía, lo que significa que la población asidonense está ligeramente menos envejecida que la andaluza.
- El índice de maternidad (proporción de población menor de 5 años por cada 1.000 mujeres en edad de 15 y 49 años), es del 18,66%. Este es inferior a los índices de maternidad a nivel provincial (20,26%) y regional (20,53%), lo que pone de manifiesto que en el municipio se producen menos nacimientos que en el resto del territorio andaluz.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	143/305



- El índice de tendencia se aplica para medir la dinámica demográfica. Este indicador por debajo de 100 refleja descenso de la natalidad, menor crecimiento demográfico y envejecimiento. En Medina Sidonia, el índice de tendencia es del 74,89%, por debajo del registrado para la provincia (83,30%) y bastante inferior al registrado a nivel regional (85,03%).
- El municipio registra un índice de reemplazo del 105,26% (porcentaje de personas de 16 a 24 años sobre el total de personas de 55 a 64 años) en Andalucía y en la provincia los índices de reemplazo son inferiores al registrado en Medina Sidonia (95,35% y 91,83%, respectivamente).
- El índice de dependencia es usado para conocer la relación entre los grupos económicamente dependientes (población menor de 16 años más la población mayor de 64 años por cada 100 habitantes de 16 a 64 años) y el grupo de población potencialmente activa (población de 16 a 64 años). En el municipio, éste índice es del 45,29%, en la provincia alcanza el 47,25% y en Andalucía el 48,49%, es decir, en Medina Sidonia el índice de dependencia es menor que en el resto de la Comunidad andaluza.
- Por último, el índice de renovación de la población activa relaciona el tamaño de los grupos en edad de incorporarse al mercado de trabajo, con aquellos en los que se produce la salida, midiendo así la capacidad de la población para sustituir a quienes se van jubilando. En Medina el índice de renovación es de 95,43% y está por encima de los índices a nivel provincial (86,42%) y regional (89,13%).

Distribución de la población por sexo

La población de Medina Sidonia, según los últimos datos del padrón municipal (2017), asciende a 11.741 habitantes (5.986 hombres y 5.755 mujeres). En términos porcentuales la población masculina alcanza el 51%, mientras que la femenina representa el 49% del total. Analizando los datos del padrón municipal de manera longitudinal desde 2001 hasta los últimos datos publicados en 2017, observamos una evolución creciente hasta 2012, año en que comienza un leve decremento que se mantiene en el tiempo con pequeñas fluctuaciones positivas en 2014 y 2016.

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

Nivel de estudios completados por la población asidonense

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	144/305



DINÁMICA POBLACIONAL

Movimiento natural

En el municipio de Medina Sidonia el crecimiento vegetativo⁷ en 2018 fue negativo (-2 personas). Los nacimientos durante 2018 ascendieron a 102 y las defunciones a 104.

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

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

Movimiento migratorio

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

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

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

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

ÁNÁLISIS DE GÉNERO

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


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

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

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

⁷ Diferencia entre el número de nacimientos y de defunciones

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	145/305



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

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

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

MERCADO DE TRABAJO

Demanda de empleo

El paro⁸ en Medina Sidonia durante 2018 ha descendido en 168 personas. Febrero de 2018 fue el mes en el que se registró un mayor número de personas en paro (1.785) y julio ha sido el mes en el que se ha registrado un menor número personas paradas (1.517).

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


La demanda de empleo por parte de las mujeres asidonenses, en todos los meses de 2018, se sitúa, por encima de la demanda de empleo registrada en el caso de los hombres. Por término medio en el periodo de enero a diciembre de 2018, la diferencia en la demanda de empleo se cifra en + 500 mujeres respecto a la demanda de los hombres. Más aun, en todos los meses del año 2018 el número de paradas es superior al de parados.

Las mayores diferencias entre mujeres y hombres en relación con la tasa de paro en el municipio de Medina Sidonia, las encontramos en los tramos de edad entre 40 y 44 con una diferencia de +91 mujeres en paro. En el tramo de 45 a 49 años, hay una diferencia de +77 mujeres desempleadas; le sigue el tramo de 35 a 39 años con + 64 mujeres desempleadas; muy de cerca el tramo de edad de 30 a 34 años con +59 mujeres; el tramo de edad de entre 50 a 54 años registra una diferencia de +51 mujeres y, por último, el tramo de edad de 25 a 39 años con +23 mujeres.

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

⁸ Demandantes de empleo en paro según datos del Servicio Andaluz de Empleo recogidos en ARGOS

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	146/305



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

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

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

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

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

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

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

Dinámica de contratación

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

Con menor peso, aunque con registros diferenciales significativos en la contratación, se encuentran los meses de febrero con 262 contratos realizados a hombres y 167 a mujeres y, por tanto, con una diferencia de 95 contratos entre ambos grupos de análisis; lo mismo ocurre en el mes de diciembre con 279 contratos a hombres y 195 a mujeres, registrándose por tanto un diferencial de 84 contratos; en el mes de marzo con una diferencia intergrupala de 83 contratos, se registran 240 contratos a hombres y 157 a mujeres y en noviembre, con una diferencia de 81 contratos, los hombres registraron 301 contratos mientras que las mujeres registraron 220.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	147/305



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	148/305



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

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

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

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

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

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

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

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

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

En todos los trimestres de 2018 se registra un mayor número de contratos realizados a hombres en el sector de la agricultura en relación con los realizados en el mismo periodo a mujeres. Existen grandes diferencias entre ambos grupos de análisis: salvo en el trimestre de junio, cuya diferencia intergrupala es de 21 puntos porcentuales, en el resto de los trimestres, la diferencia entre hombres y mujeres se encuentra en torno a los 60 puntos porcentuales. La contratación en la industria a hombres y mujeres muestra un reparto porcentual para los trimestres de marzo y junio en torno al 64% y 62% respectivamente en el caso de la población masculina y del 36% y 38% respectivamente en el caso de la femenina. No obstante, en junio se invierten las proporciones y el 63% de los contratos en la industria son realizados a mujeres, frente al 36% de los mismos que son realizados a hombres. En diciembre, nuevamente los datos relativos a las contrataciones en ambos grupos de análisis reflejan diferencias mayores: el 74% de los contratos realizados en este sector, corresponden a hombres y el 26% a mujeres, lo que supone una significativa diferencia de casi 5 puntos porcentuales entre ambos grupos.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	149/305



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

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

ANÁLISIS DE GÉNERO

La demanda de empleo femenino en todos los meses de 2018 se encuentra por encima de la demanda masculina, con una media de +500 mujeres demandantes respecto a los hombres. Lo mismo ocurre con las cifras de paro, que son también mayores en el caso de las mujeres: +400 paradas.

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

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

El menor número de contrataciones a mujeres no correlaciona con el nivel de estudios cursados por estas en relación con los estudios cursados por los hombres, pues en todos los casos (salvo en el caso “sin estudios”) se registra una mayor tasa de paradas en relación con la de parados, es decir, sea cual sea el nivel de estudios alcanzados, la tasa de paro es mayor en el caso de la población femenina, lo que vienen a confirmar, que el mercado se resiste a normalizar la contratación de mujeres en razón del talento o la valía profesional. Lo mismo ocurre con respecto a la dinámica de contratación. En términos generales, tanto la contratación temporal como la indefinida, es superior en el caso de los hombres.

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	150/305



comportamiento discriminante del mercado de trabajo tiene evidentes consecuencias sobre las tasas de empleo y también sobre el nivel de ingresos, la estabilidad en el empleo de las mujeres y a posteriori, sobre las prestaciones por desempleo o por jubilación.

DEMOGRAFÍA EMPRESARIAL

Actividad empresarial por sectores

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

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

Afiliaciones a la Seguridad Social

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

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

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

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

Aunque en menor medida que en los casos anteriores, la diferencia entre mujeres y hombres en relación con las afiliaciones en el Régimen Especial del Trabajo Autónomo, son igualmente notables. Efectivamente, el número de afiliaciones en este Régimen para los hombres es de 385 afiliaciones y en el caso de las mujeres de 209, por lo que la diferencia en valores absolutos es de +176 afiliaciones correspondientes a hombres.

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

En términos porcentuales, el 100% de las afiliaciones al Sistema Especial de Empleo del Hogar son femeninas. El 64,81% de las afiliaciones al Régimen Especial de Trabajo

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	151/305



Autónomo corresponden a hombres, e igualmente, en el Sistema Especial Agrario y en el Régimen General, las proporciones más altas corresponden a las afiliaciones de hombres, en un 61,64% y 57,03% respectivamente.

Densidad y dimensión del tejido empresarial

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

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

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

ANÁLISIS DE GÉNERO

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

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

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

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	152/305



OPINIÓN DE LA POBLACIÓN ASIDONENSE RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO

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

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

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

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

El 82,81% de las mujeres y el 70,73% de los hombres consideran que el mercado de trabajo no trata por igual a las mujeres. Por el contrario, un significativo 26,83% de la población masculina considera que el mercado de trabajo trata mejor a las mujeres que a los hombres. La percepción que la población tiene respecto a la masculinización o feminización de las contrataciones por parte de las empresas implantadas en el municipio es clarificadora: por una parte el 75,61% de los hombres consideran que si existen diferencias en cuanto a la preferencia por parte de las empresas a la hora de contratar a mujeres para ciertos tipos de trabajo y a hombres para otros; lo mismo ocurre con el peso de respuesta en el caso de las mujeres (73,56%). En cambio, un 12,20% de los hombres y un 10,34% de las mujeres opinan que no existen diferencias a la hora de contratar para un tipo de trabajo u otro a mujeres y hombres.

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

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	153/305



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

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

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

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

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

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

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

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


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

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

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

En cuanto a la importancia o no del empoderamiento femenino, el 72,85% de las mujeres y el

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	154/305



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

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

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

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

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

OPINIÓN DEL ALUMNADO DE LOS INSTITUTOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA

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

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

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

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

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	155/305



educación de los niños y niñas.

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

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

OPINIÓN DE LAS Y LOS AGENTES INFORMANTES CLAVE

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD CON EL ALCALDE

REFLEXIONES DE GÉNERO

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

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

ÁREAS DE MEJORA

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	156/305



- Fomento del respeto por colectivo LGTBI, principalmente en los IES.

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD CON LA CONCEJALA DE BIENESTAR SOCIAL

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

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

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

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

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

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

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

El hecho de que las asociaciones de mujeres desarrollen sus actividades sin apenas presencia masculina y el que los hombres no hayan interiorizado los mensajes para la igualdad, ha podido influir en que la sociedad en su conjunto haya creído que la igualdad de género es una cuestión que atañe solo a las mujeres. Por otra parte, los discursos feministas se están malinterpretando. Con todo, el empoderamiento de las mujeres es un valor al alza. A nivel interno, el Ayuntamiento está realizando un análisis de la RPT para la detección de posibles desequilibrios de género en la plantilla municipal. En este sentido, se ha redactado un documento de conclusiones que será trasladado al próximo Pleno Municipal.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	157/305



ÁREAS DE MEJORA

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

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD A LA POLICÍA LOCAL

IMPORTANCIA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

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

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

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

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

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

Aun siendo conscientes de que cualquier mujer, por el hecho de serlo, puede ser víctima de este tipo de violencia, la policía local habla de un perfil medio de víctimas de violencia machista, que se corresponde con el de una mujer de mediana edad, con un nivel

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	158/305



socioeconómico bajo y que se encuentran en riesgo de exclusión social.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DIRECTA A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

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

ÁREAS DE MEJORA

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

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD AL EQUIPO TÉCNICO DEL ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL

REFLEXIÓN CONJUNTA

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	159/305



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	160/305



ÁREAS DE MEJORA

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

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

ANTECEDENTES

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

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

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

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

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

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

ATENCIÓN DIRECTA A MUJERES

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	161/305



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

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

REFLEXIONES DE GÉNERO

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

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

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

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

ÁREAS DE MEJORA

- Necesidad de trabajar el fomento de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres con la población masculina, principalmente en lo referente al cuestionamiento de los registros culturales que median las relaciones entre hombres y mujeres y, con especial hincapié en la erradicación de la violencia de género.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	162/305



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

FOCUS GROUP CON ASOCIACIONES DE MUJERES

AUTOANÁLISIS DEL TEJIDO ASOCIATIVO FEMENINO

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

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

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

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

Esta asociación también contribuyó al desarrollo personal de las mujeres mediante talleres de habilidades sociales, sexualidad, autoestima, etc., actividades que en la actualidad no se

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	163/305



llevan a cabo pues “estamos en momentos de cambio” y hoy se realizan actividades lúdicas, de ocio o artísticas como viajes o visitas culturales.

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

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

ÁREAS DE MEJORA

- Tienen claro que pueden atraer a las jóvenes realizando actividades prácticas, aterrizadas a sus inquietudes y para ello proponen la creación de una mesa intergeneracional, para que, por una parte, las más jóvenes puedan conocer y valorar el trabajo realizado por ellas y, a la vez, ellas puedan comprender las motivaciones, necesidades y demandas de las jóvenes asidonenses.
- El Consejo Municipal de la Mujer es valorado positivamente, por lo que proponen participar activamente en este órgano consultivo
- Realización de actividades desde las asociaciones para retomar el dinamismo perdido.

FOCUS GROUP CON EL PROFESORADO

REFLEXIÓN CONJUNTA

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

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

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

Las coeducadoras no disponen de un espacio específico para realizar su labor. Coordinan las actuaciones que se proponen, tanto las externas como las internas, pero a poco más

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	164/305



llegan. La idea de acompañar u orientar al profesorado para implementar la transversal de género en sus aulas, no la pueden poner en práctica porque no disponen de tiempo suficiente. “no se llega donde se quiere llegar, se fijan objetivos y cuando has realizado una labor importante, ves que no llegas”

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

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

- Carreras profesionales

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

- Violencia de género

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


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

- Conciliación y corresponsabilidad

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	165/305



ÁREAS DE MEJORA

- Actividades continuadas con las familias, con impacto en la sociedad en general. No se trata de realizar actividades puntuales, como pueden ser los actos contra la violencia, las quedadas cuando hay una muerte por violencia de género, sino, de la misma forma que se trabajan estas cuestiones en los IES, es decir, de manera programada continua y transversal.
- Las actuaciones que se realizan en torno a las fechas de manera simbólica dejan de tener significado para el alumnado porque a fuerza de mucho repetir ya no calan de la misma forma. Se requieren actuaciones que sirvan de “calabobo”, que permeabilicen en la mentalidad, las actitudes y las conductas de chicas y chicos.
- Que más allá de las acciones encaminadas a sensibilizar contra violencia de género, se realicen acciones de carácter integral que permitan mejorar las relaciones de chicas y chicos.
- Se deberían acometer actividades dirigidas al profesorado destinadas a la adquisición de conocimientos, competencias y habilidades para integrar de manera transversal la educación en valores cívicos de género.
- El profesorado desconoce muchos de los recursos existentes relacionados con la igualdad de género. Por ejemplo, no conocen la labor que realiza el Ayuntamiento a través de su Delegación de la Mujer y no conocen a fondo las acciones que realiza el Centro Municipal de Información a la Mujer, lo que sería de utilidad para realizar una labor docente basada en la realidad del territorio y en el aprovechamiento de los recursos comunitarios destinados a la consecución de la igualdad de las mujeres.

FOCUS GROUP CON REPRESENTANTES EMPRESARIALES

REFLEXIÓN CONJUNTA

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

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

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

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	166/305



de Medina salieron por cuestiones de estudio o laborales y ahora han vuelto”.

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

ASUNTOS CLAVE: EMPLEO, CONCILIACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y EMPODERAMIENTO

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


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

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

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

En cuanto a las iniciativas emprendedoras, parece estar calando en la población femenina la idea de que el trabajo por cuenta propia puede ser una buena opción profesional “...las

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	167/305



mujeres estaban muy aletargadas, acomodadas quizás por las cuestiones culturales”, sin embargo, cada vez es más frecuente la participación de las mujeres en eventos relacionados con la economía y con el emprendimiento.

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

ÁREAS DE MEJORA

- Sensibilización ciudadana respecto a la importancia de educar en igualdad desde la familia, para que llegado el momento, chicos y chicas elijan profesiones en igualdad.
- Realización de eventos dirigidos al empresariado para la toma de conciencia de la importancia del compromiso con la igualdad.
- Acciones en colegios e institutos para el fomento de la elección de carreras profesionales en igualdad.
- Acciones para el fomento del emprendimiento femenino.
- Apoyo para la creación de redes empresariales femeninas.
- Puesta en valor del esfuerzo del empresariado de Medina Sidonia.

5. Marco objetivable

Marco objetivable

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

Hacer frente a una realidad intencionadamente distorsionada supone cuestionar el ideario patriarcal, lo que implica la comprensión del cuerpo de creencias erróneas que legitiman el statu quo vigente de las mujeres respecto a los hombres, la revisión de las bases en las que se sustenta la asimetría de género y el replanteamiento del papel que el sistema ha asignado a las mujeres a lo largo de la historia. Y, para ello, es necesario, como recomienda la profesora Amparo Moreno Sardá (De qué hablamos cuando hablamos del hombre: treinta años de crítica y alternativas al pensamiento androcéntrico, 2008, Barcelona, Icaria, 376 págs.), abordar el andro – público – centrismo con objeto de deconstruir los patrones todavía vigentes y aceptados por la población como naturales.

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	168/305



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

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

6. Líneas estratégicas

Líneas estratégicas

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

Los Puntos Focales son considerados como grandes campos de acción.

PUNTOS FOCALES PARA LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

- Misma independencia económica para mujeres y hombres.
- Corresponsabilidad y conciliación de la vida privada y profesional.
- Misma representación en la toma de decisiones.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	169/305



- Erradicación de todas las formas de violencia de género.
- Eliminación de los estereotipos sexistas.

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

MEDIDAS TRANSVERSALES

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



LÍNEAS ESTRATÉGICAS

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	170/305



LÍNEA ESTRATÉGICA 1: EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO

JUSTIFICACIÓN

Tradicionalmente, la supervivencia de las personas ha estado ligada entre otros factores, al control y uso de los recursos económicos. Pero hasta la fecha, estos recursos han estado bajo dominio masculino que, en el devenir de los tiempos, se han valido de su posición para empoderarse económica, social y políticamente.

Es bien sabido que el control de los recursos económicos (conocimiento, tecnología, empleo...), influye de manera más que notable en las todas las dimensiones del desarrollo humano, como por ejemplo la libertad de acción y la autonomía personal.

Tener en cuenta estos extremos es imprescindible para el diseño de las políticas públicas para la igualdad de las mujeres, pues no existirá igualdad efectiva, sino se atiende a la distribución de los recursos de la comunidad siguiendo los principios de equidad.

OBJETIVO ESTRATÉGICO


Aumentar la tasa de empleo femenino en el municipio mediante el desarrollo de acciones encaminadas a la remoción de las barreras de género existentes en la actualidad en el mercado de trabajo, para contribuir así, a que las mujeres asidonenses aumenten su nivel de empleabilidad y sean más competitivas en el mercado de trabajo, especialmente aquellas con factores de riesgo de exclusión.

OBJETIVOS OPERATIVOS

- Actualizar y mejorar las estrategias de búsqueda de empleo mediante el diseño de rutas personales de re - valoración laboral.
- Cualificar para el empleo mediante el entrenamiento en competencias, y habilidades de acuerdo con las demandas reales del mercado de trabajo.
- Desarrollar acciones para el fomento del espíritu emprendedor entre la población femenina.
- Impulsar el autoempleo femenino mediante el desarrollo de acciones de apoyo a ideas de negocio viables.


ACCIONES

1. Programa Empléate para la Igualdad. Motivación al empleo.
2. Programa Empléate para la Igualdad. +empleo.
3. Programa Empléate para la Igualdad. Entrenamiento en Competencias para el Empleo – ECE.
4. Incentivos a emprendedoras.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.			
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia			
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	171/305	

5. *Mentoring* para emprendedoras.
6. *E - commerce* para emprendedoras.

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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.			
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia			
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	172/305	

	<p>marca personal, la redacción del cv, el uso de los nuevos canales de búsqueda de empleo, o el re – diseño de las carreras profesiones, mediante un formato combinado:</p> <ol style="list-style-type: none"> Desarrollo de sesiones grupales para la mejora del potencial de empleabilidad. Realización de sesiones <i>face to face</i> para personalizar las rutas de inserción laboral de las participantes. Inmersión en situaciones simuladas y reales.
Población diana	Mujeres empadronadas en el municipio de Medina Sidonia en situación de paro, demandantes de mejora del empleo o con especiales dificultades de inserción laboral.
Áreas responsables de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de Mujer ▪ Área de Empleo
Observaciones	<p>Esta acción precisa asistencia técnica externa para su diseño, implementación y evaluación.</p> <p>Esta acción se realizará de manera conjunta con el Ministerio de Presidencia, Relaciones con el Cortes e Igualdad a través del Fondo Social Europeo (FSE) en su Programa Operativo de inclusión social y de la economía social (POISE) para el periodo 2014 – 2020.</p>
Acción nº 1.3	EMPLÉATE PARA LA IGUALDAD. ENTRENAMIENTO EN COMPETENCIAS PARA EL EMPLEO – ECE
Descripción de la acción	<p>Los perfiles profesionales de muchas mujeres no son los que el mercado demanda en la actualidad, por ello, la actualización, revalorización y mejora de estos contribuirá a ofrecer candidaturas más adecuadas a la demanda.</p> <p>Esta acción se dirige a completar la formación de las mujeres que no cuentan con una especialización profesional adecuada a la demanda actual.</p> <p>Además de la formación en aula, esta acción formativa, contempla la realización de prácticas en empresas locales o del entorno.</p>
Población diana	Mujeres empadronadas en Medina Sidonia en situación de desempleo y con necesidad de reformular su curriculum vitae.
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de Mujer ▪ Área de Empleo

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	173/305



Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esta acción precisa de asistencia técnica externa para el diseño, impartición y evaluación de las acciones formativas y para la gestión y tutorización de las prácticas en empresas. ▪ En la medida de lo posible, se procurará desarrollar acciones formativas que disminuyan la segregación laboral vertical y horizontal. ▪ Las practicas se realizarán en empresas de la provincia. ▪ Esta acción se realizará de manera conjunta con el Ministerio de Presidencia, Relaciones con el Cortes e Igualdad a través del Fondo Social Europeo (FSE) en su Programa Operativo de inclusión social y de la economía social (POISE) para el periodo 2014 – 2020.
Acción nº 1.4	INCENTIVOS A EMPRENDEDORAS
Descripción de la acción	<p>Incorporación de ayudas específicas para emprendedoras</p> <ol style="list-style-type: none"> a. El 50% de los incentivos al emprendimiento se destinarán a emprendedoras. b. Puesta a disposición de recursos para la corresponsabilidad y la conciliación para emprendedoras: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ludoteca ▪ Escuela Infantil ▪ Talleres de verano
Población diana	Mujeres que tengan intención de desarrollar una idea de negocio en el municipio y que se encuentre en fase de desarrollo inicial.
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de Mujer ▪ Área de Empleo
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los incentivos al emprendimiento femenino podrán ser compatibles con otro tipo de ayudas al emprendimiento como, por ejemplo, las de carácter autonómico o nacional. ▪ La actividad se desarrollará en coordinación con el CADE.
Acción nº 1.5	MENTORING PARA EMPRENDEDORAS
Descripción de la acción	<p>Se trata de un programa de acompañamiento y apoyo de una mentora a una telémaca en su carrera emprendedora, mediante acciones de orientación, información y asesoramiento, encaminadas a la optimización del aprendizaje emprendedor mediante experiencias de modelaje en vivo.</p> <p>La acción se llevará a cabo a través de acciones colectivas, grupales e individuales.</p>
Población diana	Mujeres empadronadas en el municipio de Medina con intención de desarrollar una idea de negocio, que se

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	174/305



	encuentre en las primeras fases de desarrollo o que deseen introemprender, reemprender o consolidar su idea inicial.
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de Mujer ▪ Área de Empleo
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esta acción precisa asistencia técnica externa para el diseño e implementación del programa, así como para la coordinación y dinamización de la red de mentoras. ▪ El programa mentoring para emprendedoras podrá desarrollarse en formato <i>on line</i>, <i>off line</i> o mixto.
Acción nº 1.6	E- COMMERCE PARA EMPRENDEDORAS
Descripción de la acción	<p>Internet permite la interconexión con el mundo tanto a nivel personal mediante redes sociales, como a nivel comercial a través del <i>e - commerce</i>. Penetrar, competir y posicionarse en el comercio global, es una oportunidad con efectos exponenciales sobre cualquier negocio y, este hecho, es especialmente relevante en el caso del desarrollo de pequeños negocios en el ámbito rural. Pero aproximarse y permanecer en red, requiere conocer estrategias, herramientas y recursos relacionados con el <i>e - commerce</i>.</p> <p>Con el desarrollo de esta acción las emprendedoras del municipio podrán adquirir los conocimientos, las competencias y las habilidades necesarias para operar comercialmente de manera virtual.</p>
Población diana	Mujeres empadronadas en el municipio de Medina con intención de desarrollar una idea de negocio, que se encuentre en las primeras fases de desarrollo o que deseen introemprender, reemprender o consolidar su idea inicial.
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de Mujer ▪ Área de Empleo
Observaciones	<p>Esta acción precisa asistencia técnica externa para su diseño, desarrollo y evaluación.</p> <p>El formato de esta acción podrá ser <i>on line</i>, <i>off line</i> o mixto.</p>

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	175/305



LÍNEA ESTRATÉGICA 2: EMPODERAMIENTO FEMENINO

JUSTIFICACIÓN

En sentido amplio, el empoderamiento femenino contempla las dimensiones económica, política, social y cultural. Para que las mujeres puedan compartir los espacios de poder, decisión e influencia, que en la actualidad ocupan los hombres casi en exclusividad, es necesario en primer término actuar de manera transversal.

Sin un reparto simétrico del poder, no podemos hablar de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En realidad, el reparto equilibrado del poder necesita de grandes transformaciones sociales capaces de cuestionar los viejos clichés y las creencias erróneas y estereotipadas que todavía existen en relación con los roles de género.

Empoderar a las mujeres significa como hemos dicho más arriba, actuar de manera transversal y, añadimos aquí, que las actuaciones para el empoderamiento femenino han de implementarse tanto a nivel colectivo como individual.

OBJETIVO ESTRATÉGICO


Impulsar la participación de las mujeres a nivel económico, político, social y cultural y establecer redes para que estas puedan legitimar sus liderazgos en todos los ámbitos de influencia.

OBJETIVOS OPERATIVOS

- Favorecer el desarrollo personal para la actualización de los potenciales individuales en favor del empoderamiento femenino.
- Entrenar en liderazgo transformacional para legitimar posiciones y canalizar las aspiraciones individuales y colectivas de las mujeres de manera operativa.
- Impulsar la participación de las mujeres como estrategia de visibilidad y posicionamiento público de las mismas.
- Visibilizar, valorizar y transferir modelos de liderazgos femeninos.

ACCIONES

1. Desarrollo personal para el empoderamiento femenino.
2. Reconocimiento social a mujeres lideresas
3. Actualización y dinamización del tejido asociativo femenino
4. Hablar con...
5. Entrenamiento en liderazgo.
6. Visibilización y vindicación de mujeres destacadas en la historia.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.			
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia			
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	176/305	

FICHAS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES	
Acción nº 2.1	DESARROLLO PERSONAL PARA EL EMPODERAMIENTO FEMENINO
Descripción de la acción	Acciones formativas para el desarrollo de competencias personales relacionadas con el pensamiento productivo, la imagen personal, la autoconfianza y la autonomía.
Población diana	Preferentemente mujeres pertenecientes a asociaciones y grupos de influencia, profesionales y población femenina en general.
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de la Mujer ▪ Centro Municipal de Información a la Mujer ▪ Área de Educación
Observaciones	Esta acción precisa asistencia técnica externa para el diseño desarrollo y evaluación.
Acción nº 2.2	ACTUALIZACIÓN Y DINAMIZACIÓN DEL TEJIDO ASOCIATIVO FEMENINO
Descripción de la acción	Se trata, por una parte, de reorientar y mejorar el actual tejido femenino y, por otra, crear redes de empoderamiento que den respuesta a los nuevos modelos de organización social y las realidades emergentes de las mujeres más jóvenes. En este sentido se desarrollarán acciones para la adquisición de conocimientos relacionados con la creación, gestión y dinamización de asociaciones.
Población diana	Población femenina en general, con especial atención a la población más joven.
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de la Mujer ▪ Centro Municipal de Información a la Mujer ▪ Área de Participación Ciudadana
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se recomienda que la población diana de esta acción participe en el resto de las acciones de esta línea estratégica (desarrollo personal, liderazgo, hablar con...) para optimizar los resultados de esta. ▪ Esta acción precisa asistencia técnica externa para su diseño, implementación y evaluación.
Acción nº 2.3	RECONOCIMIENTO SOCIAL A MUJERES LIDERESAS
Descripción de la acción	Con esta acción se pretende visibilizar y prestigiar a mujeres que representen un modelo de liderazgo útil para la transferencia de patrones de empoderamiento. Y para ello el Ayuntamiento de Medina Sidonia instaurará unos premios de reconocimiento a nivel local.
Población diana	Ciudadanía en general.
Área responsable	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de la Mujer

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	177/305



de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centro Municipal de Información a la Mujer ▪ Área de participación Ciudadana
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La ceremonia de entrega de distinciones tendrá periodicidad anual y serán entregadas por las autoridades municipales.
Acción nº 2.4	HABLAR CON...
Descripción de la acción	Organización de encuentros con mujeres destacadas del mundo de la política, la economía, las artes... para conocer trayectorias, barreras, inquietudes, opiniones, lecciones aprendidas... relacionadas con el empoderamiento de las mujeres.
Población diana	Población en general
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de la Mujer ▪ Centro Municipal de Información a la Mujer ▪ Área de Participación Ciudadana
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esta acción precisa asistencia técnica externa para la organización de los eventos.
Acción nº 2.5	ENTRENAMIENTO EN LIDERAZGO
Descripción de la acción	Formación para ejercer el liderazgo de manera eficiente mediante el entrenamiento de habilidades relacionadas con las capacidades creativas, comunicativas, directivas, interpersonales etc.
Población diana	Mujeres empadronadas en Medina Sidonia, principalmente las pertenecientes a grupos organizados de la sociedad civil.
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de la Mujer ▪ Centro Municipal de Información a la Mujer ▪ Área de Educación
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esta acción precisa asistencia técnica externa para el diseño, implementación y evaluación.
Acción nº 2.6	VISIBILIZACIÓN Y VINDICACIÓN DE MUJERES DESTACADAS EN LA HISTORIA
Descripción de la acción	<p>Con esta acción se pretende “rescatar” a mujeres notables que han sido olvidadas por la historia para, por una parte, vindicarlas y ponerlas en valor y, por otra, para que sirvan de modelo a las nuevas generaciones. Desde este punto de vista, se realizará un trabajo de investigación en la biblioteca municipal, en la que existe un fondo bibliográfico referido a mujeres relevantes en el mundo de las artes, la ciencia, la literatura...etc.</p> <p>Tras el proceso investigador, se realizará un ciclo de seminarios monográficos en torno a los resultados obtenidos.</p>

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	178/305



Población diana	Población en general
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de la Mujer ▪ Área de Educación
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esta acción precisa asistencia técnica externa

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

JUSTIFICACIÓN

La violencia de género es un dramático fenómeno de carácter universal que se expresa de múltiples maneras, todas ellas graves, que atentan contra la integridad física, psicológica, y sexual de las mujeres y, se sustenta en los valores machistas de las sociedades patriarcales. En consecuencia, para erradicar las violencias machistas, es preciso que toda la sociedad, deconstruya estos valores y los sustituya por registros relacionados con la igualdad de género.

Mediante el desarrollo de las acciones contenidas en esta línea estratégica, el Ayuntamiento de Medina Sidonia pretende contribuir de manera decidida a la erradicación de este tipo de violencia y para ello ha diseñado una serie de acciones dirigidas a la población asidonense en general y a la población masculina en particular, sin olvidar a las propias mujeres y las y los profesionales con responsabilidad en la prevención y erradicación de esta lacra social.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

OBJETIVOS OPERATIVOS

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

ACCIONES


1. Aprobación del protocolo de coordinación para la prevención de la violencia de género y atención a las mujeres víctimas de violencia de género en el municipio de Medina Sidonia.
2. Mesa contra la violencia de género.
3. Creación de un plenario de Jóvenes contra la Violencia de Género.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	179/305



4. Creación de la Red de Hombres contra la Violencia de Género
5. Educación para la prevención de la violencia de género.
6. Capacitación de agentes relacionados con la erradicación de la violencia de género y atención a víctimas.
7. Taller para el uso responsable de las redes sociales.
8. Asistencia a víctimas de violencia de género.

FICHAS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES	
Acción nº 3.1	APROBACIÓN DEL PROTOCOLO DE COORDINACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y ATENCIÓN A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO DE MEDINA SIDONIA
Descripción de la acción	<p>Partiendo del reconocimiento de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, y especialmente los establecidos en la Ley 4/2015 de 27 de abril reguladora del Estatuto de la Víctima del Delito, la Comisión Local de Seguimiento contra la Violencia de Género de Medina Sidonia, ha elaborado el protocolo de coordinación para la prevención de la violencia de género y atención a las mujeres víctimas de violencia de género, que contempla el procedimiento de coordinación y cooperación institucional para la mejora de la actuación ante la violencia de género.</p> <p>Dicho protocolo, recoge la intervención de manera coordinada de los organismos e instituciones intervinientes en el proceso de atención a víctimas de violencia de género: Policía Local, Guardia Civil, Atención Sanitaria Primaria, Servicios Sociales Municipales Servicios Sociales Comunitarios, Centro Municipal de Información a la Mujer, Juzgado de violencia contra la mujer, Juzgado de guardia y SAVA.</p>
Población diana	Población en general
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de la Mujer ▪ Centro Municipal de Información a la Mujer ▪ Área de Seguridad Ciudadana
Observaciones	
Acción nº 3.2	MESA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Descripción de la	La mesa está compuesta por los siguientes organismos y colectivos:


Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.			
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia			
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	180/305	

acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subdelegación del Gobierno ▪ Área de la Mujer ▪ Área de Bienestar Social ▪ Centro Municipal de Información a la Mujer ▪ Policía Local ▪ Guardia Civil ▪ Centro de salud ▪ Profesorado de primaria y secundaria ▪ Servicios sociales comunitarios <p>Y sus objetivos y funciones se recogen en el reglamento de funcionamiento.</p>
Población diana	Población en general
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de la Mujer ▪ Centro Municipal de Información a la Mujer ▪ Área de Seguridad Ciudadana
Observaciones	
Acción nº 3.3	CREACIÓN DE UN PLENARIO DE JÓVENES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Descripción de la acción	<p>Crear un órgano contra la violencia de género implica dotarlo de estructura de funcionamiento y de los recursos necesarios para el desempeño de sus funciones. En este caso, se trata de crear un grupo de trabajo permanente dedicado al análisis, debate y reflexión de asuntos relacionados con la violencia machista, para una vez reunidos en Pleno, proponer medias para la prevención y erradicación de este tipo de violencia y elevar estas a la Alcaldía para su estudio e implementación, en su caso.</p> <p>El plenario de jóvenes contra la violencia de género se constituirá a instancias del alcalde como órgano consultivo.</p>
Población diana	Población joven
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alcaldía ▪ Área de la Mujer ▪ Centro Municipal de Información a la Mujer ▪ Área de Juventud ▪ Área de Participación Ciudadana ▪ Área de Educación

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	181/305



Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El plenario deberá estar formado por chicos y chicas de manera paritaria. ▪ La formación previa como Agentes para la Promoción de la Igualdad (API) será de carácter obligatorio para ser miembro del Plenario de Jóvenes. ▪ Esta acción será el producto final de la acción Cualificación de Agentes para la Promoción de la Igualdad (API) contemplada en la línea estratégica "Educación para la Igualdad" dirigidas a la Comunidad Educativa.
Acción nº 3.4	CREACIÓN DE LA RED DE HOMBRES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Descripción de la acción	Creación y dinamización de una red formal de hombres comprometidos con la defensa activa de la igualdad de las mujeres y contra las violencias machistas. Sus miembros deberán ser capaces de adoptar un papel activo en relación con la sensibilización, formación, difusión y visualización de los compromisos para la erradicación de este tipo de violencias.
Población diana	Hombres empadronados en Medina Sidonia que muestren interés por la transformación social a favor de la igualdad de género y por extensión con la erradicación de la violencia de género.
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de la Mujer ▪ Centro Municipal de Información a la Mujer ▪ Área de Participación Ciudadana ▪ Área de Educación
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En un primer momento el grupo no será muy numeroso.
Acción nº 3.5	EDUCACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Descripción de la acción	Talleres para la sensibilización de la comunidad educativa y las familias en relación con las violencias machistas, que incluirán, contenidos para la educación en valores igualitarios y de respeto, la ordenación del tiempo entre iguales y la prevención de la violencia de género desde la infancia y adolescencia.
Población diana	Alumnado, profesorado y familias.
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de la Mujer ▪ Centro Municipal de Información a la Mujer ▪ Área de Educación
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esta acción requiere asistencia técnica externa para la dinamización de los talleres y la elaboración de materiales.
Acción nº 3.6	CAPACITACIÓN DE AGENTES RELACIONADOS CON LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.			
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia			
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	182/305	

Descripción de la acción	Se trata de desarrollar seminarios monográficos relacionados con el tema en cuestión, como, por ejemplo, aspectos jurídicos, judiciales, sanitarios... relacionados con la violencia de género.
Población diana	Cuerpos de seguridad y otros colectivos de profesionales relacionados con la erradicación de la violencia de género
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de la Mujer ▪ Centro Municipal de Información a la Mujer
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esta acción requiere asistencia técnica externa para la dinamización de los talleres y la elaboración de materiales. ▪ Los seminarios podrán abrirse a otros colectivos de interés
Acción nº 3.7	TALLERES PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS REDES SOCIALES
Descripción de la acción	Esta acción, dirigida a la población joven, tiene por objeto sensibilizar para hacer un uso responsable de las redes sociales y erradicar las conductas machistas y a la vez, promover e impulsar conductas de respeto entre chicos y chicas alejadas de los estereotipos sexistas.
Población diana	Población joven de Medina Sidonia
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de la Mujer ▪ Centro Municipal de Información a la Mujer ▪ Área de Educación
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esta acción precisa asistencia técnica externa para el diseño, desarrollo y evaluación
Acción nº 3.8	ASISTENCIA A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Descripción de la acción	Atención a víctimas de violencia de género que se encuentren en situación de emergencia
Población diana	Víctimas de violencia de género
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de la Mujer ▪ Centro Municipal de Información a la Mujer
Observaciones	

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	183/305



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

JUSTIFICACIÓN

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

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Tomar medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad en las unidades de convivencia dirigidas a hombres y mujeres, a niñas y niños, para un reparto del tiempo más racional y justo.

OBJETIVOS OPERATIVOS

- Fomentar los valores asociados a la igualdad de género entre la población masculina, especialmente entre los niños y jóvenes.
- Sensibilizar al empresariado en relación con el cumplimiento de la Ley en materia de conciliación y también respecto a las ventajas que supone para las empresas adoptar medias de conciliación para hombres y mujeres.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	184/305



ACCIONES

1. Foro Tiempo de Hombres
2. Yincana por la corresponsabilidad
3. Ludoteca
4. Escuela infantil
5. Talleres de verano

FICHAS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES

Acción nº 4.1	FORO TIEMPO DE HOMBRES
Descripción de la acción	Con la creación de espacios para el análisis, la reflexión y el debate constituidos por hombres o de carácter mixto, se obtienen resultados operativos satisfactorios, por ello, con la creación de este foro se pretende, por una parte, dar un paso hacia la acción de manera organizada por parte de la población masculina, y por otro, crear un Grupo Motor, que, con el tiempo, pueda constituirse como tractor y generador de sinergias en favor de la igualdad y de la corresponsabilidad. El foro se constituirá formalmente, tendrá carácter permanente, y partirá con la elaboración de una programación de actividades consensuada con el Ayuntamiento.
Población diana	Hombres empadronados en Medina Sidonia
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de la Mujer ▪ Centro Municipal de Información a la Mujer ▪ Área de Participación Ciudadana
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se recomienda la participación masculina en el diseño, organización y desarrollo del foro.
Acción nº 4.2	YINCANA POR LA CORRESPONSABILIDAD
Descripción de la acción	El juego es un recurso pedagógico de primer orden. Por ello, aprender valores relacionados con la igualdad y la corresponsabilidad mediante el juego, resulta ser, además de atractivo, muy recomendable para interiorizar valores, recambiar actitudes y adoptar conductas deseables. Con la yincana pretendemos vivenciar y normalizar situaciones cotidianas relacionadas con el reparto de tareas, dejando atrás los estereotipados y antiguos roles de género.
Población diana	Familias del municipio y población en general
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de la Mujer ▪ Centro Municipal de Información a la Mujer ▪ Área de Juventud ▪ Área de Educación

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	185/305




Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> La yincana se realizará al aire libre.
Acción nº 4.3	LUDOTECA
Descripción de la acción	Las ludotecas “Sonrisas” y “Diversidonia”, dan servicio a las poblaciones de San José de Malcocinado y Los Albadalejos y a la de Medina Sidonia respectivamente. Ambas están pensadas para recibir a menores de entre 3 y 12 años en horario de mañana y tarde.
Población diana	Unidades familiares del municipio
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Área de Bienestar Social
Observaciones	
Acción nº 4.4	ESCUELA INFANTIL
Descripción de la acción	La escuela infantil “El Caminillo” dispone de 42 plazas concertadas para niñas y niños de 0 a 3 años
Población diana	Unidades familiares del municipio
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Área de Bienestar Social
Observaciones	
Acción nº 4.5	TALLERES DE VERANO
Descripción de la acción	Los talleres de verano desarrollan actividades de aprendizaje y ocio dirigidas a la población infantil de entre 3 a 12 años.
Población diana	Unidades familiares del municipio
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Área de Bienestar Social
Observaciones	

LÍNEA ESTRATÉGICA 5: EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD

JUSTIFICACIÓN

Las agencias socializadoras (familia, medios de comunicación, escuela...) son las encargadas de transmitir los valores admitidos como validos en cada sociedad. Todavía hoy, estas agencias transmiten valores que resultan ser asimétricos para mujeres y hombres y, por consiguiente, perpetúan creencias, actitudes y conductas que dificultan la convivencia en igualdad.

Trabajar con el profesorado y las familias a favor de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, supone, por una

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.			
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia			
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	186/305	

parte, educar para respetar y cumplir la Ley y, por otra, educar para el fomento de una convivencia responsable y respetuosa entre iguales.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Acelerar los procesos transformadores a través de las agencias de socialización (escuela y familia) para que la sociedad en su conjunto y principalmente la población joven, interiorice los valores asociados a la igualdad de derechos y de trato de mujeres y hombres.

OBJETIVOS OPERATIVOS


- Fomentar creencias, actitudes y conductas entre la población joven basadas en el respeto, la no agresión y la corresponsabilidad.
- Apoyar el compromiso activo del profesorado en favor de la igualdad de las mujeres.
- Sensibilizar y concienciar a padres y madres de la importancia que tiene la educación para la igualdad desde la infancia.

ACCIONES

1. Aula para la convivencia en igualdad.
2. Maratón de iguales.
3. Cualificación de Agentes para la Promoción de la Igualdad (API).
4. Celebración del 8 de marzo. Día Internacional de la Mujer.
5. Jornada contra la violencia de género. Día 25 de noviembre.
6. Taller para la deconstrucción de patrones sexistas en la música.

FICHAS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES

Acción nº 5.1	AULA PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD
Descripción de la acción	<p>Crear un aula para la igualdad implica un esfuerzo conjunto por parte del Ayuntamiento, el profesorado y las familias, en favor de una educación colectiva orientada a la transformación social.</p> <p>Con el aula para la igualdad se pretende incidir allí donde se forja el pensamiento y la conducta de las futuras generaciones de hombres y mujeres, mediante actuaciones conjuntas coordinadas y de carácter transformador.</p>
Población diana	Alumnado, profesorado, padres y madres
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de Juventud • Área de Educación
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esta acción requiere asistencia técnica externa para el diseño, coordinación, dinamización y seguimiento de las actuaciones desarrolladas por el aula para la convivencia en igualdad.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.			
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia			
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	187/305	

Acción nº 5.2	MARATÓN DE IGUALES
Descripción de la acción	Se trata de aglutinar, en una jornada festiva, a chicos y chicas, a mujeres y hombres, de dentro y fuera del municipio para correr una maratón en favor de la igualdad.
Población diana	Población en general. Actividad abierta a personas de otros municipios
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de Deporte • Área de Participación Ciudadana
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puede contemplarse la participación y el patrocinio de la Diputación provincial y la esponsorización de empresas.
Acción nº 5.3	CUALIFICACIÓN DE AGENTES PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD (API)
Descripción de la acción	Con esta acción se pretende cualificar y especializar a hombres y mujeres asidonenses en igualdad de género.
Población diana	Hombres y mujeres del Municipio que deseen adquirir formación específica relacionada con de la igualdad de género.
Área responsable del desarrollo de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de Educación
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esta acción requiere asistencia técnica externa para su diseño, impartición y evaluación. ▪ La acción podrá realizarse de manera virtual, presencial o en formato mixto. ▪ Esta acción de carácter previo y obligatorio para las personas integrantes del Plenario de Jóvenes por la Igualdad.
Acción nº 5.4	CELEBRACIÓN DEL 8 DE MARZO. DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER
Descripción de la acción	Jornada colectiva de carácter conmemorativo y reivindicativo.
Población diana	Población en general
Área responsable del desarrollo de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de Participación Ciudadana
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Celebración anual
Acción nº 5.5	JORNADA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. DÍA 25 DE NOVIEMBRE

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	188/305




Descripción de la acción	<p>Desarrollo de actividades en torno al 25 de noviembre, día contra la violencia de género, dirigidas a adolescentes de los IES del municipio, jóvenes asidonenses, asociaciones de mujeres y población en general. Se contemplan actividades relacionadas con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prevención de la violencia de género • Solución de conflictos de manera negociada • Comunicación humana • Nuevas masculinidades • Relación de parejas jóvenes • Campañas de sensibilización etc. <p>Así como reuniones de trabajo periódicas con las coeducadoras de los centros educativos para desarrollar actividades conjuntas de manera coordinada.</p>
Población diana	Población adolescente y joven, tejido asociativo femenino, centros educativos y población en general.
Área responsable del desarrollo de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de Educación • Área de Juventud
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Celebración anual.
Acción nº 5.6	TALLERES PARA LA DECONSTRUCCIÓN DE PATRONES SEXISTAS EN LA MÚSICA
Descripción de la acción	El desarrollo de esta acción permitirá el uso de la música como recurso didáctico para analizar, detectar, reflexionar, debatir y, en definitiva, hacer una revisión crítica de las letras de las canciones más escuchadas por la población joven.
Población diana	Población joven de ambos sexos
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de Educación
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esta acción precisa asistencia técnica externa para el diseño, desarrollo y evaluación

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	189/305



LÍNEA ESTRATÉGICA 6: MEDIDAS TRANSVERSALES	
JUSTIFICACIÓN	
Esta línea de acción contempla el diseño de herramientas de gestión y capacitación para el acompañamiento y apoyo en los procesos de redistribución de los recursos públicos a nivel local y la inclusión de la transversalidad de género con objeto de modificar las condiciones de partida de las mujeres y, mejorar así sus condiciones de vida, su autonomía y su posicionamiento socioeconómico.	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Impulsar las políticas de igualdad entre mujeres y hombres atendiendo a los principios de la Carta Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la vida Local y, por tanto, institucionalizar progresivamente la aplicación del <i>mainstreaming the gender</i> en todas las áreas y a todos los niveles de gestión.	
OBJETIVOS OPERATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitar a los equipos de gestión municipal para aplicar el enfoque transversal de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las actuaciones a nivel local. ▪ Diseñar instrumentos de gestión que faciliten la coherencia en la toma de decisiones y la gestión municipal, con los principios inspiradores del I Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. ▪ Incorporar cláusulas sociales con perspectiva de género en contratos, subvenciones y convenios públicos, que equilibren las condiciones de partida de mujeres y hombres. ▪ Elaborar soportes legales para la toma de decisiones con enfoque de género. 	
ACCIONES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Creación del Consejo Municipal de la Mujer. 2. Capacitación para la inclusión del Enfoque Transversal de Género en las Políticas Locales. 3. Guía para la comunicación institucional incluyente y no sexista. 4. Incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios públicos. 5. Revisión de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) municipal desde la óptica de género. 6. Sistema de evaluación del I Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. 	

FICHAS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES	
Acción nº 6.1	CREACIÓN DEL CONSEJO MUNICIPAL DE LA MUJER
Descripción de la acción	El Consejo Municipal de la Mujer será un órgano colegiado de participación, consultivo y no vinculante para la promoción real y efectiva de la igualdad de las mujeres del municipio de Medina Sidonia y para facilitar la participación activa de las mismas en las políticas municipales.


Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.			
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia			
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	190/305	

	Para su constitución se elaborará el reglamento de participación, funcionamiento, competencias y composición de este órgano.
Población diana	Población en general.
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía • Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer • Área de Participación Ciudadana
Observaciones	
Acción nº 6.2	CAPACITACIÓN PARA LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE TRANSVERSAL DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS LOCALES.
Descripción de la acción	Capacitación dirigida al personal ejecutivo del Ayuntamiento de Medina siguiendo las recomendaciones de la Comisión Europea para la aplicación del <i>mainstreaming</i> de género en todas las áreas de gestión de la administración pública.
Población diana	Equipos de gestión del Ayuntamiento de Medina Sidonia
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía • Área de la Mujer • Centro Municipal de Información a la Mujer
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esta acción requiere asistencia técnica externa para la impartición de contenidos.
Acción nº 6.3	GUÍA PARA LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL INCLUYENTE Y NO SEXISTA
Descripción de la acción	Elaboración de una Guía de comunicación institucional incluyente y no sexista con protocolos de buen uso y recomendaciones para el tratamiento de la información y la comunicación oral, escrita, sonora y visual con perspectiva de género.
Población diana	Equipo de Gobierno, Corporación municipal y personal del Ayuntamiento
Área responsable de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía • Área de la Mujer • Área de Presidencia
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esta acción requiere asistencia técnica externa para la elaboración de la guía.
Acción nº 6.4	INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS PÚBLICOS.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	191/305



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

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019		
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.				
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia				
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	192/305		

Observaciones

- Esta acción requerirá de asistencia técnica externa para el diseño de un panel de indicadores de evaluación – valoración de las acciones contenidas en el Plan.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	193/305



7. Sistema de gobernanza

Sistema de gobernanza

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

Estructura de gobernanza

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


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



Organización y planificación de la gestión

Existen una serie de factores que favorecen la integración de la óptica de género en la gestión de las políticas públicas municipales.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	194/305



1. **Compromiso político** para la incorporación de la transversal de género en la gestión de las políticas públicas. De este modo se incorpora a la agenda política la voluntad de eliminar las barreras que dificultan o impiden a las mujeres ejercer sus derechos de ciudadanía.
2. **Conocimiento técnico** en profundidad de la realidad social y visión de género para un análisis desagregado por sexos. Así mismo, se precisa tener una capacidad integradora de los aspectos sociales, económicos, políticos y culturales que interactúan en la construcción de las desigualdades de género y al mismo tiempo, conocer el manejo de las herramientas para medir los impactos de género ex – ante, durante y después de las intervenciones en favor de la igualdad.
3. **Mecanismos de coordinación** con las distintas áreas de intervención durante el desarrollo de las acciones reparadoras.
4. **Participación activa de la población** en el proceso de deconstrucción de los valores patriarcales y en la construcción de un nuevo modelo social en el que se contemple la igualdad como valor social.
5. **Compromiso de los hombres.** La consecución de la igualdad plena no es una responsabilidad exclusiva de las mujeres. Hombres y mujeres como agentes sociales que son, han de comprometerse y responsabilizarse en la creación de un modelo social igualitario, por este motivo, la participación activa de los hombres es de gran valor.

Para el normal desarrollo de las acciones programadas (implantación, coordinación, seguimiento y evaluación), la Delegación de la Mujer, organizará una serie de reuniones de trabajo con periodicidad trimestral para el impulso, seguimiento y evaluación de estas.

Respecto a la estrategia de comunicación y de difusión tanto a nivel interno como externo, ésta se desarrollará a través de los medios tradicionales, como folletos, circulares, notas de prensa, dossier etc. y también mediante una serie de herramientas informáticas, como los social media, foros de reflexión y debate o la web del Ayuntamiento.

La gestión del Plan, coherente con las normas de buen Gobierno, se regirá por los principios de transparencia y rendición de cuentas, haciéndose pública toda la información relativa a la gestión y seguimiento de este.

Sistema de evaluación y seguimiento

Evaluar y valorar los resultados parciales y finales de los programas y acciones del Plan, además de permitirnos comprobar el grado en que se han cumplido los objetivos previstos en relación con los resultados obtenidos, va a ayudar a identificar dificultades, buenas prácticas y lecciones aprendidas en relación con las actuaciones ejecutadas.

La informatización de la información obtenida proveniente de los indicadores de género se realizará mediante un programa informático que facilite no solo el registro de datos, sino que, además, permita acceder en cualquier momento y de manera automática a los informes de

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	195/305



evaluación – valoración de cada una de las acciones desarrolladas.

La minería de datos así gestionada, permitirá medir automáticamente no solo el grado de cumplimiento de los objetivos con respecto a los resultados esperados, sino también la coherencia de las acciones, la calidad de los procesos y los impactos de género esperados y no esperados y a su vez, podremos conocer el número de personas beneficiarias, el grado de satisfacción o el cumplimiento de los plazos previstos y también, permitirá valorar el grado de eficiencia conseguido en relación con los recursos dispuestos.

Para conseguir tales propósitos, el Plan cuenta con un sistema de seguimiento, que facilitará la elaboración tanto de los informes intermedios de evaluación – valoración, como el informe final de resultados.

PANEL DE INDICADORES



Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	196/305



INFORMES INTERMEDIOS DE SEGUIMIENTO



Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	197/305




INFORME FINAL



8. Horizonte temporal

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	198/305



Horizonte temporal

	19	19	19	19	o 19	19	e 19	19	Dic 19	20	20	Mar 20	20	20	Jun 20	Jul 20	o 20	20	Oct 20	20	Dic 20	21	21	Mar 21	Abr 21
Línea Estratégica 1: Empleo y Emprendimiento																									
1.1. Programa Empléate para la Igualdad. Motivación al empleo.																									
1.2. Programa Empléate para la Igualdad. +empleo.																									
1.3. Programa Empléate para la Igualdad. Entrenamiento en Competencias para el Empleo – ECE.																									
1.4. Incentivos a emprendedoras.																									
1.5. <i>Mentoring</i> para emprendedoras.																									
1.6. <i>E - commerce</i> para emprendedoras.																									
Línea Estratégica 2: Empoderamiento Femenino																									
2.1. Desarrollo personal para el empoderamiento femenino.																									
2.2. Reconocimiento social a mujeres lideresas																									
2.3. Actualización y dinamización del tejido asociativo femenino																									
2.4. Hablar con...																									
2.5. Entrenamiento en liderazgo.																									
2.6. Visibilización y vindicación de mujeres destacadas en la historia.																									
Línea Estratégica 3: Erradicación de la Violencia de Género																									
3.1. Aprobación del protocolo de coordinación para la prevención de la violencia de género y atención a las mujeres víctimas de violencia de género en el municipio de Medina Sidonia.																									
3.2. Mesa contra la violencia de género																									
3.3. Creación de un plenario de Jóvenes contra la Violencia de Género																									
3.4. Creación de la Red de Hombres contra la Violencia de Género																									
3.5. Educación para la prevención de la violencia de género																									
3.6. Capacitación de agentes relacionados con la erradicación de la violencia de género y atención a víctimas																									
3.7. Talleres para el uso responsable de las redes sociales																									
3.8. Asistencia a víctimas de violencia de género																									
Línea Estratégica 4: Corresponsabilidad y conciliación de la vida privada y profesional																									
4.1. Foro tiempo de hombres																									
4.2. Yincana por la corresponsabilidad																									
4.3. Ludoteca																									
4.4. Escuela Infantil																									
4.5. Talleres de verano																									
Línea Estratégica 5: Educación para la Igualdad																									
5.1. Aula para la convivencia en igualdad.																									
5.2. Maratón de iguales.																									
5.3. Cualificación de Agentes para la Promoción de la Igualdad (API).																									
5.4. Celebración del 8 de marzo- Día Internacional de la Mujer.																									
5.5. Jornada contra la violencia de género. Día 25 de noviembre.																									
5.6. Talleres para la deconstrucción de patrones sexistas en la música.																									

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	199/305



Línea Estratégica 6: Medidas transversales																				
6.1. Creación del Consejo Municipal de la Mujer.																				
6.2. Capacitación para la inclusión del Enfoque Transversal de Género en las Políticas Locales.																				
6.3. Guía para la comunicación institucional Incluyente y no sexista.																				
6.4. Incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios públicos.																				
6.5. Revisión de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) municipal desde la óptica de género.																				
6.6. Sistema de evaluación del I Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.																				

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	200/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.


9. Presupuesto económico

Presupuesto económico

LÍNEA ESTRATÉGICA 1	ACCIONES	2019	2020	2021	2022
Empleo y emprendimiento	1.1. Programa Empléate para la Igualdad. Motivación al empleo.	Coste 0	-	-	-
	1.2. Programa Empléate para la Igualdad. +empleo.	Coste 0	-	-	-
	1.3. Programa Empléate para la Igualdad. Entrenamiento en Competencias para el Empleo – ECE.	Coste 0	-	-	-
	1.4. Incentivos a emprendedoras.	10.000 €	10.000 €	10.000 €	10.000 €
	1.5. <i>Mentoring</i> para emprendedoras.		4.200 €	-	-
	1.6. <i>E - commerce</i> para emprendedoras.	-	-	2.800 €	-
	TOTAL LÍNEA ESTRATÉGICA 1		10.000 €	14.200 €	12.800 €

LÍNEA ESTRATÉGICA 2	ACCIONES	2019	2020	2021	2022
Empoderamiento femenino	2.1. Desarrollo personal para el empoderamiento femenino.	-	1.400 €	1.400 €	1.400 €
	2.2. Reconocimiento social a mujeres lideresas	-	600 €	600 €	600 €

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	201/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

	2.3. Actualización y dinamización del tejido asociativo femenino	1.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €
	2.4. Hablar con...	-	2.900 €	2.900 €	2.900 €
	2.5. Entrenamiento en liderazgo.	-	1.400 €	-	-
	2.6. Visibilización y vindicación de mujeres destacadas en la historia.	-	1.700 €	1.700 €	1.700 €
TOTAL LÍNEA ESTRATÉGICA 2		1.000 €	9.000 €	7.600 €	7.600 €

LÍNEA ESTRATÉGICA 3	ACCIONES	2019	2020	2021	2022
Erradicación de la violencia de género	3.1. Aprobación del protocolo de coordinación para la prevención de la violencia de género y atención a las mujeres víctimas de violencia de género en el municipio de Medina Sidonia.	Coste 0	Coste 0	Coste 0	Coste 0
	3.2. Mesa contra la violencia de género.	Coste 0	Coste 0	Coste 0	Coste 0
	3.3. Creación de un plenario de Jóvenes contra la Violencia de Género.	Coste 0	Coste 0	Coste 0	Coste 0
	3.4. Creación de la Red de Hombres contra la Violencia de Género	-	1.000 €	1.000 €	1.000 €
	3.5. Educación para la prevención de la violencia de género.	Coste 0	Coste 0	Coste 0	Coste 0
	3.6. Capacitación de agentes relacionados con la erradicación de la violencia de género y atención a víctimas.	-	1.800 €	-	-
	3.7. Talleres para el uso	1.500 €	-	1.500 €	-

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	202/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

	responsable de las redes sociales.				
	3.8. Asistencia de víctimas de violencia de género	500 €	600 €	600 €	600 €
TOTAL LÍNEA ESTRATÉGICA 3		2.000 €	3.400 €	3.100 €	1.600 €

LÍNEA ESTRATÉGICA 4	ACCIONES	2019	2020	2021	2022
Corresponsabilidad y conciliación de la vida privada y profesional	4.1. Foro tiempo de hombres	-	-	-	1.000 €
	4.2. Yincana por la corresponsabilidad	3.800 €	-	-	-
	4.3. Ludotecas	25.000 €	25.000 €	25.000 €	25.000 €
	4.4. Escuela Infantil	10.197,26 €	10.197,26 €	10.197,26 €	10.197,26 €
	4.5. Talleres de verano	10.100 €	10.100 €	10.100 €	10.100 €
TOTAL LÍNEA ESTRATÉGICA 4		49.097 €	45.297 €	45.297 €	45.297 €

LÍNEA ESTRATÉGICA 5	ACCIONES	2019	2020	2021	2022
Educación para la Igualdad	5.1. Aula para la convivencia en igualdad.	-	1.500 €	-	1.500 €
	5.2. Maratón de iguales.	-	350 €	350 €	350 €
	5.3. Cualificación de Agentes para la Promoción de la Igualdad (API).	4.200 €	-	-	-
	5.4. Celebración del 8 de marzo- Día	Coste 0	Coste 0	Coste 0	Coste 0

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	203/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

	Internacional de la Mujer.				
	5.5. Jornada contra la violencia de género. Día 25 de noviembre.	Coste 0	Coste 0	Coste 0	Coste 0
	5.6. Talleres para la deconstrucción de patrones sexistas en la música.	-	-	-	1.500 €
TOTAL LÍNEA ESTRATÉGICA 5		4.200 €	1.850 €	350 €	3.350 €

LÍNEA ESTRATÉGICA 6	ACCIONES	2019	2020	2021	2022
Medidas transversales	6.1. Creación del Consejo Municipal de la Mujer.	Coste 0	-	-	-
	6.2. Capacitación para la inclusión del Enfoque Transversal de Género en las Políticas Locales.	-	Coste 0	-	-
	6.3. Guía para la comunicación institucional incluyente y no sexista.	-	-	Coste 0	-
	6.4. Incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios públicos.	Coste 0	Coste 0	Coste 0	Coste 0
	6.5. Revisión de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) municipal desde la óptica de género.	Coste 0	Coste 0	Coste 0	Coste 0
	6.6. Sistema de evaluación del I Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.	1.000 €	-	-	1.500 €
TOTAL LÍNEA ESTRATÉGICA 6		1.000 €	0 €	0 €	1.500 €

RESUMEN	2019	2020	2021	2022	TOTAL
LÍNEA ESTRATÉGICA 1	10.000 €	14.200 €	12.800 €	10.000 €	47.000 €
LÍNEA ESTRATÉGICA 2	1.000 €	9.000 €	7.600 €	7.600 €	25.200 €

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	204/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.


LÍNEA ESTRATÉGICA 3	2.000 €	3.400 €	3.100 €	1.600 €	10.100 €
LÍNEA ESTRATÉGICA 4	49.097 €	45.297 €	45.297 €	45.297 €	184.988 €
LÍNEA ESTRATÉGICA 5	4.200 €	1.850 €	350 €	3.350 €	9.750 €
LÍNEA ESTRATÉGICA 6	1.000 €	0 €	0 €	1.500 €	2.500 €
TOTAL	67.297 €	73.747 €	69.147 €	69.347 €	279.538 €

Tercero.- Se abre un periodo de información pública en el que se podrán presentar alegaciones o sugerencias a su contenido por plazo de 20 días hábiles, que serán tenidas en cuenta en la aprobación definitiva del documento. En caso de que no se presentaran, el documento hasta entonces provisional se elevará a definitivo y se publicará íntegro en el BOP de Cádiz y entrará en vigor al día siguiente. Se publicará el texto del Plan de Igualdad en el portal de transparencia del Ayuntamiento en cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa para conocimiento general.”

El Sr. Alcalde da la palabra a la Concejala del área de Bienestar Social que señala que la aprobación del Plan de Igualdad es un objetivo que se había propuesto desde hace un año que finalmente con mucho esfuerzo ha podido cumplirse y que de la obligación del Ayuntamiento de disponer de un Plan de Igualdad interno dirigido al personal empleado público y uno externo, han comenzado por el externo, que va dirigido a la ciudadanía. Señala que se han redactado dos documentos, el diagnóstico y el propio Plan de Igualdad. El Diagnóstico puede definirse como un análisis cuantitativo y cualitativo de la igualdad en el municipio y a partir de sus conclusiones, se ha redactado el Plan que contiene las medidas para promover la igualdad y mejorar las condiciones actuales en un horizonte de cuatro años. Quiere destacar que todo se ha llevado a cabo con un proceso participativo, que se han realizado encuestas a la población a través de la web y las redes sociales y se han organizado talleres con la colaboración de los centros escolares, con asociaciones de mujeres y con el tejido empresarial del municipio y otros agentes económicos. Además se ha contado con los profesionales del Ayuntamiento del área de Bienestar Social de los servicios sociales comunitarios, el Centro de Información de la Mujer y la Policía Local y la propia Concejalía. Añade que se trata de un Diagnóstico robusto que recoge el sentir de la población y que ha servido para establecer en el Plan de Igualdad seis líneas de actuación con 37 acciones. Finaliza su intervención con el agradecimiento a todas las personas y organizaciones que han participado en su elaboración y con el deseo de que se logren sus objetivos.

Toma la palabra el Sr. Cornejo que señala que el Plan tiene el voto a favor del grupo

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	205/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

socialista, que le corresponde dar la enhorabuena a la Concejalía por la elaboración del Plan y que cree que es muy importante que se haya contado con la participación de los centros escolares y que espera que se lleve a cabo en todas sus estrategias.

El Sr. Alcalde pone fin al debate señalando que por su parte se une al agradecimiento a la Concejalía de Bienestar Social y que una vez elaborado el Plan de Igualdad ahora la tarea es llevarlo a buen puerto porque confía en que va a resolver los problemas de desigualdad del municipio y combate la brecha salarial y la violencia que es una lacra social lamentable. Agradece que el grupo socialista se sume a su aprobación.

Debatido el asunto y sometido a votación, resulta aprobado por la unanimidad de los presentes, con el siguiente detalle de votos:


Votos a favor: 15 votos

- Grupo Municipal I.U.-L.V: (10 votos) D. Manuel Fernando Macías Herrera, D. Santiago Gutiérrez Ruiz, 1er Tte. de Alcalde, D^a. Jenifer Gutiérrez Flores 2^a Tte. de Alcalde, D. Antonio de la Flor Grimaldi 3er Tte. de Alcalde, D^a. Isabel M^a. Quintero Fernández 4^a Tte. de Alcalde, D. Sebastián Jiménez Barrios, D^a. María Antonia Ramos Aragón, D^a. Irene Cintas Araujo, D^a. Lorena Pérez Benítez y D. Federico Ballesteros Galán.
- Grupo Municipal Socialista: (5 votos) D. Juan María Cornejo Ramírez, D^a. Irene Galindo Flores, D^a Carmen Gloria Bancalero Marchante, D. Raúl Moreno Pérez y D^a. M^a Alba Bravo Grimaldi.

Abstenciones: No hubo

Votos en contra: No hubo.”

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	206/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

**PUNTO 3º.- PROPUESTA CON DICTAMEN (ART. 97.1 DEL RD 2568/1986):
APROBACIÓN DEL ACUERDO REGULADOR Y CONVENIO COLECTIVO
REGULADORES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL
FUNCIONARIO Y DEL PERSONAL LABORAL**

El Sr. Alcalde cede la palabra a la Sra. Secretaria General, quien da lectura y explica brevemente el contenido de la propuesta.

A continuación se somete a debate y votación del Pleno la siguiente propuesta de acuerdo que incorpora el dictamen de la Comisión Informativa Especial de Cuentas, Hacienda y Patrimonio dado en sesión de fecha 15 de marzo de 2019.

PROPUESTA DE ACUERDO

Una vez finalizado el periodo de vigencia del Acuerdo Regulador y Convenio Colectivo del personal funcionario y laboral de este Excmo. Ayuntamiento, desde el Área de Personal se impulsan los trámites oportunos para llevar a cabo la negociación de ambos textos.

En este sentido, los representantes sindicales de los trabajadores (laborales y funcionarios) y la Delegación de Personal han llevado a cabo las negociaciones pertinentes que han dado como fruto un borrador de nuevo Acuerdo Regulador y Convenio Colectivo de condiciones de trabajo del personal funcionario y laboral, respectivamente, introduciendo modificaciones a determinados artículos, las cuales se incluyen en la parte resolutive de la presente propuesta.


De otro lado, previo informe de los Servicios Técnicos, se adecua el contenido de algunos artículos conforme a la normativa vigente.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 31 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, donde se reconoce el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos, entendida como el derecho a negociar la determinación de sus condiciones de trabajo, a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el Capítulo IV del Título III del citado texto.

Por todo ello y, una vez visto el informe jurídico evacuado al efecto por el Área de la Secretaría General, así como el informe del Área de la Intervención General, por las facultades que me confiere el artículo 21 de la LRBRL, PROPONGO:

Primero.- Aprobar el Acuerdo Regulador y Convenio Colectivo del personal funcionario y laboral de este Excmo. Ayuntamiento con el siguiente tenor literal:

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	207/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

“ACUERDO REGULADOR DEL LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL EXMCO. AYUNTAMIENTO DE MEDINA SIDONIA”.

CAPÍTULO I .ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES.

El presente Acuerdo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el capítulo IV, del Título I del Real Decreto-Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, que regula los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas; y una vez constituida la Mesa General de Negociación en el ámbito del Excmo. Ayuntamiento de Medina Sidonia.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Este Acuerdo tiene carácter local, y vinculará al Excmo. Ayuntamiento de Medina Sidonia.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Acuerdo regulará las relaciones y condiciones de trabajo sólo y exclusivamente de los funcionarios que prestan sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Medina Sidonia.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Acuerdo tendrá una vigencia de tres años comenzando sus efectos el día 1 de julio del 2018 y concluyendo el día 30 de junio del 2021. Su entrada en vigor estará supeditada a la aprobación del Pleno de la Corporación.

Si hubiera cambios normativos que permitan modificaciones en las condiciones laborales en beneficio de la plantilla podrá convocarse la comisión paritaria para debatir posibles mejoras al convenio.

Se establece expresamente que en caso de no mediar denuncia por cualquiera de las partes con al menos tres meses de antelación a la terminación de su vigencia (o la de cualquiera de sus prórrogas), el presente acuerdo quedará automáticamente prorrogado por períodos anuales.

ARTÍCULO 5.- INDIVISIBILIDAD.

Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo son mínimas y constituyen un todo orgánico y unitario, sin perjuicio de las mejoras que las partes firmantes puedan acordar durante la vigencia del presente acuerdo.

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Acuerdo será nulo y quedará sin efecto, en el supuesto de que la Jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes firmantes de este Acuerdo se comprometen a reunirse en el plazo de los diez días siguientes al de la

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	208/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. No obstante hasta tanto no se alcance un acuerdo global entre ambas partes, se mantendrán todas las mejoras recogidas en el Acuerdo Regulador denunciado.

ARTÍCULO 7.- FIRMA.

El presente acuerdo será firmado por todos los delegados del personal de este Ayuntamiento, así como los miembros de la Corporación que hayan negociado, y sometido a la ratificación del Pleno del Ayuntamiento.

CAPÍTULO II. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Se crea una Comisión de Seguimiento para la interpretación y aplicación del presente Acuerdo, en el plazo de quince días desde la aprobación del mismo, que estará compuesta por tres miembros representantes del Equipo de Gobierno del Ayuntamiento, y los tres representantes del Personal Funcionario.

Los acuerdos de esta Comisión se tomarán por mayoría simple.

Son funciones específicas de la Comisión de Seguimiento:

- a) *La interpretación del presente texto.*
- b) *El arbitraje de los problemas o conflictos que les sean sometidos por las partes.*
- c) *La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.*
- d) *El estudio de la evolución de las relaciones entre las partes firmantes.*

La principal función de la Comisión de Seguimiento consistirá en velar por el cumplimiento de lo pactado, así como la Resolución de cuantas cuestiones les sean sometidas por las partes en orden a la interpretación y aplicación del Acuerdo.

Las partes firmantes, de mutuo acuerdo, podrán encomendarle el ejercicio de otras competencias relacionadas con el desarrollo de las condiciones de trabajo que afecten a los funcionarios del Ayuntamiento.

La Comisión de Seguimiento se reunirá cada tres meses, o en su caso, que medie convocatoria por cualquiera de las partes integrantes de la misma, notificada con al menos cinco días de antelación. En la convocatoria deberá expresarse el Orden del Día a tratar.

La Comisión de Seguimiento adoptará sus acuerdos por mayoría de sus miembros, notificándose los mismos a los interesados, en el caso de que los hubiera, en el plazo máximo de diez días desde celebrada la reunión. En el caso de no alcanzar acuerdo alguno, se expedirá Certificación acreditativa del Acta de la reunión, con expresión de la posición de cada parte. Esta certificación se remitirá a los interesados en el plazo antes indicado, quedando de este modo expedita la vía para que acudan a los órganos jurisdiccionales o a cualesquiera otros que las partes estimen procedente.-

CAPÍTULO III

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	209/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 9.- RETRIBUCIONES BÁSICAS Y COMPLEMENTARIAS.

El régimen de retribuciones del personal del Ayuntamiento de Medina Sidonia se regula por el Real Decreto 861/1986, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local, y con carácter supletorio las normas estatales u autonómicas de aplicación.

Los pagos de las retribuciones a percibir por los/as funcionarios/as municipales se harán efectivas antes del último día de cada mes.

Las retribuciones básicas de los funcionarios del Ayuntamiento de Medina Sidonia tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para todo el sector público.

Son retribuciones básicas:

- a) *El sueldo.*
- b) *Los trienios.*
- c) *Las pagas extraordinarias.*

Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto del personal al servicio del Sector Público. Su Cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación previa negociación con la Junta de Personal.

Son retribuciones complementarias:

- a) *El complemento de destino.*
- b) *El complemento específico.*
- c) *El complemento de productividad.*
- d) *Gratificaciones.*

Al margen de las subidas salariales que a lo largo de la vigencia del presente Acuerdo Regulador se aprueben por la normativa aplicable, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3.2 in fine del Real Decreto-Ley 24/2018 de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, se incrementará un 0,25 por ciento de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones. En situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2018, este incremento adicional podrá alcanzar el 0,3 por ciento.

ARTÍCULO 10.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extraordinarias se abonarán en las nóminas de los meses de junio y diciembre de cada año, y su cálculo y cuantía se ajustará a la Ley de Presupuestos y normativa vigente en cada momento.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	210/305





ARTÍCULO 11.- GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS REALIZADOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL.

Las gratificaciones irán destinadas a compensar los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal y habitual.

El cómputo de horas realizadas como servicios extraordinarios en una jornada laboral se realizará de la siguiente manera:

- a) Si el número de horas extraordinarias desempeñadas por el trabajador es igual o inferior a la mitad de la jornada, entonces se computarán como horas extraordinarias realizadas la mitad del turno normal más una hora.
- b) Si el número de horas extraordinarias desempeñadas por el trabajador es mayor a la mitad de la jornada, entonces se computarán como horas extraordinarias realizadas las que corresponda a una jornada completa.

Las gratificaciones por cada hora trabajada y realizada fuera de la jornada de trabajo, se abonarán al mes siguiente de haberse realizado, y tendrán los siguientes valores:

		Euros
Grupo A:	Subgrupo A1:	34,8
Grupo B:	Subgrupo A2:	31,4
Grupo C:	Subgrupo C1:	23,2
Grupo D:	Subgrupo C2:	19,7
Grupo E:		18,6

Se incrementará en diez euros sobre el cuadrante anterior, todas las horas extras realizadas en los siguientes días festivos:

- a) FERIA de Medina Sidonia.
- b) FERIA de San José de Malcocinado.
- c) SÁBADO y DOMINGO de Carnaval, día de la bruja y pasacalles infantiles.
- d) CABALGATA de Reyes.
- e) BELÉN Viviente.
- f) DOMINGO de Ramos, Lunes, Miércoles, Jueves y Viernes Santo.
- g) ROMERÍA de San Fermín en los Badalejos.

Se incrementará en quince euros sobre el cuadrante anterior todas las horas extras realizadas los días 24 y 31 de diciembre y el sábado de feria.

Se aumentará en un 10 % sobre el cuadrante anterior, todas las horas extras realizadas entre las 22 horas del viernes y las 24 horas del domingo y días festivos.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	211/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

ARTÍCULO 12.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

Los funcionarios que hayan de realizar desplazamiento diario o de frecuente periodicidad, dentro del término municipal o fuera de él, por necesidades del servicio, percibirán una cantidad fijada por cada kilómetro recorrido, caso de no disponer el Ayuntamiento de medios propios para ello, ni poder utilizar el transporte público. La cantidad correspondiente se abonará en la nómina del mes correspondiente a su realización.

El importe de la indemnización a percibir como gasto de viaje por el uso del vehículo particular, por el motivo anteriormente expuesto, será el marcado por la legislación vigente.

Las dietas por comisiones de servicio realizadas en el territorio nacional serán abonadas según la cuantía establecida en la legislación anteriormente citada.

Los responsables de los centros y servicios podrán anticipar, a petición del interesado, las cantidades correspondiente por los conceptos anteriores, siempre que por la cuantía u otras circunstancias, esté razonablemente justificado, debiendo adoptarse por la Intervención de Fondos, las medidas necesarias para que dicho responsable tenga disponibilidad económica para estos gastos.

CAPÍTULO IV. JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 13.- JORNADA LABORAL.

A.- Jornada ordinaria.

La jornada laboral para el personal afectado por este Acuerdo Regulator se adecuará a lo dispuesto por la normativa aplicable sobre la materia.

El personal sujeto a turno completo: se observará el horario específico establecido de común acuerdo para cada uno de los servicios afectados.

La distribución de la jornada de trabajo y el horario se adecuarán a la naturaleza de cada servicio. Si por necesidades del servicio la jornada laboral excediera de la establecida, las horas que excedan serán remuneradas como horas extraordinarias. No obstante, el funcionario podrá acogerse a su compensación en tiempo libre, siempre que se haga de mutuo acuerdo con la Delegación Municipal competente y el servicio lo permita.


Si el funcionario optase por acogerse a la compensación en tiempo libre, por cada hora trabajada se le compensará con dos horas. En el caso del personal que trabaja a turnos esta compensación será efectiva siempre y cuando la extensión de jornada no se traduzca en un cambio de turno dentro del cuadrante.

B.- Jornada Reducida.

Se podrán acoger a una reducción de jornada con una disminución proporcional de sus retribuciones aquel funcionario que lo solicite justificadamente, y siempre que la circunstancia del servicio lo permita. Resolverán dichas peticiones la Comisión Informativa de Personal, previo informe pertinente del Jefe del Servicio, siendo el número de horas a reducir, como máximo, dos diarias.

Los funcionarios del Ayuntamiento de Medina Sidonia, dispondrán de un período máximo de descanso de 30 minutos diarios, que se computará como de trabajo efectivo a todos los efectos de la jornada laboral.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	212/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Desde el 01 de Junio hasta el 15 de Septiembre se reducirá la jornada laboral en una hora diaria. En aquellos centros y servicios donde no sea posible esta reducción, se acumularán dichas horas en horas de descanso. Dicha reducción horaria se aplicará también en Semana Santa (lunes, martes y miércoles Santo).

Con motivo de facilitar la adaptación en la futura situación de jubilación y en los casos en que ésta se produzca cuando el funcionario cumpla los 65 años, se establece una reducción horaria en la siguiente forma con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente:

<u>Años</u>	<u>Horas</u>
60-61	1 hora al día
61-62	2 horas al día
62-64	3 horas al día.
64-65	4 horas al día.

C.- Descanso compensatorio.

Todo funcionario que por necesidades del servicio y con carácter excepcional deba trabajar en domingos y festivos, descansará otro día festivo en que el servicio lo permita.

D.- Jornada a turno.

En aquellos centros o servicios del Ayuntamiento en que el servicio se preste en sistema de turnos, éstos se efectuarán con carácter general de manera rotativa. Asimismo, también con carácter general, los turnos de descanso semanal rotarán de forma que los domingos y festivos sean disfrutados por todo el personal de forma igualitaria. Entre turno y turno, deberá transcurrir un período de doce horas, como mínimo. Cualquier modificación del cuadrante de descanso, vacaciones y turnos, necesitará la comunicación a las partes, Jefatura, Delegación de Policía, y Delegados de Personal.

En el caso de la Policía Local el cuadrante que establece el personal a turno queda establecido de la siguiente manera: Trabaja siguiendo el ritmo de un turno de tarde, un turno de mañana, concluyendo con un turno de noche, seguido con un día de saliente y dos de descanso, incluyendo en este cómputo los seis días de asuntos propios más las jornadas reducidas a las que se acogen el resto del personal de las diferentes áreas de este Ayuntamiento y la compensación por trabajar domingos, festivos y nocturnos tal y como refleja el punto C de este artículo . Excluyendo en ese computo los días que se conceden por actos de antigüedad de servicio y días que vengan en compensación de cualquier otra índole en la que los trabajadores le sean concebidos por cualquier administración o por el presente acuerdo regulador en calidad de mejorar sus condiciones laborales.

ARTÍCULO 14.- CALENDARIO DE FESTIVOS.

El calendario de fiestas comprenderá los siguientes días festivos:

- *Los contemplados en el calendario oficial de festivos aprobado por la Junta de Andalucía y otros Organismos Oficiales.*

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	213/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

1. Los días considerados como festivos en el Municipio de Medina Sidonia.
 - El día de festividad de Santa Rita de Casia. En caso de que coincida en festivo ó en día no laborable, se trasladará al día laboral más próximo (anterior o posterior).
 - El día de los Santos Ángeles Custodios, tendrá 1 día libre para su disfrute, para la Policía Local.-
- a) Los días 24 y 31 de Diciembre.
- a) Desde el 26 de diciembre hasta el 5 de enero el horario de trabajo comprenderá de 8:00H a las 14:00H. Igualmente el 50% de la plantilla tendrá los días libres resultantes de los comprendidos entre el 27 y 30 de Diciembre, y el otro 50% de la plantilla lo disfrutará entre el 2 al 5 de Enero. Estos turnos lo organizará el Departamento de Personal con relación a las necesidades del servicio. En caso de discrepancia con la asignación del turno de trabajo entre el Funcionario y el Departamento de Personal, serán los representantes de los Funcionarios los que asignarán dicho turno.
- El día que coincida con el viernes de Feria de Medina Sidonia, la jornada de trabajo finalizará a las 13:00 horas, excepto para el personal sujeto a turno. El lunes inmediatamente posterior a la misma se considerará como día de descanso.
- Durante los días de Feria de Medina Sidonia, la jornada de trabajo comenzará a las 09:00 H. y finalizará a las 14:00 H, excepto para el personal sujeto a turnos. El personal cuyo horario de trabajo sea distinto al anterior verá reconocida una reducción horaria equivalente adaptada a sus horarios de trabajo.

ARTÍCULO 15.- VACACIONES.-

Todos los funcionarios afectados por el presente Acuerdo tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor a un mes natural.

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

No se considerarán como días hábiles los sábados sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente, las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, o de la licencia a que se refiere el artículo 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	214/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.*
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.*
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.*
- Treinta o más años de servicio:*

Veintiséis días hábiles. Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio

No obstante lo dispuesto en el punto anterior, su contenido quedará inmediatamente adaptada a cuantas modificaciones legales pudieran introducirse y que mejoraran lo que en el apartado anterior se dispone.

Por parte de todo el personal se podrá presentar ante el Registro General y dirigido al Delegado de Personal, instancia donde solicite las vacaciones que quieren disfrutar, todo ello con anterioridad al 15 de febrero del año en curso.

Los turnos de vacaciones les serán dados a conocer a todo el personal por el Jefe de Servicio, o en su defecto por el Teniente de Alcalde Delegado del Área de Presidencia con un mínimo de 1 mes de antelación. En caso de no ser notificado, se entenderá que se le ha concedido al funcionario las vacaciones que solicitó. Las mencionadas vacaciones, una vez confirmadas, o en su caso, haber transcurrido el plazo para ser notificadas, no podrán ser modificadas salvo con el consentimiento del funcionario. Se disfrutarán preferentemente en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, salvo que voluntariamente el funcionario desee cambiar el mes de vacaciones.

En caso de baja médica sobrevenida, previa y coincidente con las vacaciones podrá ser alegada por el funcionario antes de comenzar el disfrute de las mismas para solicitar un cambio en la determinación del periodo vacacional.


La enfermedad sobrevenida con baja médica durante el período de disfrute de las vacaciones sí las interrumpe y, por tanto, los días durante los que se padezca la enfermedad podrán disfrutarse en momento distinto, todo ello sin perjuicio de la flexibilidad que para cada caso concreto deba tenerse en cuenta.

Asuntos particulares: A lo largo del año, los funcionarios tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares no incluidos en los apartados anteriores ni del presente Acuerdo Regulador, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente.

Así mismo, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Se incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de Diciembre coincidan con festivo, sábado o día no laborable.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	215/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Estos días deberán ser solicitados en el registro general 4 días con un mínimo de antes de su disfrute y asimismo deberán ser notificados su aprobación por parte del Área de Personal en un periodo no superior a 2 días hábiles desde su petición, excepto los casos excepcionales en que no puedan cumplirse estos plazos y en los que la petición se resolverá por acuerdo de las partes.

Si estos no son notificados en el plazo se entenderán concedidos.

Se tendrá derecho a dos días libres más por cada día trabajado el 24 o/y 31 de Diciembre, cuando estos días coincidan con festivo, sábado o día no laborable.

Los funcionarios que por necesidades del servicio ó causas ajenas a su voluntad, no disfruten los expresados días dentro del año natural, podrán hacerlo en el año siguiente.

ARTÍCULO 16.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Los funcionarios afectados por el presente Acuerdo tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, sin pérdida de retribución y con la adecuada justificación en los casos siguientes:

- 1.- *Por contraer matrimonio o inscripción como pareja de hecho: 15 días hábiles.*
- 2.- *Permiso de paternidad, por el nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, tendrá una duración de cinco semanas.*
- 3.- *Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.*
Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- 4.- *Por cumplimiento de deberes públicos inexcusables: el tiempo necesario para su cumplimiento siempre que se presenten los oportunos justificantes. Se consideran deberes públicos inexcusables a los efectos de este tipo de licencias, los siguientes:*
 - *Expedición y renovación del D.N.I., carnet de conducir, pasaporte, certificados y registros en organismos oficiales.*
 - *Citaciones de Juzgados, Comisariías, Gobiernos Civiles o Militares.*
- * *En caso de que un funcionario tenga servicio nocturno la noche previa al día de la citación, podrá optar dicho funcionario por ausentarse de este servicio nocturno.*
5. *El tiempo imprescindible para la asistencia a consulta o pruebas médicas del funcionario o hijos. Así como de los cónyuges o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad cuando éstos acrediten algún grado de incapacidad, dependencia, no puedan en ese momento valerse por sí mismos, o se trate de enfermedad grave.*

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	216/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

No obstante, para la autorización del presente permiso se estudiará de manera individualizada cada caso concreto.


6. *Exámenes finales y demás pruebas de aptitud, durante los días de su celebración. En el caso de que el funcionario tenga servicio nocturno la noche previa al día del examen final, podrá optar dicho funcionario por ausentarse de este servicio nocturno.*
7. *En el caso de que se den exámenes finales cuya realización implique el desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la licencia se extenderá al día anterior a la realización de dicho examen.*
8. *Por traslado del domicilio habitual: 2 días; 3 días si es fuera del término municipal.*
9. *Por asistencia a cursos de formación o promoción: (tales como prácticas de tiro, conferencias, cursos de formación o coloquios relacionados directamente con el puesto o actividad desarrollada por el funcionario): el tiempo de su duración.*
10. *Se concederá 1 día de permiso por cada asistencia a juicios que no coincida con el horario de trabajo, tal día será autorizado por el Jefe del Servicio previa solicitud del interesado, en las mismas condiciones en las que se conceden los días de Asuntos Propios.*
11. *Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, tanto para las funcionarias embarazadas, como para los funcionarios cuyos cónyuges o parejas estén igualmente embarazadas: el tiempo de su duración.*
12. *Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.*
13. *Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.*

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

ARTÍCULO 17.- LICENCIA POR ALUMBRAMIENTO Y LACTANCIA.

La mujer funcionaria tendrá derecho a un período de licencia por maternidad, adopción o acogimiento de 16 semanas ininterrumpidas, o 18 en caso de parto múltiple, o supuestos de discapacidad del hijo, que se distribuirán a la libre elección de la interesada en uno o dos períodos, antes y después del parto.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	217/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Una vez concluida la licencia por maternidad, adopción o acogimiento, según lo dispuesto en el párrafo anterior, se concederá a petición de la interesada una extensión de la licencia por un periodo de cuatro semanas adicionales.

Asimismo, la funcionaria tendrá derecho, previa presentación de documento, al tiempo necesario para asistir a los cursillos de preparación al parto. De igual modo cuando el trabajo que desempeñe la funcionaria sea gravoso para su estado, a partir del cuarto mes de gestación y a partir del primer por prescripción facultativa, se la destinará a un puesto más adecuado volviendo a su puesto de origen cuando termine el período de licencia por gestación.-

Lactancia.- Por lactancia tendrán derechos los funcionarios (cualquiera de ellos, hombre o mujer, siempre que demuestren que el otro cónyuge ha renunciado a su derecho), a la ausencia de dos horas del trabajo que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado de un hijo menor de doce meses.

Los funcionarios afectados, podrán, por voluntad propia sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad, si dicha reducción se toma al inicio o al final de la jornada.

La funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple .- Asimismo, en caso de adopción se concederá al funcionario que lo solicite un máximo de 16 semanas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado a acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

Paternidad.- Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de 15 días, a disfrutar por el padre o progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

ARTÍCULO 18.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Los funcionarios tendrán derecho a permisos sin percibo de haberes, siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años.

Se concederá este permiso siempre que la ausencia del funcionario no cause grave detrimento del servicio. En caso de que dicho permiso vaya a ser denegado, antes de la resolución definitiva, se tendrá en cuenta la audiencia prestada al interesado, así como el informe de la Comisión de Seguimiento.

ARTÍCULO 19.- EXCEDENCIAS.

La excedencia de los funcionarios, de acuerdo con el artículo 89 del EBEP, podrá adoptar las siguientes modalidades:

- *Excedencia voluntaria por interés particular.*
- *Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*
- *Excedencia por cuidado de familiares.*

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	218/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

- *Excedencia por razón de violencia de género.
Para ello se estará a lo dispuesto en el citado precepto legal.*

ARTÍCULO 20.- CONTROL DE ABSENTISMO.

En caso de falta de asistencia por parte del funcionario, el mismo tiene la obligación de dar aviso a su jefe inmediato, así como al Delegado de Personal con la mayor antelación para el buen funcionamiento del servicio.

CAPÍTULO V DERECHOS SOCIALES

ARTÍCULO 21- PERCEPCIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES.

Las solicitudes de los empleados que deseen acogerse a los beneficios regulados en este capítulo se presentarán en el registro general del Ayuntamiento, y su importe será abonado en el mismo mes de su petición.

ARTÍCULO 22.- AYUDA POR HIJOS DISCAPACITADOS FÍSICOS O PSÍQUICOS.

Todo funcionario acogido al presente Acuerdo, percibirá por cada hijo discapacitado físico o psíquico a cargo las ayudas familiares correspondientes en virtud de lo dispuesto en la normativa estatal para los funcionarios al servicio de la Administración del Estado, reconocido como tal en el correspondiente servicio del Organismo competente. Concretamente, el importe de la asignación económica será, en cómputo anual, el siguiente:

- 1).- 1.000 euros cuando el hijo o menor acogido a cargo tenga un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- 2).- 3129,48 euros cuando el hijo a cargo sea mayor de 18 años y esté afectado por una minusvalía en un grado igual o superior al 65%.
- 3).- 4.694,28 euros cuando el hijo a cargo, sea mayor de 18 años, esté afectado por una minusvalía en un grado igual o superior al 75% y, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

ARTÍCULO 23.- AYUDA POR NUPCIALIDAD.

En concepto de nupcialidad (matrimonio y pareja de hecho) los funcionarios percibirán la cantidad de 250 euros

ARTÍCULO 24.- AYUDA POR NATALIDAD.

Por cada hijo nacido, el funcionario percibirá la cantidad de 350 euros. En el caso de que tanto el padre como la madre sean empleados del Ayuntamiento, sólo uno de ellos podrá solicitarla.

ARTÍCULO 25.- AYUDAS DE ESTUDIOS A EMPLEADOS.

Se establece para todos los empleados que cumplan los requisitos aquí establecidos, una ayuda de estudios que tenga por objeto la obtención de una titulación oficial,

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	219/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

reconocida por las Autoridades educativas, consistente en un 75% del importe de gastos de matrícula, y el 50% de gastos de libros de textos, hasta un máximo de 180 euros por este último concepto. En el caso de que los estudios que curse dicho empleado tuviesen relación con la actividad que ejerza en el Ayuntamiento o sirviese para promocionarse, dicha ayuda por matrícula será del 100%, para obtener dicha ayuda será imprescindible la justificación documental de tales gastos.

En el caso de estudios universitarios, se aplicará para el cálculo de la ayuda de matrícula el coste de los estudios en la universidad pública, tomando como referencia el valor actualizado de cada crédito en primera matrícula en la Universidad de Cádiz.

La obtención de la misma ayuda para los años sucesivos queda condicionada a que el solicitante acredite haber superado el 50% de las asignaturas del curso anterior.

ARTÍCULO 26.- AYUDAS DE ESTUDIOS A HIJOS DE EMPLEADOS.

Los funcionarios percibirán por cada hijo, que siga alguno de los niveles educativos que a continuación se relacionan, las ayudas siguientes:

- *Guardería, Educación infantil y educación primaria 150 Euros.*
- *Educación secundaria Obligatoria (E.S.O.) 250 Euros.*
- *Bachillerato, Formación Profesional de grado Medio 290 Euros.*
- *Formación Profesional de Grado Superior 350 Euros.*
- *Enseñanzas Universitarias (Grados, Máster o Doctorado) 500 Euros.*

En este caso deben ser títulos oficiales impartidos por Universidades Públicas o Privadas autorizadas y reconocidas por la Junta de Andalucía.

Serán beneficiarios de las ayudas contempladas en el párrafo anterior los huérfanos de padre y madre, si alguno de ellos fue empleado municipal y falleció encontrándose en activo; y las viudas/os, de empleados/as municipales que igualmente fallecieran encontrándose en activo, respecto a sus hijos, en tanto no contraigan nuevas nupcias o mantengan una relación de unión de hecho. Estas ayudas también se extenderán a los mismos casos respecto a los empleados municipales que se hubieran jubilado en el Ayuntamiento.

Serán beneficiarios de esta ayuda los funcionarios que tengan hijos adoptados, así como por los niños acogidos con carácter indefinido, siempre y cuando se justifique documentalmente.

ARTÍCULO 27.- PAGAS REINTEGRABLES.

Los funcionarios tendrán derecho a percibir como anticipo el importe de una o dos pagas o mensualidades de su haber líquido, debiendo reintegrarlo en 10 mensualidades cuando se trate de una paga o en catorce si se trata de dos.

Éstos no podrán ser solicitados por quienes tengan algún anticipo pendiente de cancelar.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	220/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

ARTÍCULO 28.- DERECHO DE PROTECCIÓN DE LA FUNCIONARIA EMBARAZADA.
La funcionaria embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo se le encomienden funciones acordes con sus circunstancias.

ARTÍCULO 29.- PERCEPCIONES POR BAJA LABORAL.
Todo funcionario en situación de baja médica percibirá el 100% de las retribuciones totales, percibidas en el último mes anterior a la baja, íntegramente trabajado.-

*Todo funcionario en baja médica derivada de enfermedad común, que suponga hospitalización o intervención quirúrgica, percibirá desde el primer día el 100% del sueldo base, trienios, complemento específico y complemento de destino.-
Las referencias a días incluidas en el presente artículo se entenderán realizadas a días naturales.*


ARTÍCULO 30.- SEGURO COLECTIVO
El Ayuntamiento concertará una Póliza de Seguro Colectivo para todos los trabajadores afectados por el presente acuerdo, que cubra como mínimo las contingencias y capitales siguientes:

- *Fallecimiento por cualquier causa: 18.000,00 Euros.*
- *Fallecimiento por accidente, sea o no de trabajo: 25.000,00 Euros.*
- *Fallecimiento por accidente de circulación: 25.000,00 Euros.*
- *Invalidez total y permanente por cualquier causa: 15.000,00 Euros.*
- *Invalidez permanente Absoluta por cualquier causa: 18.000,00 Euros.*
- *Gran Invalidez por cualquier causa: 20.000,00 Euros.*

ARTÍCULO 31.- ROPA DE TRABAJO.
*Los funcionarios afectados por el presente Acuerdo recibirán del Ayuntamiento la ropa adecuada al puesto de trabajo que desempeñen cuando las características de éste lo requieran, y previa solicitud al Departamento de Personal.
Aquel funcionario al que se le haga entrega de ropa de trabajo, tiene la obligación de utilizarla durante la jornada laboral, estando totalmente prohibido el uso de esta fuera de dicha jornada.
La provisión de la ropa de trabajo se realizará anualmente. Se entregarán las prendas de trabajo según las siguientes fechas:*

- *Vestuario de verano: 1ª quincena de Abril.*
- *Vestuario de invierno: 1ª quincena de Octubre.*

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	221/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Los funcionarios solicitarán mediante escrito, y un máximo de dos veces al año, la ropa de trabajo que realmente necesitan por falta de deterioro o rotura de las mismas, evitándose de esta forma la acumulación de prendas no útiles. Las prendas o utensilios solicitados deberán estar en poder de los funcionarios en un periodo no superior a un mes.

ARTÍCULO 32.- CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES.

Se procurará dotar a las zonas de trabajo para los funcionarios municipales de luz natural suficiente para el desarrollo de su trabajo y evitar así males físicos en los mismos, así como estudio de las condiciones ambientales, calefacción, aire acondicionado, etc... y solución de los mismos.

ARTÍCULO 33.- ASISTENCIA JURÍDICA.

La Corporación garantizará la asistencia jurídica a los funcionarios que lo soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación de servicios y designará letrados, dando opción al interesado a la elección de jurista.

En caso de procesamiento del empleado público por alguna actuación derivada de la prestación de servicio, la fianza que se imponga correrá a cargo del Ayuntamiento.

La Policía Local contará con asesoría jurídica propia que realizará un seguimiento a los procesos judiciales en los que intervengan Policías Locales ya sea como denunciados, denunciados o como testigos si el caso lo requiere.

ARTÍCULO 34.- PERMISO DE CONDUCIR.

Al funcionario que por razón del puesto de trabajo asignado, deba actualizar el permiso de conducir, la Corporación le abonará los gastos de renovación, previa justificación documental.

CAPÍTULO VI. PERSONAL

ARTÍCULO 35.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Las bases para cubrir puestos de trabajos vacantes o de nueva creación, (en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales”) serán elaboradas por la Corporación Municipal debiendo contar con la participación de los representantes de los funcionarios.

Aquellas, que se harán de acuerdo con la legalidad vigente y se efectuarán por el sistema de oposición o concurso-oposición.

Para todos los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo (contratación, traslados y ascensos), será precisa la constitución de un tribunal en el que figurará un miembro de los representantes de los funcionarios que actuará con voz y voto, el cual deberá poseer, en todo caso, titulación o especialización igual o superior a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	222/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

ARTÍCULO 36.- PLANTILLAS DE PERSONAL.

La regulación de la Plantilla de Personal en todos sus aspectos, es decir, su aprobación, contenido y documentación, modificaciones, publicación y principios inspiradores, vendrá determinada por la legislación vigente así como por lo regulado en el Presupuesto General de la Corporación que se establece en el Real Decreto-Legislativo 2/04, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales.

Anualmente se reunirá el Alcalde como titular del Área de Personal y los Representantes de los funcionarios para crear un organigrama de la plantilla que realmente necesita el Ayuntamiento, todo ello con anterioridad a su aprobación; así como crear las plazas necesarias para el buen funcionamiento de la Corporación.

En caso de la Policía Local, existirá el compromiso anual y negociado del aumento paulatino y real de la plantilla existente, siempre que con ello se cubran necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

ARTÍCULO 37.- PROMOCIÓN INTERNA.

El Excmo. Ayuntamiento de Medina Sidonia llevará a cabo la promoción interna de acuerdo con la legislación vigente.

Aprobada la oferta de empleo público, se harán públicas las vacantes existentes y se ofertarán en primer lugar en promoción interna dentro del mismo grupo o grupo inmediato inferior mediante oposición o concurso-oposición.

Podrán concurrir a dicha promoción, previa convocatoria, los funcionarios que reúnan las siguientes condiciones:

- 1. Poseer los requisitos exigidos para el ingreso.*
- 2. Tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.*
- 3. Superar las correspondientes pruebas selectivas.*


ARTÍCULO 38.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

Los funcionarios municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales. Para ello, el Ayuntamiento realizará un protocolo de formación con la participación de los representantes de los funcionarios para el presente año.

Los planes de formación, tendrán dos aspectos diferenciados:

- 1. La realización de cursos dirigidos hacia una formación continuada y permanente del funcionario en el ejercicio de las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo. En este sentido quedarán concretadas en el plan, las áreas administrativas abarcadas y formas de realización, cuyo resultado se hará constar*

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	223/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

- en el expediente del funcionario. Se tendrá en cuenta, junto con otros posibles cursos realizados, la aptitud y demás valoraciones objetivas para la promoción a los distintos puestos de trabajo.*
2. *La realización de cursos tendentes a dotar al funcionario de unos conocimientos profesionales que hagan viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría profesional superior, expidiendo títulos equivalentes a los concedidos por el Ministerio de Educación y Ciencia.-*

El funcionario tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que éstas coincidan con su jornada laboral. Cuando los cursos deban realizarse en régimen de plena dedicación y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Corporación concederá permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar los cursos con derecho a la reserva del puesto de trabajo y percibo de todas sus retribuciones. Los cursos que se realicen fuera del municipio, devengarán el Kilometraje y gastos necesarios. Igualmente la Empresa, oída la Comisión de Formación, proveerá las ayudas necesarias consistentes en Becas de estudios, matrículas gratuitas, dietas de viaje, etc., siempre que dichos estudios redunden en beneficio de la especialidad del funcionario.


ARTÍCULO 39.- SUPLENCIA EN CASO DE AVANZADA EDAD O MOTIVOS DE SALUD.
La Corporación estudiará la posibilidad de que los trabajadores, que por su edad u otras razones tengan disminuida su capacidad para el desempeño de su puesto de trabajo que impliquen un particular esfuerzo, peligrosidad, penosidad o responsabilidad, sean adscritos a puestos de trabajo adecuados a su capacidad, preferentemente dentro del mismo servicio, y siempre que voluntariamente lo soliciten y el puesto esté vacante.

Con la nueva adscripción se deben respetar las retribuciones del trabajador en el caso de pasar a otro puesto de la misma categoría, no obstante dichas retribuciones serán acorde al puesto que se le asigne, dependiendo de si el puesto asignado corresponde a una categoría superior, igual o inferior a la que el trabajador ostenta. De otro lado, para el desempeño del nuevo puesto asignado el trabajador debe poseer las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer dicho puesto de trabajo y pertenecer al grupo profesional requerido. Así mismo se estará a cuanto dispone la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía para la situación administrativa de Segunda Actividad de los funcionarios del Cuerpo de la Policía Local.

CAPÍTULO VII. JUBILACIÓN

ARTÍCULO 40.- JUBILACIÓN VOLUNTARIA.
Aquellos funcionarios que tengan 61 o más años de edad, y acrediten 30 de servicio, podrán jubilarse voluntariamente, iguales condiciones se aplicarán a aquellos funcionarios

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	224/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

con 60 o más años que sean declarados en situación de incapacidad permanente.

Todo ello de acuerdo con los requisitos y procedimiento recogidos sobre esta materia en la normativa de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 41.- TRAMITACIÓN DE LA JUBILACIÓN.

Por parte de la Corporación, se procederá a agilizar los trámites, reduciendo el tiempo de tramitación municipal a un mes, en la concesión de derechos pasivos por jubilación, así como para el resto de los expedientes.

CAPÍTULO VIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 42.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.

El Ayuntamiento de Medina Sidonia pondrá en marcha los mecanismos necesarios tendentes a la aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; y su Reglamento, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero.

Por parte de la propia Corporación deberá prohibir que en el edificio destinado a oficinas de este Ayuntamiento y que están en contacto con el público en general, se fume por parte de los funcionarios y de los ciudadanos.

Todo el personal afectado por el presente Acuerdo tendrá derecho en la prestación de sus servicios, a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene.

La exigencia de servicios de seguridad laboral está establecida legalmente en la Ley 31/1998 de Prevención de Riesgos Laborales y en el Decreto 39/1997, que es el Reglamento de Servicios de Prevención, y que no son meras normas programáticas, sino que describen actividades preventivas con obligación de su adopción.

ARTÍCULO 43.- REVISIÓN MÉDICA.

Todos los funcionarios afectados por el presente Acuerdo tendrán derecho a que se le realice una revisión médica y psíquica anual voluntaria, correspondiendo al Ayuntamiento la obligación de facilitar los medios para ello. Si como consecuencia del mismo se descubriese en algún funcionario enfermedad que le incapacitara para el desarrollo normal de la función que desempeña; la Corporación, de mutuo acuerdo con el funcionario lo destinará a otro puesto de trabajo de nivel profesional similar al que hubiere venido desempeñando y siempre que no fuere inconveniente la dolencia que pudiera padecer, sin que ello altere sus retribuciones.

Los funcionarios que operen con pantallas de datos tendrán derecho a que se les realice cada seis meses un reconocimiento médico oftalmológico voluntario.

Asimismo todos los funcionarios tendrán derecho voluntariamente a que se le realicen una revisión médica anual, con respecto a los posibles problemas con la columna dorsal y cervical.

En caso de embarazo, y mientras dure éste, la funcionaria afectada podrá ser trasladada a otro servicio si lo solicita.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	225/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

El trabajo con pantalla de datos queda limitado a 2 horas ininterrumpidas, debiendo realizar otras actividades laborales durante la hora siguiente.

Se instalarán taquillas en cada centro de trabajo donde se utilice uniforme o ropa de trabajo.

Se realizará asimismo, para todo funcionario que lo solicite un electro, dentro de la revisión anual.

ARTÍCULO 44.- VIGILANCIA.

Por parte de la Corporación se deberá de implantar un Policía Local en la entrada del edificio del Ayuntamiento (oficinas), para salvaguardar el ejercicio de las actividades administrativas por parte de los funcionarios de este Ayuntamiento.

CAPITULO IX

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 45.- DERECHOS SINDICALES

Los funcionarios afectados por el presente Acuerdo tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación establecidos en la legislación vigente.

Los representantes de los funcionarios, elegidos conforme al procedimiento legalmente establecido, tendrán las competencias, derechos, obligaciones y garantías que se recojan en las disposiciones legales de aplicación.

Todos los Delegados de Personal podrán disponer de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

ARTÍCULO 46.-ASAMBLEAS.

1. Convocatorias. *Están legitimados para convocar asamblea de funcionarios y solicitar su autorización:*


- a) Los delegados de los funcionarios.*
- b) Las secciones sindicales.*
- c) El 33% de la plantilla.*

2. Requisitos formales. *Serán requisitos para poder celebrar una asamblea los siguientes:*

- a) Se formulará con una antelación de tres días hábiles y se realizarán preferentemente en las últimas horas de la jornada laboral.*
- b) Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión la Corporación no formulase reparo a la misma podrá celebrarse sin más.*

ANEXO 1

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	226/305





RELACIÓN DE PRENDAS Y OBJETOS VARIOS PARA LA POLICÍA LOCAL

Uniformidad de invierno:

- *Gorra de plato género de granito azul marino.*
- *Gorra tipo béisbol.*
- *Chaquetilla azul marino.*
- *Pantalón recto azul marino.*
- *Anorak y pantalón tipo gorotex (para agua y frío).*
- *Polo manga larga, parte superior amarillo.*
- *Pantalón de faena con bolsillos.*
- *Calcetines de lana negro.*
- *Zapatos negros suela de goma.*
- *Botas negras tipo militar y gorotex.*
- *Botas altas de goma (agua).*
- *Manguitos y polainas reflectantes.*
- *Jersey cuello alto de lana azulino.*
- *Guantes de cabritilla o lana.*
- *Guantes anti-cortes.*
- *Calcetines o medias panty, (personal femenino).*

Uniformidad de verano:

- *Gorra de plato azul marino (género verano).*
- *Gorra tipo béisbol.*
- *Pantalón recto azul marino (género verano).*
- *Camisa manga corta azulina (con hombreras).*
- *Calcetines de hilo negro.*
- *Polo manga corta, parte superior amarillo.*
- *Pantalón de faena con bolsillos.*
- *Zapatos negros de verano.*

Accesorios, distintivos e insignias:

- *Cinturón nylon negro (tipo Policía Nacional).*
- *Funda cuero negro para grilletes.*
- *Grilletes.*

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	227/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

- *Defensa negra con tahalí.*
- *Funda impermeable azul para gorra.*
- *Emblema para el brazo izquierdo.*
- *Placa-insignia metálica para el pecho.*
- *Documento de identificación personal.*
- *Escudo de PVC para pecho.*
- *Pasador sujeta-corbata.*
- *Silbato.*
- *Cartera de cuero negra para acreditación.*
- *Carpeta azul para boletines de denuncias.*
- *Aerosol autodefensa de 30 ml. y funda.*
- *Funda anti-hurto para la pistola.*
- *Funda antihurto para pistola.*
- *Pistola.*

**RELACIÓN DE PRENDAS PARA EL PERSONAL DE VÍAS Y OBRAS, CEMENTERIO,
JARDINES E INSTALACIONES DEPORTIVAS**


VERANO

1	<i>Pantalón</i>	1 año
2	<i>Camisa</i>	1 año
1	<i>Par botas o zapatos de seguridad</i>	1 año

INVIERNO

1	<i>Pantalón</i>	1 año
1	<i>Chaquetilla</i>	1 año
2	<i>Camisa</i>	1 año
1	<i>Par de botas o zapatos de seguridad</i>	1 año
1	<i>Par de botas de agua</i>	1 año

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	228/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

1	Equipo de agua	1 año
1	Jersey	1 año

Asimismo para el personal del cementerio se deberá de entregar 2 monos al año para las exhumaciones y mascarillas.

RELACIÓN DE PRENDAS PARA EL SERVICIO DE LIMPIADORAS Y AYUDA A DOMICILIO

VERANO

1 par de zuecos 1 año

1 bata sin mangas 1 año

INVIERNO

1 par de zuecos 1 año

1 bata con mangas 1 año

1 jersey de lana 1 año

3 pares de media 1 año

3 pares de calcetines 1 año

“CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MEDINA SIDONIA”.

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES.

El presente Acuerdo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el capítulo IV de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y resto de normativa laboral de aplicación que regula los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas; y una vez constituida la Mesa General de Negociación en el ámbito del Excmo. Ayuntamiento de Medina Sidonia.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Este Acuerdo tiene carácter local, y vinculará al Excmo. Ayuntamiento de Medina Sidonia.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Acuerdo regulará las relaciones y condiciones de trabajo sólo y exclusivamente del personal laboral que presta sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Medina Sidonia.

Para la delimitación concreta de qué personal laboral se entiende sujeto al mismo, se mantendrán las interpretaciones y criterios que en relación con Convenios anteriores ha acordado la Comisión de Seguimiento de los mismos, en especial la de 26 de noviembre de 2008.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	229/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años, comenzando sus efectos el día 1 de Julio del 2018 y concluyendo el día 30 de junio del 2021. Su entrada en vigor estará supeditada a la aprobación del Pleno de la Corporación.

Si hubiera cambios normativos que permitan modificaciones en las condiciones laborales en beneficio de la plantilla podrá convocarse la comisión paritaria para debatir posibles mejoras al convenio.

Se establece expresamente que en caso de no mediar denuncia por cualquiera de las partes con al menos tres meses de antelación a la terminación de su vigencia (o la de cualquiera de sus prórrogas), el presente acuerdo quedará automáticamente prorrogado por períodos anuales.

ARTÍCULO 5.- INDIVISIBILIDAD.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son mínimas y constituyen un todo orgánico y unitario, sin perjuicio de las mejoras que las partes firmantes puedan acordar durante la vigencia del presente acuerdo.

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio Colectivo será nulo y quedará sin efecto, en el supuesto de que la Jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes firmantes de este Acuerdo se comprometen a reunirse en el plazo de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

No obstante hasta tanto no se alcance un acuerdo global entre ambas partes, se mantendrán todas las mejoras recogidas en el Convenio Colectivo denunciado.

ARTÍCULO 7.- FIRMA.

El presente acuerdo será firmado por todos los delegados del personal de este Ayuntamiento, así como los miembros de la Corporación que hayan negociado, y sometido a la ratificación del Pleno del Ayuntamiento.

CAPÍTULO II. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Se crea una Comisión de Seguimiento para la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo, en el plazo de quince días desde la aprobación del mismo, que estará compuesta por tres miembros representantes del Equipo de Gobierno del Ayuntamiento, y los tres representantes del Personal Laboral.

Los acuerdos de esta Comisión se tomarán por mayoría simple.

Son funciones específicas de la Comisión de Seguimiento:

- a) *La interpretación del presente texto.*

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	230/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

- b) *El arbitraje de los problemas o conflictos que les sean sometidos por las partes.*
- c) *La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.*
- d) *El estudio de la evolución de las relaciones entre las partes firmantes.*

La principal función de la Comisión de Seguimiento consistirá en velar por el cumplimiento de lo pactado, así como la Resolución de cuantas cuestiones les sean sometidas por las partes en orden a la interpretación y aplicación del Acuerdo.

Las partes firmantes, de mutuo acuerdo, podrán encomendarle el ejercicio de otras competencias relacionadas con el desarrollo de las condiciones de trabajo que afecte al personal laboral del Ayuntamiento.

La Comisión de Seguimiento se reunirá cada tres meses, o en su caso, que medie convocatoria por cualquiera de las partes integrantes de la misma, notificada con al menos cinco días de antelación. En la convocatoria deberá expresarse el Orden del Día a tratar.

La Comisión de Seguimiento adoptará sus acuerdos por mayoría de sus miembros, notificándose los mismos a los interesados, en el caso de que los hubiera, en el plazo máximo de diez días desde celebrada la reunión. En el caso de no alcanzar acuerdo alguno, se expedirá Certificación acreditativa del Acta de la reunión, con expresión de la posición de cada parte. Esta certificación se remitirá a los interesados en el plazo antes indicado, quedando de este modo expedita la vía para que acudan a los órganos jurisdiccionales o a cualesquiera otros que las partes estimen procedente.-

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 9.- RETRIBUCIONES BÁSICAS Y COMPLEMENTARIAS.

El régimen de retribuciones del personal del Ayuntamiento de Medina Sidonia se regula por el Real Decreto 861/1986, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local, y con carácter supletorio las normas estatales u autonómicas de aplicación.

Los pagos de las retribuciones a percibir por el personal laboral municipal se harán efectivas antes del último día de cada mes.

Las retribuciones básicas del personal laboral del Ayuntamiento de Medina Sidonia tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para todo el sector público.

Son retribuciones básicas:

- a) *El sueldo.*
- b) *Los trienios.*
- c) *Las pagas extraordinarias.*

Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto del personal al servicio del Sector Público. Su Cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación previa negociación con la Junta de Personal.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	231/305





Son retribuciones complementarias:

- a) *El complemento de destino.*
- b) *El complemento específico.*
- c) *El complemento de productividad.*
- d) *Gratificaciones.*

Al margen de las subidas salariales que a lo largo de la vigencia del presente Acuerdo Regulador se aprueben por la normativa aplicable, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3.2 in fine del Real Decreto-Ley 24/2018 de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, se incrementará un 0,25 por ciento de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones. En situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2018, este incremento adicional podrá alcanzar el 0,3 por ciento.

ARTÍCULO 10.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extraordinarias se abonarán en las nóminas de los meses de junio y diciembre de cada año, y su cálculo y cuantía se ajustará a la Ley de Presupuestos y normativa vigente en cada momento.

ARTÍCULO 11.- GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS REALIZADOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL..

Las gratificaciones irán destinadas a compensar los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal y habitual.

El cómputo de horas extraordinarias realizadas en una jornada laboral se realizará de la siguiente manera:

- a) *Si el número de horas extraordinarias desempeñadas por el trabajador es igual o inferior a la mitad de la jornada, entonces se computarán como horas extraordinarias realizadas la mitad del turno normal más una hora.*
- b) *Si el número de horas extraordinarias desempeñadas por el trabajador es mayor a la mitad de la jornada, entonces se computarán como horas extraordinarias realizadas las que corresponda a una jornada completa.*

Las gratificaciones por cada hora trabajada y realizada fuera de la jornada de trabajo, se abonarán al mes siguiente de haberse realizado, y tendrán los siguientes valores:

		<i>Euros</i>
<i>Grupo A:</i>	<i>Subgrupo A1:</i>	<i>34,8</i>
<i>Grupo B:</i>	<i>Subgrupo A2:</i>	<i>31,4</i>
<i>Grupo C:</i>	<i>Subgrupo C1:</i>	<i>23,2</i>

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.			
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia			
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	232/305	



EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

<i>Grupo D:</i>	<i>Subgrupo C2:</i>	<i>19,7</i>
<i>Grupo E:</i>		<i>18,6</i>

Se incrementará en diez euros sobre el cuadrante anterior, todas las horas extras realizadas en los siguientes días festivos:

- a) Feria de Medina Sidonia*
- b) Feria de San José de Malcocinado.*
- c) Sábado y domingo de Carnaval, día de la bruja y pasacalles infantiles.*
- d) Cabalgata de Reyes.*
- e) Belén Viviente.*
- f) Domingo de Ramos, Lunes, Miércoles, Jueves y Viernes Santo.*
- b) Romería de San Fermín en los Badalejos.*

Se incrementará en quince euros sobre el cuadrante anterior todas las horas extras realizadas los días 24 y 31 de diciembre y el sábado de feria.

Se aumentará en un 10 % sobre el cuadrante anterior, todas las horas extras realizadas entre las 22 horas del viernes y las 24 horas del domingo.

ARTÍCULO 12.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

El personal laboral que haya de realizar desplazamiento diario o de frecuente periodicidad, dentro del término municipal o fuera de él, por necesidades del servicio, percibirán una cantidad fijada por cada kilómetro recorrido, caso de no disponer el Ayuntamiento de medios propios para ello, ni poder utilizar el transporte público. La cantidad correspondiente se abonará en la nómina del mes correspondiente a su realización.

El importe de la indemnización a percibir como gasto de viaje por el uso del vehículo particular, por el motivo anteriormente expuesto, será el marcado por la legislación vigente.

Las dietas por comisiones de servicio realizadas en el territorio nacional serán abonadas según la cuantía establecida en la legislación anteriormente citada.

Los responsables de los centros y servicios podrán anticipar, a petición del interesado, las cantidades correspondiente por los conceptos anteriores, siempre que por la cuantía u otras circunstancias, esté razonablemente justificado, debiendo adoptarse por la Intervención de Fondos, las medidas necesarias para que dicho responsable tenga disponibilidad económica para estos gastos.

CAPÍTULO IV. JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 13.- JORNADA LABORAL.

A.- Jornada ordinaria.

La jornada laboral para el personal afectado por este Convenio Colectivo se adecuará a lo dispuesto por la normativa aplicable sobre la materia.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	233/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

El personal sujeto a turno completo: se observará el horario específico establecido de común acuerdo para cada uno de los servicios afectados. No obstante, el trabajador podrá acogerse a su compensación en tiempo libre, siempre que se haga de mutuo acuerdo con la Delegación Municipal competente y el servicio lo permita.

Si el trabajador optase por acogerse a la compensación en tiempo libre, por cada hora trabajada se le compensará con dos horas. En el caso del personal que trabaja a turnos esta compensación será efectiva siempre y cuando la extensión de jornada no se traduzca en un cambio de turno dentro del cuadrante.

B.- Jornada Reducida.

Se podrán acoger a una reducción de jornada con una disminución proporcional de sus retribuciones aquel empleado/a laboral que lo solicite justificadamente, y siempre que la circunstancia del servicio lo permita. Resolverán dichas peticiones la Comisión Informativa de Personal, previo informe pertinente del Jefe del Servicio, siendo el número de horas a reducir, como máximo, dos diarias.

Los empleados/as laborales del Ayuntamiento de Medina Sidonia, dispondrán de un período máximo de descanso de 30 minutos diarios, que se computará como de trabajo efectivo a todos los efectos de la jornada laboral.-

Desde el 01 de Junio hasta el 15 de Septiembre se reducirá la jornada laboral en una hora diaria. En aquellos centros y servicios donde no sea posible esta reducción, se acumularán dichas horas en horas de descanso. Dicha reducción horaria se aplicará también en Semana Santa (lunes, martes y miércoles Santo).

Con motivo de facilitar la adaptación en la futura situación de jubilación y en los casos en que ésta se produzca cuando el/la empleado/a cumpla los 65 años, se establece una reducción horaria en la siguiente forma con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente:

<u>Años</u>	<u>Horas</u>
60-61	1 hora al día
61-62	2 horas al día
62-64	3 horas al día.
64-65	4 horas al día.

C.- Descanso compensatorio.

Todo el personal laboral que por necesidades del servicio y con carácter excepcional deba trabajar en domingos y festivos, descansará otro día festivo en que el servicio lo permita.

D.- Jornada a turno.

En aquellos centros o servicios del Ayuntamiento en que el servicio se preste en sistema de turnos, éstos se efectuarán con carácter general de manera rotativa.

Asimismo, también con carácter general, los turnos de descanso semanal rotarán de forma que los domingos y festivos sean disfrutados por todo el personal de forma igualitaria. Entre turno y turno, deberá transcurrir un período de doce horas, como mínimo.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	234/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Cualquier modificación del cuadrante de descanso, vacaciones y turnos, necesitará la comunicación a las partes y, en su caso, Jefatura, Delegación de Policía, y Delegados de Personal.

ARTÍCULO 14.- CALENDARIO DE FESTIVOS.

El calendario de fiestas comprenderá los siguientes días festivos:

- 1. Los contemplados en el calendario oficial de festivos aprobado por la Junta de Andalucía y otros Organismos Oficiales.*
- 2. Los días considerados como festivos en el Municipio de Medina Sidonia.*
- 3. El día de festividad de Santa Rita de Casia. En caso de que coincida en festivo ó en día no laborable, se trasladará al día laboral más próximo (anterior o posterior).*
- 4. Los días 24 y 31 de Diciembre.*
- 5. A partir del 2016, desde el 26 de diciembre hasta el 5 de enero el horario de trabajo comprenderá de 8:00H a las 14:00H. Igualmente el 50% de la plantilla tendrá los días libres resultantes de los comprendidos entre el 27 y 30 de Diciembre, y el otro 50% de la plantilla lo disfrutará entre el 2 al 5 de Enero. Estos turnos lo organizará el Departamento de Personal con relación a las necesidades del servicio. En caso de discrepancia con la asignación del turno de trabajo entre el empleado/a y el Departamento de Personal, serán los representantes del personal laboral los que asignarán dicho turno.*
- 6. El día que coincida con el viernes de Feria de Medina Sidonia, la jornada de trabajo finalizará a las 13:00 horas, excepto para el personal sujeto a turno. El lunes inmediatamente posterior a la misma se considerará como día de descanso.*
- 7. Durante los días de Feria de Medina Sidonia, la jornada de trabajo comenzará a las 09:00 H. y finalizará a las 14:00 H, excepto para el personal sujeto a turnos. El personal cuyo horario de trabajo sea distinto al anterior verá reconocida una reducción horaria equivalente adaptada a sus horarios de trabajo.*

ARTÍCULO 15.- VACACIONES.-

Todos los trabajadores afectados por el presente Acuerdo tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor a un mes natural.

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

No se considerarán como días hábiles los sábados sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	235/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente, las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, o de la licencia a que se refiere el artículo 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- *Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.*
- *Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.*
- *Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.*
- *Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.*

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio

No obstante lo dispuesto en el punto anterior, su contenido quedará inmediatamente adaptada a cuantas modificaciones legales pudieran introducirse y que mejoraran lo que en el apartado anterior se dispone.

Por parte de todo el personal se podrá presentar ante el Registro General y dirigido al Delegado de Personal, instancia donde solicite las vacaciones que quieren disfrutar, todo ello con anterioridad al 15 de febrero del año en curso.

Los turnos de vacaciones les serán dados a conocer a todo el personal por el Jefe de Servicio, o en su defecto por el Teniente de Alcalde Delegado del Área de Presidencia con un mínimo de 1 mes de antelación. En caso de no ser notificado, se entenderá que se le ha concedido al trabajador las vacaciones que solicitó. Las mencionadas vacaciones, una vez confirmadas, o en su caso, haber transcurrido el plazo para ser notificadas, no podrán ser modificadas salvo con el consentimiento del trabajador. Se disfrutarán preferentemente en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, salvo que voluntariamente el trabajador desee cambiar el mes de vacaciones.

En caso de baja médica sobrevenida, previa y coincidente con las vacaciones podrá ser alegada por el trabajador antes de comenzar el disfrute de las mismas para solicitar un cambio en la determinación del periodo vacacional.

La enfermedad sobrevenida con baja médica durante el período de disfrute de las vacaciones sí las interrumpe y, por tanto, los días durante los que se padezca la enfermedad podrán disfrutarse en momento distinto, todo ello sin perjuicio de la flexibilidad que para cada caso concreto deba tenerse en cuenta.

Asuntos particulares: A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares no incluidos en los apartados anteriores ni del presente Acuerdo Regulador, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	236/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Así mismo, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Se incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de Diciembre coincidan con festivo, sábado o día no laborable.

Estos días deberán ser solicitados en el registro general 4 días con un mínimo de antes de su disfrute y asimismo deberán ser notificados su aprobación por parte del Área de Personal en un periodo no superior a 2 días hábiles desde su petición, excepto los casos excepcionales en que no puedan cumplirse estos plazos y en los que la petición se resolverá por acuerdo de las partes.

Si estos no son notificados en el plazo se entenderán concedidos.

Se tendrá derecho a dos días libres mas por cada día trabajado el 24 o/y 31 de Diciembre, cuando estos días coincidan con festivo, sábado o día no laborable.

Los trabajadores que por necesidades del servicio ó causas ajenas a su voluntad, no disfruten los expresados días dentro del año natural, podrán hacerlo en el año siguiente.

ARTÍCULO 16.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Los /las empleados/as municipales afectados por el presente Convenio tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, sin pérdida de retribución y con la adecuada justificación en los casos siguientes:

1. *Por contraer matrimonio o inscripción como pareja de hecho: 15 días hábiles.*
2. *Permiso de paternidad, por el nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, tendrá una duración de cinco semanas.*
3. *Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.*

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

4. *Por cumplimiento de deberes públicos inexcusables: el tiempo necesario para su cumplimiento siempre que se presenten los oportunos justificantes. Se consideran deberes públicos inexcusables a los efectos de este tipo de licencias, los siguientes:*

- *Expedición y renovación del D.N.I., carnet de conducir, pasaporte, certificados y registros en organismos oficiales.*
- *Citaciones de Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles o Militares.*

** En caso de que un/una empleado/a tenga servicio nocturno la noche previa al día de la citación, podrá optar por ausentarse de este servicio nocturno.*

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	237/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

5. *El tiempo imprescindible para la asistencia a consulta médica de/las empleados/as laborales o hijos. Así como de los cónyuges o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad cuando éstos acrediten algún grado de incapacidad, dependencia, no puedan en ese momento valerse por sí mismos, o se trate de enfermedad grave.*

No obstante, para la autorización del presente permiso se estudiará de manera individualizada cada caso concreto.

6. *Exámenes finales y demás pruebas de aptitud, durante los días de su celebración.*


En el caso de que el trabajador tenga servicio nocturno la noche previa al día del examen final, podrá optar dicho trabajador por ausentarse de este servicio nocturno.

En el caso de que se den exámenes finales cuya realización implique el desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la licencia se extenderá al día anterior a la realización de dicho examen

7. *Por traslado del domicilio habitual: 2 días; 3 días si es fuera del término municipal.*
8. *Por asistencia a cursos de formación o promoción (tales como prácticas de tiro, conferencias, cursos de formación o coloquios relacionados directamente con el puesto o actividad desarrollada por el trabajador): el tiempo de su duración.*
9. *Se concederá 1 día de permiso por cada asistencia a juicios que no coincida con el horario de trabajo, tal día será autorizado por el Jefe del Servicio previa solicitud del trabajador interesado, en las mismas condiciones en las que se conceden los días de Asuntos Propios.*
10. *Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto tanto para las trabajadoras embarazadas, como para los trabajadores cuyos cónyuges o parejas estén igualmente embarazadas: el tiempo de su duración.*
11. *Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada/o laboral tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.*
12. *Por razones de guarda legal, cuando el /la empleado/a laboral tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.*

Tendrá el mismo derecho el /la empleado/a laboral que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	238/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

ARTÍCULO 17.- LICENCIA POR ALUMBRAMIENTO Y LACTANCIA.

La empleada laboral tendrá derecho a un período de licencia por maternidad, adopción o acogimiento de 16 semanas ininterrumpidas, o 18 en caso de parto múltiple, o supuestos de discapacidad del hijo, que se distribuirán a la libre elección de la interesada en uno o dos períodos, antes y después del parto.

Una vez concluida la licencia por maternidad, adopción o acogimiento, según lo dispuesto en el párrafo anterior, se concederá a petición de la interesada una extensión de la licencia por un periodo de cuatro semanas adicionales.

Asimismo, la empleada tendrá derecho, previa presentación de documento, al tiempo necesario para asistir a los cursillos de preparación al parto. De igual modo cuando el trabajo que desempeñe la empleada sea gravoso para su estado, a partir del cuarto mes de gestación y a partir del primer por prescripción facultativa, se la destinará a un puesto más adecuado volviendo a su puesto de origen cuando termine el período de licencia por gestación.-

Lactancia.- Por lactancia tendrán derechos los/las empleados/as laborales (cualquiera de ellos, hombre o mujer, siempre que demuestren que el otro cónyuge ha renunciado a su derecho), a la ausencia de dos horas del trabajo que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado de un hijo menor de doce meses.

Los /las empleados/as laborales afectados/as , podrán, por voluntad propia sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad, si dicha reducción se toma al inicio o al final de la jornada.

Los/las empleados/as laborales podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Adopción.- Asimismo, en caso de adopción se concederá al/la empleados/a laboral que lo solicite un máximo de 16 semanas.

ARTÍCULO 18.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Los/las empleados/as laborales tendrán derecho a permisos sin percibo de haberes, siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años.

Se concederá este permiso siempre que la ausencia del empleado/a no cause grave detrimento del servicio. En caso de que dicho permiso vaya a ser denegado, antes de la resolución definitiva, se tendrá en cuenta la audiencia prestada al interesado, así como el informe de la Comisión de Seguimiento.

ARTÍCULO 19.- EXCEDENCIAS.

La excedencia de los/las empleados/as laborales, de acuerdo con el artículo 89 del EBEP, podrá adoptar las siguientes modalidades:

- *Excedencia voluntaria por interés particular.*
- *Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*
- *Excedencia por cuidado de familiares.*
- *Excedencia por razón de violencia de género.*

Para ello se estará a lo dispuesto en el citado precepto legal.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	239/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

ARTÍCULO 20.- CONTROL DE ABSENTISMO.

En caso de falta de asistencia por parte del /la empleado/a laboral, el mismo tiene la obligación de dar aviso a su jefe inmediato, así como al Delegado de Personal con la mayor antelación para el buen funcionamiento del servicio.

CAPÍTULO V . DERECHOS SOCIALES

ARTÍCULO 21.- PERCEPCIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES.

Las solicitudes de los empleados que deseen acogerse a los beneficios regulados en este capítulo se presentarán en el registro general del Ayuntamiento, y su importe será abonado en el mismo mes de su petición.

ARTÍCULO 22.- AYUDA POR HIJOS DISCAPACITADOS FÍSICOS O PSÍQUICOS.

Todo /las empleados/as laborales acogidos/as al presente Convenio, percibirá por cada hijo discapacitado físico o psíquico a cargo las ayudas familiares correspondientes en virtud de lo dispuesto en la normativa de la Seguridad Social sobre la materia.

Concretamente, el importe de la asignación económica será, en cómputo anual, el siguiente:

- 1).- 1.000 euros cuando el hijo o menor acogido a cargo tenga un grado de discapacidad igual o superior al 33%.*
- 2).- 3129,48 euros cuando el hijo a cargo sea mayor de 18 años y esté afectado por una minusvalía en un grado igual o superior al 65%.*
- 3).- 4.694,28 euros cuando el hijo a cargo, sea mayor de 18 años, esté afectado por una minusvalía en un grado igual o superior al 75% y, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.*

ARTÍCULO 23.- AYUDA POR NUPCIALIDAD.

En concepto de nupcialidad (matrimonio y pareja de hecho) los /las empleados/as laborales percibirán la cantidad de 250 euros.

ARTÍCULO 24.- AYUDA POR NATALIDAD.


Por cada hijo nacido, los/las empleados/as laborales percibirán la cantidad de 350 euros. Dicha ayuda se considerará íntegra por la acumulación de cantidades a percibir por otros Organismos, con cargo al Ayuntamiento, sin perjuicio de la imputación concreta que a cada entidad corresponda, según la normativa vigente.

En el caso de que tanto el padre como la madre sean empleados del Ayuntamiento, sólo uno de ellos podrá solicitarla.

ARTÍCULO 25.- AYUDAS DE ESTUDIOS A EMPLEADOS.

Se establece para todos los empleados que cumplan los requisitos aquí establecidos, una ayuda de estudios que tenga por objeto la obtención de una titulación oficial, reconocida por las Autoridades educativas, consistente en un 75% del importe de gastos

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	240/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

de matrícula, y el 50% de gastos de libros de textos, hasta un máximo de 180 euros por este último concepto. En el caso de que los estudios que curse dicho empleado tuviesen relación con la actividad que ejerza en el Ayuntamiento o sirviese para promocionarse, dicha ayuda por matrícula será del 100%, para obtener dicha ayuda será imprescindible la justificación documental de tales gastos.

En el caso de estudios universitarios, se aplicará para el cálculo de la ayuda de matrícula el coste de los estudios en la universidad pública, tomando como referencia el valor actualizado de cada crédito en primera matrícula en la Universidad de Cádiz.

La obtención de la misma ayuda para los años sucesivos queda condicionada a que el solicitante acredite haber superado el 50% de las asignaturas del curso anterior.

ARTÍCULO 26.- AYUDAS DE ESTUDIOS A HIJOS DE EMPLEADOS.

Los/las empleados/as laborales percibirán por cada hijo, que siga alguno de los niveles educativos que a continuación se relacionan, las ayudas siguientes:

- Guardería, Educación infantil y educación primaria 150 Euros.
- Educación secundaria Obligatoria (E.S.O.) 250 Euros.
- Bachillerato, Formación Profesional de grado Medio 290 Euros.
- Formación Profesional de Grado Superior 350 Euros.
- Enseñanzas Universitarias (Grados, Máster o Doctorado) 500 Euros. En este caso deben ser títulos oficiales impartidos por Universidades Públicas o Privadas autorizadas y reconocidas por la Junta de Andalucía.

Serán beneficiarios de las ayudas contempladas en el párrafo anterior los huérfanos de padre y madre, si alguno de ellos fue empleado municipal y falleció encontrándose en activo; y las viudas/os, de empleados/as municipales que igualmente fallecieron encontrándose en activo, respecto a sus hijos, en tanto no contraigan nuevas nupcias o mantengan una relación de unión de hecho. Estas ayudas también se extenderán a los mismos casos respecto a los empleados municipales que se hubieran jubilado en el Ayuntamiento.

Serán beneficiarios de esta ayuda los /las empleados/as laborales que tengan hijos adoptados, así como por los niños acogidos con carácter indefinido, siempre y cuando se justifique documentalmente.

ARTÍCULO 27.- PAGAS REINTEGRABLES.

Los/las empleados/as laborales tendrán derecho a percibir como anticipo el importe de una o dos pagas o mensualidades de su haber líquido, debiendo reintegrarlo en diez mensualidades cuando se trate de una paga o en catorce si se trata de dos.

Éstos no podrán ser solicitados por quienes tengan algún anticipo pendiente de cancelar.

ARTÍCULO 28.- DERECHO DE PROTECCIÓN DE LA EMPLEADA EMBARAZADA.

La empleada embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo se le encomienden funciones acordes con sus circunstancias.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	241/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

ARTÍCULO 29.- PERCEPCIONES POR BAJA LABORAL.

Todo empleado laboral en situación de baja médica percibirá el 100% de las retribuciones totales, percibidas en el último mes anterior a la baja, íntegramente trabajado.

Todo empleado laboral en baja médica derivada de enfermedad común, que suponga hospitalización o intervención quirúrgica, percibirá desde el primer día el 100% del sueldo base, trienios, complemento específico y complemento de destino.-

Las referencias a días incluidas en el presente artículo se entenderán realizadas a días naturales.

ARTÍCULO 30.- SEGURO COLECTIVO

El Ayuntamiento concertará una Póliza de Seguro Colectivo para todos los trabajadores afectados por el presente acuerdo, que cubra como mínimo las contingencias y capitales siguientes:

- *Fallecimiento por cualquier causa: 18.000,00 Euros.*
- *Fallecimiento por accidente, sea o no de trabajo: 25.000,00 Euros.*
- *Fallecimiento por accidente de circulación: 25.000,00 Euros.*
- *Invalidez total y permanente por cualquier causa: 15.000,00 Euros.*
- *Invalidez permanente Absoluta por cualquier causa: 18.000,00 Euros.*
- *Gran Invalidez por cualquier causa: 20.000,00 Euros.*

ARTÍCULO 31.- ROPA DE TRABAJO.

Los/las empleados/as laborales afectados/as por el presente Convenio recibirán del Ayuntamiento la ropa adecuada al puesto de trabajo que desempeñen cuando las características de éste lo requieran, y previa solicitud al Departamento de Personal.

Aquel empleado/a a quien se le haga entrega de ropa de trabajo, tiene la obligación de utilizarla durante la jornada laboral, estando totalmente prohibido el uso de esta fuera de dicha jornada.

La provisión de la ropa de trabajo se realizará anualmente. Se entregarán las prendas de trabajo según las siguientes fechas:

- *Vestuario de verano: 1ª quincena de Abril.*
- *Vestuario de invierno: 1ª quincena de Octubre.*

Los/las empleados/as laborales solicitarán mediante escrito, y un máximo de dos veces al año, la ropa de trabajo que realmente necesitan por falta de deterioro o rotura de las mismas, evitándose de esta forma la acumulación de prendas no útiles. Las prendas o utensilios solicitados deberán estar en poder del personal en un periodo no superior a un mes.

ARTÍCULO 32.- CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES.

Se procurará dotar a las zonas de trabajo para los /las empleados/as laborales municipales de luz natural suficiente para el desarrollo de su trabajo y evitar así males físicos en los mismos, así como estudio de las condiciones ambientales, calefacción, aire acondicionado, etc... y solución de los mismos.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	242/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

ARTÍCULO 33.- ASISTENCIA JURÍDICA.

La Corporación garantizará la asistencia jurídica a los /las empleados/as laborales que lo soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación de servicios y designará letrados, dando opción al interesado a la elección de jurista.

En caso de procesamiento del empleado público por alguna actuación derivada de la prestación de servicio, la fianza que se imponga correrá a cargo del Ayuntamiento.

ARTÍCULO 34.- PERMISO DE CONDUCIR.

Al empleado/a que por razón del puesto de trabajo asignado, deba actualizar el permiso de conducir, la Corporación le abonará los gastos de renovación, previa justificación documental.

CAPÍTULO VI. PERSONAL

ARTÍCULO 35.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Las bases para cubrir puestos de trabajos vacantes o de nueva creación, (en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales”) serán elaboradas por la Corporación Municipal debiendo contar con la participación de los representantes del personal laboral.

Aquellas, que se harán de acuerdo con la legalidad vigente y se efectuarán por el sistema de oposición o concurso-oposición.

Para todos los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo (contratación, traslados y ascensos), será precisa la constitución de un tribunal en el que figurará un miembro de los representantes del personal laboral que actuará con voz y voto, el cual deberá poseer, en todo caso, titulación o especialización igual o superior a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas.

ARTÍCULO 36.- PLANTILLAS DE PERSONAL.

La regulación de la Plantilla de Personal en todos sus aspectos, es decir, su aprobación, contenido y documentación, modificaciones, publicación y principios inspiradores, vendrá determinada por la legislación vigente así como por lo regulado en el Presupuesto General de la Corporación que se establece en el Real Decreto-Legislativo 2/04, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales.

Anualmente se reunirá el Alcalde como titular del Área de Personal y los Representantes del personal laboral para crear un organigrama de la plantilla que realmente necesita el Ayuntamiento, todo ello con anterioridad a su aprobación; así como crear las plazas necesarias para el buen funcionamiento de la Corporación.

ARTÍCULO 37.- PROMOCIÓN INTERNA.

El Excmo. Ayuntamiento de Medina Sidonia llevará a cabo la promoción interna de acuerdo con la legislación vigente.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	243/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Aprobada la oferta de empleo público, se harán públicas las vacantes existentes y se ofertarán en primer lugar en promoción interna dentro del mismo grupo o grupo inmediato inferior mediante oposición o concurso-oposición.

Podrán concurrir a dicha promoción, previa convocatoria, los/las empleados/as laborales que reúnan las siguientes condiciones:

- 1. Poseer los requisitos exigidos para el ingreso.*
- 2. Tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.*
- 3. Superar las correspondientes pruebas selectivas.*

ARTÍCULO 38.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

Los/las empleados/as laborales municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales. Para ello, el Ayuntamiento realizará un protocolo de formación con la participación de los representantes del personal laboral para el presente año.

Los planes de formación, tendrán dos aspectos diferenciados:

- 1. La realización de cursos dirigidos hacia una formación continuada y permanente de los/las empleados/as en el ejercicio de las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo. En este sentido quedarán concretadas en el plan, las áreas administrativas abarcadas y formas de realización, cuyo resultado se hará constar en el expediente de cada empleado/a. Se tendrá en cuenta, junto con otros posibles cursos realizados, la aptitud y demás valoraciones objetivas para la promoción a los distintos puestos de trabajo.*
- 2. La realización de cursos tendentes a dotar al personal de unos conocimientos profesionales que hagan viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría profesional superior, expidiendo títulos equivalentes a los concedidos por el Ministerio de Educación y Ciencia.-*


El personal laboral tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que éstas coincidan con su jornada laboral.

Cuando los cursos deban realizarse en régimen de plena dedicación y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Corporación concederá permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar los cursos con derecho a la reserva del puesto de trabajo y percibo de todas sus retribuciones.

Los cursos que se realicen fuera del municipio, devengarán el Kilometraje y gastos necesarios.

Igualmente la Empresa, oída la Comisión de Formación, proveerá las ayudas necesarias consistentes en Becas de estudios, matrículas gratuitas, dietas de viaje, etc., siempre que dichos estudios redunden en beneficio de la especialidad del empleado/a.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	244/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

ARTÍCULO 39.- SUPLENCIA EN CASO DE AVANZADA EDAD O MOTIVOS DE SALUD.
La Corporación estudiará la posibilidad de que los trabajadores, que por su edad u otras razones tengan disminuida su capacidad para el desempeño de su puesto de trabajo que impliquen un particular esfuerzo, peligrosidad, penosidad o responsabilidad, sean adscritos a puestos de trabajo adecuados a su capacidad, preferentemente dentro del mismo servicio, y siempre que voluntariamente lo soliciten y el puesto esté vacante. Con la nueva adscripción se deben respetar las retribuciones del trabajador en el caso de pasar a otro puesto de la misma categoría, no obstante dichas retribuciones serán acordes al puesto que se le asigne, dependiendo de si el puesto asignado corresponde a una categoría superior, igual o inferior a la que el trabajador ostenta. De otro lado, para el desempeño del nuevo puesto asignado el trabajador debe poseer las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer dicho puesto de trabajo y pertenecer al grupo profesional requerido.

CAPÍTULO VII. JUBILACIÓN

ARTÍCULO 40.- JUBILACIÓN VOLUNTARIA.
Los /las empleados/as laborales que tengan 61 o más años de edad, y acrediten 30 de servicio, podrán jubilarse voluntariamente, iguales condiciones se aplicarán a aquellos empleado/as con 60 o más años que sean declarados en situación de incapacidad permanente. Todo ello de acuerdo con los requisitos y procedimiento recogidos sobre esta materia en la normativa de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 41.- TRAMITACIÓN DE LA JUBILACIÓN.
Por parte de la Corporación, se procederá a agilizar los trámites, reduciendo el tiempo de tramitación municipal a un mes, en la concesión de derechos pasivos por jubilación, así como para el resto de los expedientes.

CAPÍTULO VIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 42.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.
El Ayuntamiento de Medina Sidonia pondrá en marcha los mecanismos necesarios tendentes a la aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; y su Reglamento, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero. Por parte de la propia Corporación deberá prohibir que en el edificio destinado a oficinas de este Ayuntamiento y que están en contacto con el público en general, se fume por parte del personal y de los ciudadanos. Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho en la prestación de sus servicios, a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	245/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

La exigencia de servicios de seguridad laboral está establecida legalmente en la Ley 31/1998 de Prevención de Riesgos Laborales y en el Decreto 39/1997, que es el Reglamento de Servicios de Prevención, y que no son meras normas programáticas, sino que describen actividades preventivas con obligación de su adopción.

ARTÍCULO 43.- REVISIÓN MÉDICA.

Todos los/las empleados/as laborales afectados por el presente Acuerdo tendrán derecho a que se le realice una revisión médica y psíquica anual voluntaria, correspondiendo al Ayuntamiento la obligación de facilitar los medios para ello. Si como consecuencia del mismo se descubriese en algún empleado/a enfermedad que le incapacitara para el desarrollo normal de la función que desempeña; la Corporación, de mutuo acuerdo con el/la empleado/a lo destinará a otro puesto de trabajo de nivel profesional similar al que hubiere venido desempeñando y siempre que no fuere inconveniente la dolencia que pudiera padecer, sin que ello altere sus retribuciones.

Los/las empleados/as que operen con pantallas de datos tendrán derecho a que se les realice cada seis meses un reconocimiento médico oftalmológico voluntario.

Asimismo tendrán derecho voluntariamente a que se le realicen una revisión médica anual, con respecto a los posibles problemas con la columna dorsal y cervical.

En caso de embarazo, y mientras dure éste, la empleada afectada podrá ser trasladada a otro servicio si lo solicita.

El trabajo con pantalla de datos queda limitado a 2 horas ininterrumpidas, debiendo realizar otras actividades laborales durante la hora siguiente.

Se instalarán taquillas en cada centro de trabajo donde se utilice uniforme o ropa de trabajo.

Se realizará asimismo, para todo empleado/a que lo solicite un electro, dentro de la revisión anual.

ARTÍCULO 44.- VIGILANCIA.

Por parte de la Corporación se deberá de implantar un Policía Local en la entrada del edificio del Ayuntamiento (oficinas), para salvaguardar el ejercicio de las actividades administrativas por parte del personal de este Ayuntamiento.

CAPITULO IX. DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 45.- DERECHOS SINDICALES

Los/las empleados/as laborales afectados por el presente Convenio tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación establecidos en la legislación vigente.

Los representantes del personal laboral, elegidos conforme al procedimiento legalmente establecido, tendrán las competencias, derechos, obligaciones y garantías que se recojan en las disposiciones legales de aplicación.

Todos los Delegados de Personal podrán disponer de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	246/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

ARTÍCULO 46.-ASAMBLEAS.

1. *Convocatorias. Están legitimados para convocar asambleas de personal y solicitar su autorización:*

- a) *Los delegados de personal.*
- b) *Las secciones sindicales.*
- c) *El 33% de la plantilla.*

2. *Requisitos formales. Serán requisitos para poder celebrar una asamblea los siguientes:*

- a) *Se formulará con una antelación de tres días hábiles y se realizarán preferentemente en las últimas horas de la jornada laboral.*
- b) *Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión la Corporación no formulase reparo a la misma podrá celebrarse sin más.*

ANEXO 1

RELACIÓN DE PRENDAS Y OBJETOS VARIOS PARA LA POLICÍA LOCAL

Uniformidad de invierno:

· *Gorra de plato género de granito azul marino.*

· *Gorra tipo béisbol.*

· *Chaquetilla azul marino.*

· *Pantalón recto azul marino.*


· *Anorak y pantalón tipo gorotex (para agua y frío).*

· *Polo manga larga, parte superior amarillo.*

· *Pantalón de faena con bolsillos.*

· *Calcetines de lana negro.*

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	247/305





- *Zapatos negros suela de goma.*
- *Botas negras tipo militar y gorotex.*
- *Botas altas de goma (agua).*
- *Manguitos y polainas reflectantes.*
- *Jersey cuello alto de lana azulino.*
- *Guantes de cabritilla o lana.*
- *Guantes anti-cortes.*
- *Calcetines o medias panty, (personal femenino).*

Uniformidad de verano


:

- *Gorra de plato azul marino (género verano).*
- *Gorra tipo béisbol.*
- *Pantalón recto azul marino (género verano).*
- *Camisa manga corta azulina (con hombreras).*
- *Calcetines de hilo negro.*
- *Polo manga corta, parte superior amarillo.*
- *Pantalón de faena con bolsillos.*
- *Zapatos negros de verano.*

Accesorios, distintivos e insignias:

- *Cinturón nylon negro (tipo Policía Nacional).*
- *Funda cuero negro para grilletes.*
- *Grilletes.*
- *Defensa negra con tahalí.*
- *Funda impermeable azul para gorra.*
- *Emblema para el brazo izquierdo.*
- *Placa-insignia metálica para el pecho.*
- *Documento de identificación personal.*
- *Escudo de PVC para pecho.*
- *Pasador sujeta-corbata.*
- *Silbato.*
- *Cartera de cuero negro para acreditación.*
- *Carpeta azul para boletines de denuncias.*

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	248/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

- *Aerosol autodefensa de 30 ml. y funda.*
- *Funda anti-hurto para la pistola.*
- *Funda antihurto para pistola.*
- *Pistola.*

RELACIÓN DE PRENDAS PARA EL PERSONAL DE VÍAS Y OBRAS, CEMENTERIO, JARDINES E INSTALACIONES DEPORTIVAS

VERANO		
1	<i>Pantalón</i>	<i>1 año</i>
2	<i>Camisa</i>	<i>1 año</i>
1	<i>Par botas o zapatos de seguridad</i>	<i>1 año</i>
INVIERNO		
1	<i>Pantalón</i>	<i>1 año</i>
1	<i>Chaquetilla</i>	<i>1 año</i>
2	<i>Camisa</i>	<i>1 año</i>
1	<i>Par de botas o zapatos de seguridad</i>	<i>1 año</i>
1	<i>Par de botas de agua</i>	<i>1 año</i>
1	<i>Equipo de agua</i>	<i>1 año</i>
1	<i>Jersey</i>	<i>1 año</i>

Asimismo para el personal del cementerio se deberá de entregar 2 monos al año para las exhumaciones y mascarillas.

RELACIÓN DE PRENDAS PARA EL SERVICIO DE LIMPIADORAS Y AYUDA A DOMICILIO

VERANO		
1	<i>Par de zuecos</i>	<i>1 año</i>
1	<i>Bata sin mangas</i>	<i>1 año</i>

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	249/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

INVIERNO		
1	Par de zuecos	1 año
1	Bata con mangas	1 año
1	Jersey de lana	1 año
3	Pares de media	1 año
3	Pares de calcetines	1 año

Segundo.- Notificar el presente acuerdo a las Organizaciones Sindicales integrantes de la Mesa de negociación para proceder a su firma.

Tercero.- Dar cuenta al Área de Personal, de la Intervención general y Comisión de Seguimiento para su conocimiento y efectos oportunos.

Cuarto.- Comunicar el presente acuerdo a la Administración Estatal y Autonómica, así como a la Autoridad Laboral competente, ésta última en relación al Convenio Colectivo del personal laboral, todo ello a efectos de su registro y publicación.”

El Sr. Alcalde da la palabra al portavoz del grupo IU para que explique la propuesta de acuerdo. El Sr. Gutiérrez señala que se traen para su aprobación el acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario y el convenio del personal laboral en cuyos documentos se ha contado con el consenso de los sindicatos y que han sido varios meses de trabajo hasta consensuar el texto definitivo y que la negociación colectiva es la mejor fórmula para conseguir una mejoría en las condiciones de trabajo.

El Sr. Cornejo señala que el grupo socialista se va a abstener porque según ha sabido el texto que se trae a aprobación del convenio del personal laboral no coincide exactamente con el texto consensuado en concreto en la redacción del art. 10.

El Sr. Alcalde pide a la Secretaria que explique las razones de esta falta de coincidencia a lo que la Secretaria responde que en el expediente tramitado consta una referencia a este asunto en el informe jurídico que pone de manifiesto que la redacción inicial del convenio se refería a que la cuantía de las retribuciones de las pagas extraordinarias según el convenio no se ajusta a las retribuciones de los empleados públicos que deben responder a las previsiones de la Ley de Presupuestos del Estado, y que no se pueden variar a través de la negociación. Hace expresa advertencia de que una cláusula en ese sentido sería ilegal y que la redacción correcta del artículo 10 es la que aparece en la propuesta de acuerdo.

Toma la palabra la concejal de Personal Jenifer Gutiérrez que explica que en las negociaciones que ha habido con los sindicatos sobre el convenio, se ha explicado que

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	250/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

la redacción que tenía este apartado no era legal, que todos los sindicatos menos uno ha atendido a esta indicación, y ha firmado el texto del convenio con el cambio de redacción para que se ajustara a la ley y que no le parece de recibo que se insista en una redacción que es ilegal.

Debatido el asunto y sometido a votación, resulta aprobada la propuesta de acuerdo con el siguiente detalle de votos:

- **Votos a favor: 10 votos**

Grupo Municipal I.U.-L.V: (10 votos) D. Manuel Fernando Macías Herrera, D. Santiago Gutiérrez Ruiz, 1er Tte. de Alcalde, D^a. Jenifer Gutiérrez Flores 2^a Tte. de Alcalde, D. Antonio de la Flor Grimaldi 3er Tte. de Alcalde, D^a. Isabel M^a. Quintero Fernández 4^a Tte. de Alcalde, D. Sebastián Jiménez Barrios, D^a. María Antonia Ramos Aragón, D^a. Irene Cintas Araujo, D^a. Lorena Pérez Benítez y D. Federico Ballesteros Galán.

- **Abstenciones: 5 votos**

Grupo Municipal Socialista: (5 votos) D. Juan María Cornejo Ramírez, D^a. Irene Galindo Flores, D^a Carmen Gloria Bancalero Marchante, D. Raúl Moreno Pérez y D^a. M^a Alba Bravo Grimaldi.

- **Votos en contra: no hubo ”**


**PUNTO 4º.- PROPOSICIÓN SIN DICTAMEN (ART. 97.2 DEL RD 2568/1986):
INCORPORACIÓN AL PLAN DE COOPERACIÓN LOCAL DE LA DIPUTACIÓN DE
CÁDIZ 2019.**

El Sr. Alcalde cede la palabra a la Sra. Secretaria General, quien da lectura y explica brevemente el contenido de la propuesta y señala que el asunto no ha sido dictaminado por la comisión informativa por lo tanto, debe someterse a votación la inclusión en el orden del día, previa justificación de la urgencia.

El Sr. Alcalde explica la urgencia de su inclusión en el orden del día señalando que el plazo concedido por la Diputación para la adhesión del municipio al Plan de Cooperación es tan breve que no permite la convocatoria de una comisión informativa y un Pleno expreso para este asunto y que ha decidido someter el asunto a la aprobación de este Pleno ordinario para cumplir con los plazos.

Y se somete a votación del Pleno la inclusión en el Orden del día del asunto, que obtiene el voto favorable de la unanimidad de los presentes con el siguiente detalle de voto:

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	251/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Votos a favor: 15 votos

- Grupo Municipal I.U.-L.V: (10 votos) D. Manuel Fernando Macías Herrera, D. Santiago Gutiérrez Ruiz, 1er Tte. de Alcalde, D^a. Jenifer Gutiérrez Flores 2^a Tte. de Alcalde, D. Antonio de la Flor Grimaldi 3er Tte. de Alcalde, D^a. Isabel M^a. Quintero Fernández 4^a Tte. de Alcalde, D. Sebastián Jiménez Barrios, D^a. María Antonia Ramos Aragón, D^a. Irene Cintas Araujo, D^a. Lorena Pérez Benítez y D. Federico Ballesteros Galán.
- Grupo Municipal Socialista: (5 votos) D. Juan María Cornejo Ramírez, D^a. Irene Galindo Flores, D^a Carmen Gloria Bancalero Marchante, D. Raúl Moreno Pérez y D^a. M^a Alba Bravo Grimaldi.

Abstenciones: No hubo

Votos en contra: No hubo.

A continuación se somete a debate y votación del Pleno el fondo del asunto y se transcribe a continuación la propuesta de acuerdo

PROPUESTA DE ACUERDO


Con fecha 15 de marzo de 2019 y número 2019003048E tiene entrada en el Registro General de este Ayuntamiento Decreto de fecha 5 de marzo de 2019 de la Presidenta de la Diputación de Cádiz relativo a la aprobación del Plan de Cooperación Local 2019.

El Plan de Cooperación Local, pretende contribuir al desarrollo socioeconómico de la provincia, cooperando con los municipios menores de 20.000 habitantes y Entidades Locales Autónomas a través de este Plan de Cooperación Local, desde el que se llevarán a cabo diferentes actuaciones municipales de carácter urgente e inaplazable y estén encaminadas a la conservación de bienes y funcionamiento y refuerzo de servicios municipales y actuaciones de la red general de infraestructuras, equipamientos y dotaciones de los espacios públicos municipales.

Serán financiados además los recursos humanos, técnicos y materiales necesarios para la ejecución de las actuaciones anteriormente mencionadas.

El punto segundo del Decreto de aprobación del Plan cuantifica la financiación correspondiente a Medina Sidonia, en aplicación de los CRITERIOS BÁSICOS DEL PLAN DE COOPERACIÓN LOCAL 2019 DE LA DIPUTACIÓN DE CÁDIZ, aprobado por Decreto de la Diputada Delegada del Área de Empleo de 9 de enero de 2019, en

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	252/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

177.345,89 €.

En el punto tercero del mismo Decreto se establece que la incorporación a este Plan deberá realizarse mediante Certificación del acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento por el que se dispone la incorporación al Plan, con independencia de que la concreción de las actuaciones pueda realizarse por la Junta de Gobierno local o por Decreto o Resolución del Sr. Alcalde/ Presidente del Ayuntamiento.

Por todo ello, y la vista de cuanto antecede, se PROPONE:

Primero. Proponer a la Diputación Provincial de Cádiz la incorporación al Plan de Cooperación Local 2019 del Excmo. Ayuntamiento de Medina Sidonia.

Segundo.- Dar cuenta a la Excmo. Diputación de Cádiz y Área de la Intervención General para su conocimiento y efectos oportunos.”

No suscitando debate el asunto, se somete a votación, resultando aprobada la propuesta por la unanimidad de los presentes, con el siguiente detalle de votos:

Votos a favor: 15 votos

- Grupo Municipal I.U.-L.V: (10 votos) D. Manuel Fernando Macías Herrera, D. Santiago Gutiérrez Ruiz, 1er Tte. de Alcalde, D^a. Jenifer Gutiérrez Flores 2^a Tte. de Alcalde, D. Antonio de la Flor Grimaldi 3er Tte. de Alcalde, D^a. Isabel M^a. Quintero Fernández 4^a Tte. de Alcalde, D. Sebastián Jiménez Barrios, D^a. María Antonia Ramos Aragón, D^a. Irene Cintas Araujo, D^a. Lorena Pérez Benítez y D. Federico Ballesteros Galán.
- Grupo Municipal Socialista: (5 votos) D. Juan María Cornejo Ramírez, D^a. Irene Galindo Flores, D^a Carmen Gloria Bancalero Marchante, D. Raúl Moreno Pérez y D^a. M^a Alba Bravo Grimaldi.

Abstenciones: No hubo

Votos en contra: No hubo.”

PUNTO 5º.- ACUERDO DE LA JUNTA DE PORTAVOCES. PROPUESTA DEL GRUPO SOCIALISTA DE REFUERZO Y PUESTA EN VALOR DE LAS MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	253/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Toma la palabra la Concejala del Grupo Socialista D^a M^a Alba Bravo Grimaldi, que pasa a dar lectura de los puntos de acuerdo

A continuación se somete a debate y votación del Pleno la siguiente propuesta de acuerdo que incorpora el acuerdo de la Junta de Portavoces dado en sesión de fecha 15 de marzo de 2019.

PROPUESTA DE ACUERDO

“MOCIÓN DE REFUEZO Y PUESTA EN VALOR DE LAS MEDIDAS CONTEMPLADAS EN EL PACTO DE ESTADO EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La aprobación por el Pleno del Congreso de los Diputados de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género supuso un revulsivo, en todos sus aspectos, para las políticas de la violencia contra y sobre las mujeres por el hecho de serlo, consolidándose, a su entrada en vigor, como modelo internacional.

De hecho, España recibió en Ginebra una de las menciones de honor del Premio de Políticas de Futuro (Future Policy Award 2014) que ONU Mujeres, World Future Council y la Unión Interparlamentaria conceden a las mejores leyes y políticas del mundo que persigan poner fin a la violencia ejercida contra las mujeres y las niñas, una violencia que califican como una de las formas más generalizadas de abuso contra los derechos humanos.

La mencionada Ley Integral y la Ley 13/2007 de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio, son los dos instrumentos legales con los que nos hemos dotado para luchar contra la violencia machista que atenaza la libertad y la seguridad de las mujeres.

El 15 de noviembre de 2016, el Pleno del Congreso de los Diputados aprobó, por unanimidad, una Proposición no de Ley por la que se instaba al Gobierno a promover la suscripción de un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género por el Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía y la Federación Española de Municipios y Provincias (FAMP), que siga impulsando políticas para la erradicación de la violencia contra las mujeres como una verdadera política de Estado. El Congreso, en su sesión plenaria del 28 de septiembre de 2017, aprobó, sin ningún voto en contra, el Informe de la Subcomisión para el Pacto de Estado en materia de violencia de género.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.			
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia			
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	254/305	



EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Por su parte, la Comisión de Igualdad del Senado decidió, el 21 de diciembre de 2016, la creación de una Ponencia que estudiase y evaluase, en materia de Violencia de Género, los aspectos de prevención, protección y reparación de las víctimas, analizase la estrategia para alcanzar e implementar un Pacto de Estado contra la Violencia de Género y examinase la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre. El 13 de septiembre de 2017, el Pleno del Senado aprobó, por unanimidad, el Informe de la Ponencia de Estudio para la Elaboración de Estrategias contra la Violencia de Género.

Los informes de Congreso y Senado contienen un conjunto de propuestas para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y para mejorar en la respuesta que, desde las instituciones, se proporciona a las mujeres víctimas y a sus hijas e hijos menores o a los menores bajo su guarda, tutela o acogimiento.

Contamos, por tanto, con un gran acuerdo político y social, que recoge el compromiso de la sociedad en la lucha contra la violencia de género, que ha dejado de ser un asunto privado para convertirse en una cuestión de Estado. Un pacto necesario ante los datos escalofriantes sobre la violencia que soportan las mujeres por el hecho de serlo y de la que también se ven afectados sus hijos e hijas.


Una de las medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género plantea la necesidad de adoptar las modificaciones legales oportunas para que la Administración local pueda llevar a cabo actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género, ya que se trata de la administración más cercana a la ciudadanía y, por ende, a las víctimas. En este sentido, se plantea que estas cuestiones deben formar parte del catálogo de materias recogido como de competencia propia de los municipios en el artículo 25.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Por tanto, era imprescindible la modificación de la Ley 7/1985, de 2 de abril, para permitir el desarrollo de políticas contra la violencia de género. Esta reforma fue llevada a cabo por el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

No obstante, la reciente reforma de la ley andaluza ya incluye en el artículo 41 entre las competencias de los municipios en relación con las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género:

- a) Colaborar con la Administración de la Junta de Andalucía en la atención e información a las mujeres.
- b) Crear las unidades de información y atención a mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia de género.
- c) Derivar a los servicios especializados todos los casos de violencia de género

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	255/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

de los que tenga conocimiento y no puedan ser atendidos por la entidad local.

Según la última macroencuesta sobre la violencia de género realizada por el Ministerio de Sanidad e Igualdad:

- El 12,5% de las mujeres mayores de 16 años ha sufrido violencia de género alguna vez en su vida, lo que en términos absolutos suponen 2,5 millones de mujeres en España.
- El 2,7% de las mujeres mayores de 16 años ha sufrido violencia en el último año.
- El 64% de los hijos e hijas de las víctimas presenciaron episodios de violencia.
- Pero solamente el 28,6% presentó denuncia.

A pesar de estos datos demoledores que explican por sí solos la necesidad de políticas específicas, también hay otros que van indicando los cambios que se están produciendo, entre ellos:

- El 77,6% ha conseguido salir de la violencia de género
- El 45% ha acudido a algún servicio de ayuda médica, social o legal.

Sin embargo, a pesar de la utilidad y del reconocimiento internacional recibido por la ley integral, del importante proceso de toma de conciencia social que se ha producido en nuestro país sobre la gravedad de la violencia contra las mujeres y el gran obstáculo que esta lacra supone para la convivencia democrática, a pesar de todo ello, hoy, algunas fuerzas políticas plantean una demolición de toda la estructura de prevención, atención y protección de las mujeres víctimas de violencia de género y para ello cuentan con la complicidad de partidos políticos dispuestos a laminar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; como si 976 mujeres asesinadas desde que tenemos datos y una media de 150.000 denuncias anuales por maltrato no fueran razones suficientes para rechazar y aislar a quienes sin tapujos hacen del machismo su bandera política.

El compromiso de las fuerzas políticas con la democracia y el Estado de Derecho exige un compromiso con la vida y con la libertad de las mujeres, un compromiso firme en pro de una política sostenida para erradicar la violencia de género. No podemos, no debemos poner en peligro el presente y futuro de las mujeres y de sus hijos e hijas.

Así lo exige la sociedad, y en particular, las organizaciones de mujeres que saben que en esta materia sólo se consiguen avances si hay un compromiso de todas las fuerzas políticas y sociales para colocar en la agenda política la lucha contra todas las formas de violencia contra las mujeres.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.			
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia			
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	256/305	



EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Por todas estas razones, se hace necesario redoblar los esfuerzos contra la violencia de género, mantener esta lucha como prioridad política y democrática, aislar a los violentos y a quienes les dan cobertura política, y exigir que se refuerce el sistema de protección para las mujeres víctimas y se desarrollen todos los recursos y medidas que se contemplan en el Pacto de Estado en materia de violencia de género.

Por todo lo expuesto, el Grupo Socialista del Ayuntamiento de Medina Sidonia propone la siguiente MOCIÓN a este Pleno, para que se pronuncie, apruebe y adopte los siguientes:

ACUERDOS

PRIMERO Reforzar y seguir poniendo en valor las medidas contenidas en Pacto de Estado en materia de Violencia de Género de Congreso y Senado, con el objetivo de combatir el terrorismo machista, el problema más grave que sufre actualmente la sociedad española y andaluza, que tiene su caldo de cultivo en una cultura y educación profundamente antidemocrática y que parte de la idea de la superioridad del hombre sobre la mujer.

SEGUNDO Manifestar su repulsa a todas las manifestaciones de dicha violencia, su compromiso con las víctimas y declarar tolerancia cero con los maltratadores.

TERCERO Expresar su rechazo a cualquier posicionamiento político que propugne la eliminación o minoración de las medidas de protección de las mujeres frente a la violencia machista, así como el drama social y las consecuencias que tiene para las víctimas.

CUARTO En este sentido, rechazar la adopción de cualquier tipo de acuerdo, explícito o implícito, con formaciones que plantean la supresión o reducción de las medidas de protección de las mujeres, dando así cobertura a políticas irresponsables que conllevan un altísimo riesgo de agravar el problema.


QUINTO En el marco del refuerzo de las iniciativas para combatir esta lacra, se compromete a impulsar la aplicación de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley 13/2007 de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio, en coordinación con todos los poderes públicos.”

No suscitando debate el asunto, se somete a votación, resultando aprobada la propuesta por la unanimidad de los presentes, con el siguiente detalle de votos:

Votos a favor: 15 votos

- Grupo Municipal I.U.-L.V: (10 votos) D. Manuel Fernando Macías Herrera, D.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	257/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Santiago Gutiérrez Ruiz, 1er Tte. de Alcalde, D^a. Jenifer Gutiérrez Flores 2^a Tte. de Alcalde, D. Antonio de la Flor Grimaldi 3er Tte. de Alcalde, D^a. Isabel M^a. Quintero Fernández 4^a Tte. de Alcalde, D. Sebastián Jiménez Barrios, D^a. María Antonia Ramos Aragón, D^a. Irene Cintas Araujo, D^a. Lorena Pérez Benítez y D. Federico Ballesteros Galán.

- Grupo Municipal Socialista: (5 votos) D. Juan María Cornejo Ramírez, D^a. Irene Galindo Flores, D^a Carmen Gloria Bancalero Marchante, D. Raúl Moreno Pérez y D^a. M^a Alba Bravo Grimaldi.

Abstenciones: No hubo

Votos en contra: No hubo.”

PUNTO 6º.- ACUERDO DE LA JUNTA DE PORTAVOCES A PROPUESTA DEL GRUPO SOCIALISTA RELATIVA A LOS PLANES DE EMPLEO.

Toma la palabra el Concejal del Grupo Socialista D, Raúl Moreno Pérez, que pasa a dar lectura de los puntos de acuerdo

A continuación se somete a debate y votación del Pleno la siguiente propuesta de acuerdo que incorpora el acuerdo de la Junta de Portavoces dado en sesión de fecha 15 de marzo de 2019.

PROPUESTA DE ACUERDO


“MOCIÓN QUE PRESENTA EL GRUPO SOCIALISTA DEL AYUNTAMIENTO DE MEDINA SIDONIA PARA SU DEBATE Y APROBACIÓN, SI PROCEDE, EN EL PRÓXIMO PLENO DE ESTA CORPORACIÓN

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Gobierno Socialista de la Junta de Andalucía puso en marcha, sin ayuda del Gobierno de España, tres Planes de Empleo gestionados por los Ayuntamientos, que suman un total de 786 millones de euros.

El primero de ellos, en 2014, por un importe total de 254 millones de euros, 174 millones de euros para Jóvenes desempleados y desempleadas menores de 30 años, mediante el Decreto-ley 6/2014, de 29 de abril; y 80 millones de euros para personas desempleadas de más de 30 años, mediante el Decreto-ley 9/2014, de 15 de julio.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	258/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

El segundo Plan de Empleo, en 2016, contó con una dotación de 250 millones mediante la Ley 2/2015, de 29 de diciembre, donde se destinaban 150 millones de euros para jóvenes desempleados y desempleadas de menos de 30 años, y 100 millones de euros para demandantes de empleo de más de 30 años.

El tercero, se puso en marcha el pasado año, con un importe total de más de 282 millones de euros, mediante la Orden de 20 de julio de 2018. En el se han asignado 102 millones de euros para personas de menos de 30 años; más de 61 millones de euros para los y las de más de 30 años, 47 millones de euros para los de más de 45 años, y una complementaria de 58 millones de euros donde se prioriza la contratación de los y las mayores de 55 años. Además, en esta nueva convocatoria se destina una dotación de 14 millones de euros para personal técnico de inserción y orientación.

Todas estas Iniciativas de Cooperación con la Administración Local tienen por objeto promover la creación de empleo en el ámbito local andaluz y han tenido, según los informes emitidos tanto por la Dirección General de Fondos Europeos como por los organismos europeos de control, un efecto contrastado.

El tercero de estos planes, puesto en marcha conforme a lo previsto en la Orden regulatoria de 20 de julio de 2018, en el que han presentado solicitudes 778 ayuntamientos andaluces, ha sido resuelto en la mayoría de las provincias por las Direcciones Provinciales del Servicio Andaluz de Empleo, de tal manera que ya se pueden presentar las ofertas para las contrataciones en las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo.

Por otro lado, con fecha 27 de diciembre de 2018 se publicó en el BOE el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019 en 900 euros/mes, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 12.600 euros.

Frente a ello, en los Planes de Empleo el importe correspondiente a los grupos 4 a 10 de cotización es de 1.300 euros al mes. Este importe se compone de 874,25 euros de base salarial más 425,75 euros correspondientes a la cotización a la seguridad social. Esta cuantía, por tanto, no alcanza el salario mínimo interprofesional aprobado para 2019.

Por todo lo anterior, creemos que se debe asegurar la ejecución de los planes de empleo, valoramos muy positivamente la subida del salario mínimo a 900 euros y que este tenga repercusión en estos programas de la Junta de Andalucía incrementando las cuantías establecidas en la Orden de 20 de julio de 2018, en aplicación del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, sin que ello conlleve una reducción del número de contratos, de su duración ni de las jornadas de trabajo.

Por todo lo anteriormente expuesto, el Grupo Socialista del Ayuntamiento de

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	259/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Medina Sidonia propone para su aprobación los siguientes

ACUERDOS

1. Instar al Parlamento de Andalucía y al Gobierno de la Junta de Andalucía a que establezcan los mecanismos necesarios para poner, a disposición de los Ayuntamientos, los recursos necesarios, de modo que les permita hacer frente al incremento económico de las cuantías establecidas en la Orden de 20 de julio de 2018, Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.
2. Instar al Gobierno de la Junta de Andalucía a que, de manera inmediata, rápida y uniforme lleve a cabo todos los procedimientos que hagan posible la selección de todas y todos los candidatos a las ofertas vinculadas a los proyectos presentados por los Ayuntamientos andaluces acogidos a la Iniciativa de Desarrollo local regulada en la Orden de 20 de julio de 2018, preservando los proyectos y el número de contratos presentados por los Ayuntamientos andaluces.
3. Dar traslado de los presentes acuerdos al Parlamento de Andalucía, al Gobierno de la Junta de Andalucía, así como a la Federación Andaluza de Municipios y Provincias.”

El Sr. Moreno Pérez explica que la propuesta que se trae se refiere a que los planes de empleo de la Junta de Andalucía no se han adaptado en las retribuciones al salario mínimo interprofesional que se aprobó después en el Congreso, y se pretende con esta propuesta que se adapten sin reducir el número de contratos ni la jornada de trabajo prevista.

La Sra. Jenifer Gutiérrez señala que el voto del grupo de IU será a favor de la propuesta. Añade que el plan de empleo ha tenido incumplimientos desde el principio comenzando por el retraso en la fecha de su aprobación y que tampoco cumple el salario mínimo en los grupos de cotización del 4 al 10. Señala que por su parte se puso en contacto con los responsables autonómicos del plan de empleo pidiendo este incremento del SMI a lo que le respondieron que no iban a incrementar el salario porque había municipios que ya habían comenzado su plan de empleo y que en estos momentos no se podían hacer cambios y que iban a mantener la cantidad inicial. Añade que se ha previsto que de 42.000 euros iniciales el Ayuntamiento tenga que cubrir de su propio presupuesto la diferencia hasta 47.000 euros y que estaba estudiando la fórmula con el concejal de Hacienda, y que están de acuerdo con la propuesta que se trae a aprobación.

El Sr. Alcalde pone fin al debate señalando que el planteamiento este de la junta se repite una vez más, que ha sido motivo de encierros y protestas pero la junta de

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	260/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Andalucía no escucha. Añade que personalmente considera que los salarios de los planes de empleo rozan la explotación laboral y que una Administración no puede tener ese comportamiento en el siglo XXI y que por su parte condena esa actitud de la administración autonómica

Debatido el asunto y sometido a votación, resulta aprobada la propuesta por la unanimidad de los presentes, con el siguiente detalle de votos:

Votos a favor: 15 votos

- Grupo Municipal I.U.-L.V: (10 votos) D. Manuel Fernando Macías Herrera, D. Santiago Gutiérrez Ruiz, 1er Tte. de Alcalde, D^a. Jenifer Gutiérrez Flores 2^a Tte. de Alcalde, D. Antonio de la Flor Grimaldi 3er Tte. de Alcalde, D^a. Isabel M^a. Quintero Fernández 4^a Tte. de Alcalde, D. Sebastián Jiménez Barrios, D^a. María Antonia Ramos Aragón, D^a. Irene Cintas Araujo, D^a. Lorena Pérez Benítez y D. Federico Ballesteros Galán.
- Grupo Municipal Socialista: (5 votos) D. Juan María Cornejo Ramírez, D^a. Irene Galindo Flores, D^a Carmen Gloria Bancalero Marchante, D. Raúl Moreno Pérez y D^a. M^a Alba Bravo Grimaldi.

Abstenciones: No hubo

Votos en contra: No hubo.”

PUNTO 7º.- ACUERDO DE LA JUNTA DE PORTAVOCES PROPUESTA DEL GRUPO SOCIALISTA CON MOTIVO DEL DÍA 28 DE FEBRERO.

Toma la palabra la Concejala del Grupo Socialista D^a Irene Galindo Flores, que pasa a dar lectura de los puntos de acuerdo

A continuación se somete a debate y votación del Pleno la siguiente propuesta de acuerdo que incorpora el acuerdo de la Junta de Portavoces dado en sesión de fecha 15 de marzo de 2019.

PROPUESTA DE ACUERDO

“MOCIÓN QUE PRESENTA EL GRUPO SOCIALISTA DEL AYUNTAMIENTO DE MEDINA SIDONIA PARA SU DEBATE Y APROBACIÓN, SI PROCEDE, EN EL PRÓXIMO PLENO

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	261/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los andaluces y las andaluzas celebraremos el 28 de febrero la autonomía conseguida con el impulso de mujeres y hombres que se manifestaron el 4 de diciembre de 1977 a lo largo y ancho de Andalucía, para pedir que nuestra tierra tuviese una autonomía plena, en igualdad a otros territorios de España.

El 4 de diciembre de 1978 se firmó el Pacto de Antequera que propició la alianza de once partidos políticos en pos de la autonomía de primera para Andalucía. Un pacto sin precedentes en otras comunidades y que sumó fuerzas para conseguir el objetivo del autogobierno.

En la lucha por la autonomía se comprometieron desde el primer momento las corporaciones locales. Los ayuntamientos andaluces fueron los que mejor entendieron esa reivindicación y los que se convirtieron, a partir del 1979, en principales impulsores de la autonomía andaluza, garantes de la convivencia, protagonistas de los avances socio-económicos y culturales de los pueblos y ciudades de Andalucía y fortalecedores de la democracia.

En estos momentos la autonomía andaluza, que ha supuesto para nuestra tierra grandes avances sociales y en igualdad, se encuentra bajo la seria amenaza de un gobierno andaluz, apoyado por la extrema derecha, que expresamente ha reivindicado que quiere recortar y acabar con el autogobierno.


En este contexto los ayuntamientos deben ser, de nuevo, la punta de lanza en la defensa y el compromiso con el 28 de Febrero, trabajando colectivamente por defender Andalucía de las amenazas y retrocesos que algunos quieren para nuestra autonomía.

Nuestros ayuntamientos refuerzan la democracia, la convivencia y el progreso, unas señas de identidad que comienzan por lo más próximo, por la política local, la que es controlada de forma más directa por la ciudadanía, y que resulta más efectiva por su cercanía, por tener la capacidad de afrontar los problemas de primera mano, desde la primera línea, y que atiende las necesidades y demandas de nuestros vecinos y vecinas cara a cara.

Los ayuntamientos siempre dan la cara ante sus vecinos y vecinas, a pesar de las dificultades, haciendo cada día un gran esfuerzo para seguir ejecutando inversiones, para generar empleo, para dotar de infraestructuras a sus municipios y para prestar servicios públicos de calidad, que muchas veces ni siquiera son de su competencia.

Todo este trabajo municipal se produce a pesar del ataque que ha sufrido el municipalismo en los últimos años, el mayor conocido en democracia, con una

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	262/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

intervención brutal de la autonomía local, con una tutela de los que no han sido capaces de cumplir con sus obligaciones sobre los que sí han cumplido.

La reforma local, impuesta por el gobierno de Rajoy, retiraba competencias a alcaldes y alcaldesas para impedirles hacer políticas sociales, limitando la posibilidad de inversión de los recursos económicos ahorrados, debido a una buena gestión de esos alcaldes y alcaldesas. Estas trabas se producían, además, cuando más se necesitaban para crear empleo.

Sin embargo, durante los peores años de la crisis, hemos seguido luchando contra la insolidaridad y la discriminación, impulsando las políticas públicas más progresistas, por el pleno empleo, la inclusión, la sostenibilidad, y contra la violencia machista.

Si hay un espacio que representa la esencia de la política, ese es el ámbito municipal. La política local, alcaldes y alcaldesas, miles de concejales y concejales que dedican su tiempo y esfuerzo a sus conciudadanos/as muchas veces de forma altruista. La política municipal tiene rostro humano.


También, debemos destacar el papel jugado por las diputaciones provinciales, actores fundamentales en pro de la cohesión social y territorial, instituciones fundamentales para la prestación de servicios en los municipios de menos de 20.000 habitantes, cuya labor favorece la igualdad de oportunidades en el mundo rural, el desarrollo socioeconómico y la fijación de la gente a su territorio, evitando el fenómeno de despoblación que es preocupante en otras zonas de España.

Por todo lo anterior, desde los gobiernos de la Junta de Andalucía, y lucharemos porque siga siendo así, se ha venido trabajando activamente en fortalecer la administración local, y en reconocer a los ayuntamientos un nivel de gobierno en igualdad con el Estado y las comunidades autónomas, dotando a Andalucía de las leyes más avanzadas de autonomía local (LAULA) y de suficiencia financiera (PATRICA), que refuerzan la financiación incondicionada como uno de los principales sustentos de la autonomía política local.

El futuro debe encaminarse a un modelo de ciudades y pueblos generadores de cohesión e igualdad, un modelo más participativo, inteligente, más sostenible social, ambiental y económicamente, que dé respuesta a los retos y oportunidades de este nuevo siglo.

Las ciudades y los pueblos deben ser fuente de soluciones a los problemas a que se enfrenta nuestro mundo en la actualidad. Tenemos ante nosotros y nosotras retos muy importantes a corto y medio plazo, donde el papel de los gobiernos locales será clave. En este sentido, el papel de gestor local comporta una nueva misión, en la que deben catalizar aquellas iniciativas que redunden en un incremento de la riqueza y bienestar ciudadano.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	263/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

La Agenda 2030, y sus objetivos de Desarrollo Sostenible, representan una oportunidad para orientar nuestras políticas públicas de protección social hacia el logro de un desarrollo sostenible, tanto en lo económico y social, como en lo medioambiental.

Debemos apostar por el poder local, por municipios fuertes con plena capacidad de decisión, y con recursos suficientes para responder a las necesidades de sus vecinos y vecinas, construyendo ayuntamientos abiertos, tolerantes e incluyentes alejados de las políticas reaccionarias de extrema derecha.

Por todo lo anterior, el Grupo Socialista formula la siguiente MOCIÓN, a fin de que el Pleno se pronuncie sobre la misma y adopte los siguientes

ACUERDOS

1. Reafirmar el compromiso de este Ayuntamiento con el significado histórico del 28-F y con su vigencia en estos momentos.
2. Denunciar cualquier intento de imponer un modelo territorial que atente contra la igualdad y que pretenda volver a situaciones del pasado, en las que Andalucía jugaba un papel subsidiario y marginado.
3. Instar al Gobierno de España la derogación de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL).
4. Instar al Gobierno de España a que adecue la regla de gasto y de inversión del superávit, a las circunstancias de solvencia económica de los ayuntamientos y diputaciones.
5. Instar al Gobierno de España a que se aborden simultáneamente los debates sobre financiación local y financiación autonómica.
6. Dar traslado de los presentes acuerdos al Gobierno de España, al Gobierno de Andalucía, a la FEMP y a la FAMP.”


No se plantea debate en este punto

Debatido el asunto y sometido a votación, resulta aprobada la propuesta por la unanimidad de los presentes, con el siguiente detalle de votos:

Votos a favor: 15 votos

- Grupo Municipal I.U.-L.V: (10 votos) D. Manuel Fernando Macías Herrera, D.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	264/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Santiago Gutiérrez Ruiz, 1er Tte. de Alcalde, D^a. Jenifer Gutiérrez Flores 2^a Tte. de Alcalde, D. Antonio de la Flor Grimaldi 3er Tte. de Alcalde, D^a. Isabel M^a. Quintero Fernández 4^a Tte. de Alcalde, D. Sebastián Jiménez Barrios, D^a. María Antonia Ramos Aragón, D^a. Irene Cintas Araujo, D^a. Lorena Pérez Benítez y D. Federico Ballesteros Galán.

- Grupo Municipal Socialista: (5 votos) D. Juan María Cornejo Ramírez, D^a. Irene Galindo Flores, D^a Carmen Gloria Bancalero Marchante, D. Raúl Moreno Pérez y D^a. M^a Alba Bravo Grimaldi.

Abstenciones: No hubo

Votos en contra: No hubo.”

PUNTO 8º.- ACUERDO DE LA JUNTA DE PORTAVOCES PROPUESTA DEL GRUPO SOCIALISTA CON MOTIVO DEL DÍA 8 DE MARZO.

Toma la palabra la Concejala del Grupo Socialista D^a Carmen Gloria Bancalero Marchante, que pasa a dar lectura de los puntos de acuerdo

A continuación se somete a debate y votación del Pleno la siguiente propuesta de acuerdo que incorpora el acuerdo de la Junta de Portavoces dado en sesión de fecha 15 de marzo de 2019.

PROPUESTA DE ACUERDO

“MOCIÓN QUE PRESENTA EL GRUPO MUNICIPAL SOCIALISTA CON MOTIVO DEL DÍA 8 DE MARZO, DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES, PARA SU CONSIDERACIÓN, DEBATE Y POSTERIOR APROBACIÓN POR EL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE MEDINA SIDONIA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

8 DE MARZO. EL TIEMPO DE LAS MUJERES, AVANCE SIN RETROCESO

En el Día Internacional de las Mujeres, 8 de Marzo, el Grupo Municipal Socialista del Ayuntamiento de Medina Sidonia apuesta firmemente por la defensa de los derechos, la libertad y la seguridad de las mujeres.

Sabemos que las políticas públicas de igualdad son el instrumento para mejorar, no solo las vidas de las mujeres sino de toda la ciudadanía. Porque cuando avanzan las mujeres, avanza la sociedad y la democracia.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	265/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

El PSOE está comprometido con el cambio social que impulsa el feminismo. No podrá haber verdadera transformación si no se cuenta de manera esencial con las mujeres, con su participación y contribución. Por ello y con la igualdad como pilar, hemos abanderado junto al movimiento feminista todas las conquistas para las mujeres en España.

El 8 de marzo de 2018 supuso un hito histórico en nuestro país. Las mujeres, acompañadas de muchos hombres, alzaron su voz contra el machismo imperante. Demostraron su fuerza, sin posibilidad de vuelta atrás.

Desde el pasado mes de junio contamos con un Gobierno que, recogiendo ese espíritu del 8M, sitúa la igualdad como un asunto transversal en la agenda política. Un Gobierno que la defiende, afianzando los avances logrados, frente a aquellos posicionamientos políticos que pretenden eliminarlos. Y se reafirma en la necesidad de seguir desarrollando políticas feministas desde todos los Ministerios porque las mujeres son discriminadas en todos los ámbitos.

Entre ellos, es en el laboral donde se produce una de las mayores desigualdades que viven las mujeres. Sin independencia económica no hay libertad posible. Para luchar contra la brecha salarial, la precariedad y la discriminación en el acceso al empleo y la promoción profesional, el Gobierno ha impulsado una proposición de Ley de Igualdad Laboral del PSOE que contribuirá a erradicarlas.

En la desigualdad entre sexos está la raíz de la violencia de género que en nuestro país ha acabado con la vida de 984 mujeres desde 2003, cuando se comienzan a contabilizar los asesinatos machistas.

Para acabar con ella son necesarios instrumentos específicos, como la Ley de Violencia de Género, que fue pionera en Europa. Intentar confundirla con la doméstica es devolverla al espacio privado, invisibilizando su carácter machista, en lugar de considerar la protección de las mujeres y sus hijos e hijas un asunto de toda la sociedad. Para el Gobierno la violencia de género es el principal problema de nuestro país. Por ello, la puesta en marcha del Pacto Contra la Violencia de Género ha sido una prioridad, que se plasmó en el Real Decreto Ley de Medidas Urgentes, aprobado el pasado 3 de agosto, que incluye importantes mejoras respecto a la situación de las víctimas y sus hijos e hijas.

Las mujeres sufren otras violencias por el hecho de ser mujeres, como la sexual, cuya tipificación en la normativa española está revisando el Ministerio de Justicia, con el objetivo de establecer sin ambages que “Si una mujer no dice sí, todo lo demás es no”.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	266/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Además, se ha impulsado una ley para la formación en perspectiva de género de los operadores jurídicos.

La prostitución y la explotación sexual también son violencia machista, que cosifica y mercantiliza a las mujeres. En nuestro país, las cifras son terribles. El Gobierno, lejos de mantenerse indiferente, trabaja en una ley que la aborde de manera integral, siguiendo el modelo abolicionista de países como Suecia.

Las mujeres tienen que elegir su maternidad libremente, por eso no permitiremos que se ponga en riesgo el derecho al aborto. Y por eso, el Gobierno ha devuelto a todas las mujeres el acceso a la reproducción asistida independientemente de su orientación sexual o su estado civil.

El Partido Socialista rechaza la gestación por sustitución, eufemismo de vientres de alquiler, porque socava los derechos de las mujeres, en especial de las más vulnerables, mercantilizando sus cuerpos y sus funciones reproductivas. El Gobierno perseguirá a las agencias que ofrecen cada año a cientos de familias españolas esta práctica a sabiendas de que está prohibida en nuestro país.

Avanzar hacia la igualdad es una responsabilidad que nos interpela individualmente y como sociedad. Y que también obliga a todas las Administraciones, desde la estatal hasta la local. Una de las primeras medidas adoptadas por el Gobierno fue precisamente devolver las competencias en materia de igualdad a los Ayuntamientos, los más cercanos a la ciudadanía. Y duplicar su partida presupuestaria vinculada al Pacto de Estado.


El Partido Socialista apoya la iniciativa de huelga y paros propuestos por el movimiento feminista y los dos sindicatos mayoritarios (UGT y CCOO) para el día 8 de Marzo, e insta a los demás Grupos Municipales y a los y las trabajadoras a sumarse a esta medida de concienciación y reivindicación ante la situación de desigualdad que viven las mujeres en este país.

Porque a pesar de las conquistas, aún persisten discriminaciones que impiden a las mujeres participar en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la sociedad, desde el Grupo Municipal Socialista instamos a los demás Grupos Municipales del Ayuntamiento de Medina Sidonia a la aprobación por el Pleno de los siguientes

ACUERDOS:

1.- Todos los Grupos Municipales nos sumamos a la iniciativa del movimiento feminista y los Sindicatos mayoritarios (UGT y CC.OO) de convocatoria de huelga y paros EN EL DÍA DEL 8 DE MARZO y animamos a los y las trabajadoras a sumarse a ellos, como una medida de concienciación y reivindicación sobre la necesidad de que

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	267/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

las mujeres, como les corresponde, participen en igualdad de todos los espacios de la sociedad.

2.- El Pleno del Ayuntamiento de Medina Sidonia solicita a los Grupos Parlamentarios representados en el Congreso de los Diputados la aprobación de una Ley de Igualdad Laboral, así como dar traslado de este acuerdo a los Grupos Parlamentarios en el Congreso de los Diputados.

3.- Todos los Grupos Municipales nos comprometemos a trabajar por el avance de la sociedad hacia la igualdad de género, rechazando cualquier retroceso en derechos y libertades para las mujeres.

4. Todos los Grupos Municipales instan a la elaboración y presentación para su aprobación de un Plan de Igualdad específico para los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento, en el que figuren las diferentes medidas a adoptar para eliminar cualquier discriminación de género y contemple las medidas que se consideren al objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral. “

El Sr. Alcalde señala que en el orden del día del Pleno se ha incluido este asunto y las demás propuestas presentadas por el Grupo Socialista por decisión suya, que como Alcalde forma el orden del día del Pleno porque no las defendieron en la junta de portavoces a la que no acudió el portavoz socialista.

Tras la lectura de los puntos del acuerdo, todos los presentes se muestran a favor de su aprobación sin más debate.


Debatido el asunto y sometido a votación, resulta aprobada la propuesta por la unanimidad de los presentes, con el siguiente detalle de votos:

Votos a favor: 15 votos

- Grupo Municipal I.U.-L.V: (10 votos) D. Manuel Fernando Macías Herrera, D. Santiago Gutiérrez Ruiz, 1er Tte. de Alcalde, D^a. Jenifer Gutiérrez Flores 2^a Tte. de Alcalde, D. Antonio de la Flor Grimaldi 3er Tte. de Alcalde, D^a. Isabel M^a. Quintero Fernández 4^a Tte. de Alcalde, D. Sebastián Jiménez Barrios, D^a. María Antonia Ramos Aragón, D^a. Irene Cintas Araujo, D^a. Lorena Pérez Benítez y D. Federico Ballesteros Galán.
- Grupo Municipal Socialista: (5 votos) D. Juan María Cornejo Ramírez, D^a. Irene Galindo Flores, D^a Carmen Gloria Bancalero Marchante, D. Raúl Moreno Pérez y D^a. M^a Alba Bravo Grimaldi.

Abstenciones: No hubo

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	268/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Votos en contra: No hubo.”

PUNTO 9º.- MOCIONES POR RAZONES DE URGENCIA

Concluido el examen de los asuntos incluidos en el orden del día, el Presidente pregunta si algún grupo político desea someter a la consideración del Pleno por razones de urgencia, algún asunto no comprendido en el orden del día que acompañaba a la convocatoria y que no tenga cabida en el punto de ruegos y preguntas.

El portavoz del Grupo IU-LVCA señala que quiere someter a la consideración del Pleno una moción de apoyo a la implantación de un nuevo ciclo formativo de Ganadería y Asistencia Veterinaria en el I.E.S. San Juan de Dios.

9.1º.- Moción del Grupo Municipal I.U.-L.V. de apoyo a la implantación de un nuevo ciclo formativo de Ganadería y Asistencia Veterinaria en el IES San Juan de Dios.

El Sr. Presidente concede la palabra al Sr. Teniente de Alcalde D. Santiago Gutiérrez Ruiz, para que justifique la urgencia de la moción

El Sr. Gutiérrez Ruiz justifica la urgencia señalando que es en estos momentos cuando el instituto se está planteando la petición del nuevo ciclo formativo a la administración educativa y que ha solicitado el apoyo del Ayuntamiento.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 83 y 91.4 del RD 2568/1986 por el que se aprueba el reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las entidades locales, se somete la urgencia a votación, que resulta apreciada por la mayoría absoluta del número legal de miembros de la Corporación, con este detalle de votos:

Votos a favor de la urgencia: 15 votos

- Grupo Municipal I.U.-L.V (10 votos): D. Manuel Fernando Macías Herrera, D. Santiago Gutiérrez Ruiz, 1er Tte. de Alcalde, D^a. Jenifer Gutiérrez Flores 2^a Tte. de Alcalde, D. Antonio de la Flor Grimaldi 3er Tte. de Alcalde, D^a. Isabel M^a. Quintero Fernández 4^a Tte. de Alcalde, D^a. Irene Cintas Araujo, 5^a Tte. de Alcalde, D. Sebastián Jiménez Barrios, D^a. María Antonia Ramos Aragón, D^a. Lorena Pérez Benítez y D. Federico Ballesteros Galán.
- Grupo Municipal Socialista (5 votos): D. Juan María Cornejo Ramírez, D^a. Irene Galindo Flores, D. Raúl Moreno Pérez, D^a. M^a Alba Bravo Grimaldi y D^a Carmen Gloria Bancalero Marchante.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	269/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Abstenciones: No hubo.

Votos en contra de la urgencia: No hubo.

Aprobada la urgencia, se somete a la consideración del Pleno la siguiente Moción:

MOCIÓN

“El Grupo Municipal de Izquierda Unida Los Verdes-Convocatoria por Andalucía en Medina Sidonia, al amparo de lo previsto en el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las entidades locales, presenta esta moción para su debate y aprobación, si procede, al Pleno del Ayuntamiento de Medina Sidonia

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS


El Instituto de Enseñanza Secundaria San Juan de Dios está plantando la correspondiente solicitud a la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía para la implantación en dicho centro de un nuevo ciclo formativo sobre Ganadería y Asistencia Veterinaria con la intención de mejorar la atención educativa del centro incorporando una temática muy relevante a la realidad económica y laboral del municipio, por la importancia de la cabaña ganadera de Medina Sidonia y la ausencia de ciclos formativos relacionados en los centros educativos de ámbito comarcal.

Desde el Grupo Municipal IULV-CA creemos que esta iniciativa del IES San Juan de Dios para implantar nueva formación reglada relacionada con el mundo agropecuario sería muy positiva para el municipio, ya que nos encontramos en una de las comarcas ganaderas más importantes de Andalucía, y el nuevo ciclo formativo sobre Ganadería y Asistencia Veterinaria redundaría sin duda en la mejora de nuestro tejido productivo mediante la formación de alumn@s en una serie de materias muy integradas en el desarrollo de nuestro territorio, creando así nuevas posibilidades de emprendimiento y de empleo.

La alta calidad educativa y dotacional del IES San Juan de Dios conjuntamente con la existencia en la zona de importantes explotaciones ganaderas permitiría además una integración óptima de las enseñanzas teóricas y las prácticas de empresa propiciando una mejora sustancial de la oferta educativa local.

Por todo lo expuesto, el Grupo Municipal de IULV-CA propone al Ayuntamiento Pleno los siguientes puntos de acuerdo:

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	270/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

1. Apoyar al IES San Juan de Dios en sus peticiones a la administración competente para la implantación de un nuevo ciclo formativo sobre Ganadería y Asistencia Veterinaria en dicho centro.

2. Solicitar a la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía que atienda la petición del IES San Juan de Dios y autorice la implantación de un nuevo ciclo formativo sobre Ganadería y Asistencia Veterinaria en dicho centro.”

En cuanto al fondo el Sr. Gutiérrez Ruiz da lectura a la propuesta de acuerdo. El Sr. Cornejo se muestra de acuerdo con la propuesta

El Sr. Alcalde da por finalizado el debate señalando que cree que es muy importante que el Ayuntamiento de forma unánime apoye al instituto para que consigan este nuevo ciclo formativo.

Finalizado el debate sobre este asunto, es sometido a votación, resultando aprobada la moción por unanimidad de los miembros presentes, con el siguiente detalle de votos:

Votos a favor: 15 votos

- Grupo Municipal I.U.-L.V (10 votos): D. Manuel Fernando Macías Herrera, D. Santiago Gutiérrez Ruiz, 1er Tte. de Alcalde, D^a. Jenifer Gutiérrez Flores 2^a Tte. de Alcalde, D. Antonio de la Flor Grimaldi 3er Tte. de Alcalde, D^a. Isabel M^a. Quintero Fernández 4^a Tte. de Alcalde, D^a. Irene Cintas Araujo, 5^a Tte. de Alcalde, D. Sebastián Jiménez Barrios, D^a. María Antonia Ramos Aragón, D^a. Lorena Pérez Benítez y D. Federico Ballesteros Galán.
- Grupo Municipal Socialista (5 votos): D. Juan María Cornejo Ramírez, D^a. Irene Galindo Flores, D. Raúl Moreno Pérez, D^a. M^a Alba Bravo Grimaldi y D^a Carmen Gloria Bancalero Marchante.

Abstenciones: no hubo.

Votos en contra: no hubo”

II.- PARTE DEDICADA AL CONTROL Y FISCALIZACIÓN DE ÓRGANOS DE GOBIERNO.

PUNTO 10º.- CONTROL Y FISCALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ALCALDE, JUNTA DE GOBIERNO LOCAL Y CONCEJALES QUE OSTENTEN DELEGACIÓN.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	271/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

El Presidente se remite a toda la documentación remitida a la oposición regularmente.

No se producen intervenciones en este punto


PUNTO 10.1º.- DACION DE CUENTAS DE LOS DECRETOS DE ALCALDÍA DICTADOS DESDE LA ANTERIOR SESIÓN PLENARIA

Dada cuenta de los Decretos dictados desde la anterior sesión plenaria, que los señores concejales han tenido a su disposición en la Secretaría desde la fecha de la convocatoria del Pleno, correspondientes a los meses de enero (1ª y 2ª quincena), febrero (1ª y 2ª quincena) y marzo (1ª quincena), quedan reflejados en el acta en extracto.

DECRETOS 2ª QUINCENA DE ENERO

Número	Fecha del Decreto	Área	Extracto de la parte resolutive
17	16/01/19	Secretaría	Adjudicación del contrato menor de servicios de retirada de vehículos (expte. 248/18) a MOYSAN-CHICLANA S.L. por un importe anual máximo de 1.000,00 euros (IVA incluido)
18	16/01/19	Policía Local	Expedientes sancionador de orden público 4/2018
19	16/01/19	Policía Local	Expediente sancionador de orden publico 11/2018
20	16/01/19	Cementerio	Cesión a Juan Manuel Carrera Cabaña por 75 años el nicho nº 27, patio 3º, sección 3ª con los restos mortales de Concepción Guerra Mota
21	17/01/19	Intervención	Mod. Presupuestaria nº 1/2019 Programa Absentismo Escolar
22	18/01/19	Secretaría	Decreto de convocatoria de la sesión ordinaria de la Junta de Gobierno Local
23	18/01/19	Personal	Abono deuda TGSS por deducción 05/2018
24	18/01/19	Secretaría	Adjudicación del contrato menor de servicio de edición de un libro homenaje al poeta Antonio Cabrera (expte. 9/19) a Silvia Pratdesaba Lafuente por importe de 4.331,80 €
25	18/01/19	Secretaría	Adjudicación de contratos menores de suministros en la modalidad de alquiler de equipos de impresión

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	272/305






EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

			y digitalización (expte. 249/18) a: - Sistemas de Oficina San Fernando S. L. (2.920 €) - Sherry Copier Office, S. C. (9.800 €)
26	18/01/19	Secretaría	Adjudicación del contrato menor de servicio de mantenimiento de los extintores de las dependencias municipales (expte. 247/18) a: - DEXTIN-SUR (1.700 €) - Seguridad FACTOTUR, S. L. (1.200 €)
27	18/01/19	Secretaría	Autorización para celebración de matrimonio civil en el Ayuntamiento el próximo día 22 de junio
28	18/01/19	Urbanismo	Suspensión cautelar obras sin licencia Avda, Atlántico 37 (Ismael Mota Gómez)
29	18/01/19	Policía Local	Expediente sancionador de orden público 1/2018
30	18/01/19	Policía Local	Expediente sancionador de orden público 9/2018
31	18/01/19	Policía Local	Autorización tarjeta de armas tipo B a D. M. O. M
32	18/01/19	Policía Local	Autorización tarjeta de armas tipo A a D. I. A.V.
33	18/01/19	Policía Local	Autorización para obtención de copia del informe policial nº 812/18
34	22/01/19	Secretaría	Expediente 12/2019. Adjudicación de contrato menor de suministro de materiales de papelería para oficinas municipales a la empresa ALMACENES PAEZ S.L. con CIF B41075250 por importe máximo de 4.500 euros IVA incluido
35	22/01/19	Secretaría	Expediente 303/2018. Adjudicación de contrato menor de servicio de poda de palmeras en los núcleos urbanos de San José de Malcocinado y Badalejos al profesional DE GOMAR GUERRERO DANIEL con NIF 44061299S por importe de 798,60 euros IVA incluido
36	22/01/19	Secretaría	Expediente 10/2019. Adjudicación de contrato menor de servicio de tratamiento de control de plaga de procesionaria del pino a la empresa ATHISA MEDIO AMBIENTE por importe de 1.270,50 euros IVA incluido
37	22/01/2019	Intervención	Abono recargo devolución subvención Plan Municipal de Vivienda y Suelo
38	22/01/2019	Intervención	Incorporación de remanentes nº 2/2019

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	273/305






EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

39	23/01/2019	Cementerio	Concesión a Leonardo Bancalero Alfaro el nicho nº 15 patio 3º, sección 4 con los restos mortales de Dolores Alfaro Perez
40	23/01/2019	Cementerio	Concesión a Francisco Macias Aguilera el nicho nº 14 patio 3º, sección 4 con los restos mortales de Rosalia Barrios Gonzalez
41	23/01/2019	Cementerio	Concesión a Almudena Marchante Jimenez el nicho nº 135 patio 2º, sección 3 con los restos mortales de Francisco Marchante Lopez
42	23/01/2019	Cementerio	Concesión a Juan Moreno Macias el nicho nº 16 patio 3º, sección 4º con los restos mortales de Francisco Gonzalez Perez
43	23/01/2019	Cementerio	Concesión a Francisca Muñoz Doblas el nicho nº 318 patio 3º, sección 4º con los restos mortales de Manuela Doblas Montero
44	23/01/19	Secretaría	Expediente 15/2019. Adjudicación de contrato menor de servicio de desarrollo del Taller "Capacítame" a la Asociación Holística "La Espiga" por importe de 5.500 € IVA incluido
45	23/01/19	Secretaría	Expediente 14/2019. Adjudicación de contrato menor de suministro de botellas de agua para máquinas dispensadores de las dependencias municipales a VIVA AQUASERVICE SPAIN, S. A. por importe de 900 € IVA incluido
46	23/01/19	Urbanismo	Acceso a copia exp. a D. Francisco J. Gomez Alfaro
47	25/01/19	Secretaría	Expediente 18/2019. Adjudicación de varios contratos menores de servicios para la asistencia a FITUR 2019 por importe total de 6.371,75 € IVA incluido
48	29/01/2019	Intervención	Aprobación certificación única obra humedades Calles Arrieros y Tartessos
49	29/01/2019	Secretaría	Decreto de corrección de errores en importe de adjudicación de contrato de mantenimiento de ordenadores. Exp. 246/18
50	29/01/2019	Secretaría	Resolución del expediente de responsabilidad patrimonial 2018391 y 2018391-1
51	29/01/2019	Personal	Decretos horas extra

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	274/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

52	29/01/2019	Personal	Decreto trienio JMBC
53	29/01/2019	Personal	Decreto trienio JPD
54	29/01/2019	Personal	Decreto trienio CBM
55	29/01/2019	Personal	Decreto Retribuciones SPR
56	29/01/2019	Personal	Desplazamiento BBO
57	29/01/2019	Personal	Desplazamiento BMMS
58	29/01/2019	Personal	Desplazamiento IMM
59	29/01/2019	Personal	Desplazamiento IMoM
60	29/01/2019	Personal	Desplazamiento IRO
61	29/01/2019	Personal	Decreto Ayuda Escolar
62	29/01/2019	Servicios Sociales	A.E.M. a nombre de FGR para afrontar 8 meses de alquiler de 2018 (800 €)
63	29/01/2019	Servicios Sociales	AEM a YMG para afrontar gastos de un mes transporte al centro escolar (160€)
64	29/01/2019	Servicios Sociales	AEM MJPJ para afrontar dos facturas de electricidad. (fechas:16/03/2018 y 13/11/2018).
65	29/01/2019	Servicios Sociales	AEM para deuda de agua 7 familias (1009,25 €)
66	29/01/2019	Secretaría	Atribución temporal de funciones del puesto de Auxiliar del Área de Intervención a varios funcionarios de este Ayuntamiento
67	29/01/2019	Secretaría	Expediente 21/2019. Adjudicación de contrato menor de servicio de arqueología en la obra "Pavimentación y renovación de instalaciones urbanas en la C/ Pablo Iglesias" a Manuel Montañés Caballero por importe total de 3.448,50 € IVA incluido
68	29/01/19	Urbanismo	Encargo de ejecución de obras urgencia sustitución red de saneamiento en Calle Amor de Dios a Medina Global SL.
69	31/01/19	Intervención	Incorporación de remanentes nº 3/2019
70	31/01/19	Secretaría	Convocatoria sesión ordinaria J.G.L. 01-02-2019
71	31/01/2019	Secretaría	Decreto de nombramiento de Agente de Empleo

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	275/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

			para la acción formativa "Operaciones básicas de cocina" incluida en el Proyecto DIPUJOVEN
72	31/01/2019	Secretaría	Expediente 330/2018. Adjudicación de contrato menor de suministro de vestuario para los alumnos de la acción formativa del Programa Dipujoven "Operaciones básicas de cocina" a Manuela Sánchez Díaz por importe de 247,57 € IVA incluido
73	31/01/2019	Secretaría	Expediente 17/19. Adjudicación de contrato menor de servicio de notificaciones a la empresa "ARM Comunicaciones y servicios postales, S. L." por importe de 10.500 € IVA incluido
74	31/01/2019	Urbanismo	Decreto nombramiento tribunal selección adjudicación vivienda pública en régimen de alquiler
75	31/01/2019	Secretaría	Solicitud de defensa jurídica a Diputación P.O. 22/2019
76	31/01/2019	Asuntos Sociales	AEM para mes de alquiler H.M.(270 €)
77	31/01/19	Intervención	Servicio parques y jardines enero 2019
78	31/01/19	Intervención	Servicios residuos y limpieza viaria enero 2019
79	31/01/19	Intervención	Nómina enero 2019 Ayuntamiento
80	31/01/19	Intervención	Nómina enero 2019 Programa Dipujoven
81	31/01/19	Intervención	Nómina enero 2019 PCL 2018
82	31/01/19	Policía Local	Autorización a MAPFRE para la obtención de copia del informe policial nº 73/2019
83	31/01/19	Fomento Desarrollo Local	Orden de pago de las becas de los alumnos de la acción formativa del Programa Dipujoven "Operaciones básicas de cocina"
84	31/01/19	Asuntos Sociales	Corrección de errores Decreto nº 63
85	31/01/19	Policía Local	Autorización tarjeta de armas tipo A a D. M. G. U

DECRETOS 1ª QUINCENA DE FEBRERO

Número	Fecha del Decreto	Área	Extracto de la parte resolutive
--------	-------------------	------	---------------------------------

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	276/305






EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

86	01/02/19	Urbanismo	Paralización obras en Álamo 8 a Julia Moreno Pantoja
87	01/02/19	Secretaría	Autorización a varios ciudadanos para la obtención del listado de Asociaciones inscritas en el Registro Municipal
88	01/02/19	Secretaría	Decreto de nombramiento de Agente de Empleo para la acción formativa "Operaciones básicas de cocina" incluida en el Proyecto DIPUJOVEN
89	01/02/19	Secretaría	Decreto de nombramiento de Técnico de Gestión para la acción formativa "Operaciones básicas de cocina" incluida en el Proyecto DIPUJOVEN
90	01/02/2019	Intervención	Gastos publicación modificación OF FERIA
91	04/02/19	Secretaría	Expediente 29/2019. Adjudicación de contrato menor de suministro de mobiliario para parques infantiles a la empresa PRODUCCIONES AGASA, S. L. por importe de 296,30 euros IVA incluido
92	04/02/19	Secretaría	Autorizando la devolución de la documentación presentada por una aspirante en el proceso selectivo para la contratación de un Técnico de Gestión del Programa DIPUJOVEN
93	04/02/19	Secretaría	Expediente 336/2018. Adjudicación de contrato menor de suministro de productos de alimentación para la acción formativa "Operaciones básicas de cocina" (DIPUJOVEN) a "Alimentación Sidonia, S. L." por importe de 776,97 € IVA incluido
94	05/02/2019	Asuntos Sociales	AEM a Dª LN para adquisición carrito bebe 2ª mano (120 €)
95	05/02/19	Secretaría	Requerimiento de documentación previo a la adjudicación de la obra "Pavimentación y mejora de las instalaciones urbanas en C/ Monjas Viejas" (PLAN INVIERTE 2018)
96	05/02/19	Intervención	ACF Concejala Servicios Sociales
97	06/02/19	Secretaría	Expediente 19/2019. Adjudicación de contratos menores de tres obras incluidas en el PLAN INVIERTE 2018 a: 1.- JOSE MIGUEL MACIAS LOPEZ por importe de 20.000 € IVA incluido

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	277/305






EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

			2.- BENGACONS S.L. por importe de 16.000 € IVA incluido 3.- JOSE MIGUEL MACIAS LOPEZ por importe de 45.000 € IVA incluido
98	06/02/19	Intervención	Incorporación remanentes nº 4/2019
99	07/02/19	Intervención	Abono nomina monitora programa mayores activos
100	07/02/19	Urbanismo	Paralización obras en Paraje El Pinto pol. 10 parc. 102 a Manuel Gutiérrez Utrera
101	07/02/19	Secretaría	Expediente 23/2019. Adjudicación de contrato menor de suministro de productos de limpieza para las dependencias municipales a la empresa ARGÆX PIRAMIDE 2006 S.L. por importe de 2.267,95 euros IVA incluido
102	07/02/19	Secretaría	Convocatoria de sesión ordinaria de la Junta de Gobierno Local de fecha 8 de febrero
103	07/02/19	Secretaría	Expediente 247/2018. Corrección de errata del decreto de fecha 18-01-2019, relativo a la adjudicación del contrato menor de mantenimiento de extintores de los edificios municipales
104	07/02/19	Intervención	OBRA PROFEA 2018 CAMPO FUTBOL
105	07/02/19	Intervención	OBRA PROFEA 2018 CALLE SAN FERMIN LOS BADALEJOS
106	07/02/19	Intervención	OBRA PROFEA 2018 CALLE PABLO IGLESIAS
107	07/02/19	Secretaría	Aprobación de las Bases del concurso de disfraces del Carnaval 2019
108	07/02/19	Secretaría	Aprobación de las Bases del concurso de agrupaciones del Carnaval 2019
109	08/02/19	Secretaría	Expediente 16/19 Adjudicación del contrato menor de suministro de tapas de sellado (prelápidas) y de bolsas de restos humanos a la empresa NOVANZIA S.L. por importe de 3.500 € IVA incluido
110	08/02/19	Intervención	Mod presupuestaria nº 5/2019 transferencia
111	08/02/19	Fomento	Reintegro PROFEA 2017 Obra José Suárez
112	08/02/19	Fomento	Reintegro PROFEA 2017 Obra Hoya de Mena

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	278/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

113	08/02/19	Fomento	Reintegro PCL 2017
114*	08/02/19	Fomento	Reintegro Emple@Joven y 30+ 2016
115	11/02/19	Secretaría	Expediente 33/19 Adjudicación del contrato menor de servicio de cobertura sanitaria de eventos deportivos y festejos a CRUZ ROJA ESPAÑOLA por importe de 9.200 € IVA incluido
116	11/02/19	Secretaría	Expediente 35/19. Adjudicación del contrato menor de servicio informático de asistencia técnica, mantenimiento, actualizaciones y corrección de errores del hardware del programa de gestión presupuestaria Gestión400 en el servidor principal a la empresa Administración de Gestión Cuatrocientos S.L. por importe de 2.313,80 € IVA incluido
117	11/02/19	Secretaría	Expediente 22/19. Adjudicación del contrato menor de suministro de diverso material fungible de papelería y manualidades para su empleo en los talleres y actividades de los programas del área de Bienestar Social a la empresa ANGEL ACEBO BARRERA por importe máximo de 4.000 € IVA incluido
118	13/02/19	Secretaría	Autorización a FJFB para obtención de documentación solicitada
119	13/02/19	Policía Local	Inicio de expediente sancionador de orden público nº 10/2018
120	13/02/19	Policía Local	Autorización a AXA Seguros, S. A. para la obtención de una copia del informe policial 35/19
121	13/02/19	Secretaría	Resolución de la reclamación de responsabilidad patrimonial interpuesta por ARGR
122	13/02/19	Secretaría	Autorización para la obtención de documentación solicitada por MMRR
123	13/02/19	Secretaría	Resolución de la reclamación de responsabilidad patrimonial interpuesta por MERV
124	13/02/19	Secretaría	Convocatoria de la sesión ordinaria de la Junta de Gobierno local de fecha 15-02-19
125	13/02/19	Urbanismo	Inicio calificación ambiental estación de telefonía móvil On Tower Telecom Infraestructuras S.A.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	279/305






EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

126	13/02/19	Asuntos Sociales	AEM para afrontar 2 recibos de electricidad JMPG
127	13/02/19	Asuntos Sociales	AEM para afrontar 1 fact. Electricidad IMMG
128	13/02/19	Asuntos Sociales	AEM para afrontar 2 fac. electricidad AGD
129	13/02/19	Asuntos Sociales	AEM para afrontar 2 fact. Electricidad AMG
130	13/02/19	Asuntos Sociales	AEM para afrontar 1 fact. Electricidad JBG
131	13/02/19	Asuntos Sociales	AEM para afrontar 1 fact. Electricidad JMGP
132	13/02/19	Asuntos Sociales	AEM para afrontar 1 fact. Electricidad AMH
133	13/02/19	Asuntos Sociales	AEM para afrontar 1 fact. Electricidad JBJ
134	13/02/19	Asuntos Sociales	AEM para afrontar 3 fact. Electricidad GCM
135	13/02/19	Asuntos Sociales	AEM para afrontar 3 fact. Electricidad
136	13/02/19	Asuntos Sociales	AEM para afrontar 3 fact. Electricidad JRB
137	13/02/19	Asuntos Sociales	AEM para afrontar 1 fact. Electricidad FRC
138	13/02/19	Asuntos Sociales	AEM para afrontar 1 fact. Electricidad ASP
139	14/02/19	Urbanismo	Decreto paralización obras María del Carmen Collantes Macías
140	15/02/19	Secretaría	Adjudicación del contrato de obra de "Pavimentación y mejora de instalaciones urbanas en C/ Monjas Viejas Medina Sidonia" (Plan Invierte 2018) a la empresa "Asidonense de obras públicas ADOP, S. L." por importe de 54.450 € IVA incluido

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	280/305






EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

DECRETOS 2ª QUINCENA DE FEBRERO

Número	Fecha del Decreto	Área	Extracto de la parte resolutive
141	19/02/19	Secretaría	Autorizando la devolución de la documentación presentada por un aspirante en el proceso selectivo para la contratación de un Técnico de Gestión del Programa DIPUJOVEN
142	19/02/19	Secretaría	Autorizando la devolución de documentación presentada por un licitador en la licitación del contrato de servicio de bar y mantenimiento del Centro lúdico de mayores "El Silo"
143	20/02/19	Personal	Productividades Mes Febrero
144	20/02/19	Personal	Ayuda Escolar
145	20/02/19	Personal	Trienio AAE
146	20/02/19	Personal	Horas Extra Policía Local
147	20/02/19	Urbanismo	Paralización obras en c/ Antártida, 47 a Francisco Javier Román Mora
148	20/02/19	Secretaría	Aprobación del Plan de Seguridad y Salud del Proyecto "Mejora de movilidad y adecuación de accesos en el C.E.I.P. Santiago el Mayor, Medina Sidonia (Cádiz)" incluido en el Plan Invierte 2018
149	21/02/19	Secretaría	Convocatoria sesión ordinaria de la Junta de gobierno a celebrar el 22 de febrero
150	21/02/19	Secretaría	Expte. 42/19. Adjudicación del contrato menor de suministro (alquiler) de un vehículo patrullero para la Policía Local a la empresa JJP Electrónica por importe de 4,573,80 € (IVA incluido)
151	21/02/19	Secretaría	Expte. 24/19. Adjudicación del contrato menor de suministro de sistema automático de vigilancia para la Jefatura de Policía Local a Daniel Calderón Domínguez (EPSILON PC) por importe de 599 € (IVA incluido)
152	21/02/19	Secretaría	Autorización para celebración de boda civil por el Sr. Alcalde el día 22 de marzo de 2019

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	281/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

153	21/02/19	Personal	Desplazamiento SSCC
154	21/02/19	Personal	Desplazamientos SSCC
155	21/02/19	Personal	Horas Extra Vías y Obras
156	21/02/19	Personal	Desplazamientos Guadalinfo
157	21/02/19	Personal	Desplazamientos Guadalinfo
158	21/02/19	Personal	Desplazamientos Guadalinfo
159	21/02/19	Personal	Desplazamientos Guadalinfo
160	21/02/19	Personal	Desplazamientos Guadalinfo
161	21/02/19	Secretaría	Decreto de corrección de error detectado en la adjudicación de la obra "Pavimentación y mejora de instalaciones urbanas en C/ Monjas Viejas Medina Sidonia" incluida en el Plan Invierte 2018
162	21/02/19	Secretaría	Autorización al Grupo Municipal Socialista para consulta de documentación el próximo día 26 de febrero
163	21/02/19	Policía Local	Autorización a Linea Directa Aseguradora para obtención de copia del informe policial nº 79/19
164	22/02/19	Secretaría	Aprobación de las Bases para el concurso de disfraces del carnaval en San José de Malcocinado-Los Badalejos 2019
165	25/02/19	Secretaría	Autorización traspaso de licencia de taxi nº 5 a Rosa Candón Macías
166	25/02/19	Secretaría	Exp. 53/2018. Adjudicación de contrato menor de servicio de inserción de publicidad institucional en revista de promoción de la gallina sureña a Juan Manuel Reina Márquez por importe de 1,500 euros IVA incluido
167	26/02/19	Intervención	Incorporación remanente nº 6/2019
168	26/02/19	S.Sociales	A.E.M. Deuda agua para F.J.B.B. (222,06 €)
169	26/02/19	S.Sociales	A.E.M. Hipoteca marzo para M.G.C. (182,84 €)
170	26/02/19	S.Sociales	A.E.M. Alquiler nov., dic. 2018 y enero 2019 para MRG (600 €)
171	26/02/19	S.Sociales	A.E.M. 1 fact. Electricidad para FRR (23,76 €)

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	282/305






EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

172	26/02/19	S.Sociales	A.E.M. Alquiler para AMGG (400 €)
173	26/02/19	S.Sociales	A.E.M. 2 fact. Electricidad y 1 fact. Gas a MLBG(112,35 €)
174	26/02/19	S.Sociales	A.E.M. Hipoteca mes de febrero de MPGP (141,94 €)
175	26/02/19	S.Sociales	A.E.M. Alquiler febrero para FRE (200 €)
176	27/02/19	Secretaría	Aprobación del Plan de Seguridad y Salud del Proyecto "Pavimentación y reposición de instalaciones urbanas de Calle Plaza José Suárez de San José de Malcocinado" incluido en el Plan Invierte 2018
177	27/02/19	Urbanismo	Paralización obras en C/ Platero 2 a Manuel Ortega Rodriguez
178	27/02/19	Intervención	Fra.14/2-2019 MEDINA GLOBAL por servicios prestados MANTENIMIENTO PARQUES Y JARDINES (importe Fra.18.833,33 €)
179	27/02/19	Intervención	Fra. 3/70-2019 MEDINA GLOBAL por servicios prestados RECOGIDA RSU, LIMPIEZA VIARIA Y GESTIÓN DE RESIDUOS (importe Fra. 63.416,66 €)
180	27/02/19	Intervención	Relación Fras. aprobadas ENDESA ENERGÍA XXI - AGRUPACIÓN 2332497 enero 2019 (importe total 3.726,61 €)
181	27/02/19	Intervención	Relación Fras. Aprobadas ENDESA ENERGÍA XXI - AGRUPACIÓN 2332653 enero 2019 (importe total 6.316,72 €)
182	27/02/19	Intervención	Relación Fras. Aprobadas ENDESA ENREGÍA S.A.U. -AGRUPACIÓN 4318439 enero 2019 (importe total 34.628,91 €)
183	27/02/19	Secretaría	Convocatoria de la sesión ordinaria de la Junta de Gobierno Local de fecha 01-03-2019
184	27/02/19	Intervención	Nomina febrero 2019 Ayuntamiento
185	27/02/19	Intervención	Becas febrero 2019 alumnos Programa Dipujoven
186	27/02/19	Intervención	Transferencia crédito nº 7/2019
187	27/02/19	Secretaría	Inscripción en el Registro Municipal de Asociaciones de la Asociación "La Enredadera"

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	283/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

188	27/02/19	Secretaría	Exp. 56/2018. Adjudicación de contrato menor de servicio de explotación de la barra de bar en la Plaza de Abastos con motivo de la celebración de las fiestas de carnaval a Humberto Ortega Peralta por importe a abonar al Ayuntamiento de 601,00 €.
189	27/02/19	Secretaría	Nombramiento de Pedro Ruiz González funcionario del área de rentas como Tesorero accidental del 1 al 15 de marzo
190	27/02/19	Intervención	Nómina febrero 2019 del personal laboral temporal contratado para el Programa Dipujoven
191	27/02/19	Intervención	Relación Fras. Aprobadas ENDESA ENERGÍA S.A.U. -AGRUPACIÓN 4371206 enero 2019 (importe total 40.22,66 €)

DECRETOS 1ª QUINCENA DE MARZO

Número	Fecha del Decreto	Área	Extracto de la parte resolutive
192	01/03/19	Intervención	Autorizar el pago con el carácter de "a justificar" por importe de 3.984 euros, a favor de D. Sebastián Jiménez Barrios, para atender los gastos relacionados con el Carnaval 2019
193	01/03/19	Secretaría	Nombramiento de Oficial de policía en comisión de servicios Juan Carlos Flores Sánchez
194	01/03/19	Secretaría	Autorizando la obtención de copias de documentos solicitados por el Grupo Municipal Socialista (contrato de servicios de turismo)
195	01/03/19	Secretaría	Expte. 50/19. Adjudicación del contrato menor de servicio de mantenimiento de fontanería del Pabellón polideportivo a Fontanería Marchante, S. L. por importe de 1.500 € (IVA incluido)
196	01/03/19	Secretaría	Expte. 44/19. Adjudicación del contrato menor de suministro de protectores de columna para el colegio CEIP Angel Ruiz Enciso a "Las Amazonas, S.C." por importe de 1.668,59 € (IVA incluido)
197	01/03/19	Intervención	MEDINA GLOBAL-RRHH PROFEA (Fra. 9/4 febrero 2019. Reparación Urbana Calle San Fermín de Los Badalejos. Importe 6.870,07 €).

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	284/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

198	01/03/19	Intervención	MEDINA GLOBAL-RRHH PROFEA (Fra. 9/5 febrero 2019. Reordenación Espacio Público en Calle Pablo Iglesias. Importe 5.416,62 €).
199	01/03/19	Intervención	MEDINA GLOBAL-RRHH PROFEA (Fra. 9/6 febrero 2019. Mejora Campo de Fútbol La Corredera y Construcción y Dotación Kiosko Bar. Importe 12.726,16 €).
200	01/03/19	Urbanismo	Autorización para acceder a expedientes de planeamiento correspondiente al AR-03 "Espíritu Santo"
201	01/03/19	Intervención	Relación Fras. Aprobadas DIPUJOVEN (importe total 1.094,53 €)
202	01/03/19	Intervención	Aprobación nomina febrero 2019 PCL 2018
203	01/03/19	Secretaría	Exp. 56/2019 Adjudicación de varios contratos para la celebración del Carnaval por importe de 12.937,00 euros
204	01/03/19	Intervención	Relación Fras. Aprobadas Varios (Prosegur, Correos y Telégrafos, Red Española Servicios SAU, Telefónica, M ^a Ángeles Pérez Moscoso, Asociac. Deporttiva Asidonense, Montaña Narváez, Gerontología Social, y Educandot).
205	01/03/19	Policía Local	Autorización a Plus Ultra Seguros, S. A. para obtención de copia del informe policial nº 157/2019
206	05/03/19	Urbanismo	Inicio Exp. Sancionador a Moises Martinez Reina (Cafe Bar JM)
207	05/03/19	Secretaría	Exp. 56/2019 Adjudicación de 12 contratos menores para la celebración del Carnaval por importe de 16.156,50 euros
208	05/03/19	Policía Local	Autorización a Ana Dávila Pérez para obtención de copia del informe policial nº 19/2019
209	05/03/19	Policía Local	Autorización a AXA Seguros S. A. para obtención de copia del informe policial nº 169/2019
210	06/03/19	Secretaría	Decreto de convocatoria de la sesión de la Junta de Gobierno Local de fecha 07-03-2019
211	06/03/19	Secretaría	Exp. 56/2019 Adjudicación de varios contratos menores para actuaciones musicales a celebrar durante del Carnaval de Medina Sidonia 2019 por importe de 3.984,00 euros (IVA incluido)
212	06/03/19	Secretaría	Exp. 64/2019 Adjudicación de contrato menor de

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	285/305






EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

			servicio de impresión de cartelería y programas de varios eventos organizados por el Ayuntamiento a la empresa ALOGRAF S.L. por importe máximo de 15.000,00 euros IVA incluido
213	07/03/19	Secretaría	Exp. 354/18 Adjudicación de contrato menor de suministro de productos de limpieza para las dependencias municipales de San José de Malcocinado y Badalejos a JESICA TRUJILLO HERRERA por importe de 2.420,00 euros IVA incluido
214	08/03/19	Secretaría	Exp. 51/19 Adjudicación de contrato menor de servicio de instalación de equipo de sonido para actos de carnaval en San José de Malcocinado y Badalejos a GREGORIO FLOR S. L.U. por importe de 907,00 euros IVA incluido
215	08/03/19	Secretaría	Exp. 56/2019. Adjudicación de 5 contratos menores relativos a la celebración del Carnaval por importe de 6.202,05 euros IVA incluido
216	08/03/19	Asuntos Sociales	Ayuda económica municipal a YMG, para hacer frente a transporte para asistir a clases (marzo)..160 €
217	08/03/19	Asuntos Sociales	Ayuda económica municipal a JDMU para afrontar 3 facturas de electricidad (total 89,71 €)
218	08/03/19	Asuntos Sociales	Ayuda económica municipal a IMMIG para afrontar una factura de electricidad (78,82 €)
219	08/03/19	Asuntos Sociales	Ayuda económica municipal a AFB para afrontar alquiler de febrero (260€).
220	08/03/19	Asuntos Sociales	Ayuda económica municipal a DRR para afrontar recibo de electricidad (71,43 €)
221	08/03/19	Asuntos Sociales	Ayuda económica municipal a JBJ para afrontar recibo de electricidad (100,96 €)
222	08/03/19	Asuntos Sociales	Ayuda económica municipal a AMM para afrontar factura de electricidad (137,58 €)
223	08/03/19	Asuntos Sociales	Ayuda económica municipal a JGP para afrontar factura de electricidad (70,91 €)
224	08/03/19	Asuntos Sociales	Ayuda económica municipal a MBP para afrontar factura de electricidad (138,82 €)
225	08/03/19	Asuntos Sociales	Ayuda económica municipal a JMBG para meses anticipados de alquiler (960 €)
226	08/03/19	Asuntos Sociales	Ayuda económica municipal a JGC para fianza alquiler (300 €)
227	11/03/19	Policía Local	Autorización a F.C.G. para obtención de copia del

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	286/305






EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

			informe policial nº 184/2019
228	11/03/19	Policía Local	Autorización a AXA Seguros S. A. para obtención de copia del informe policial nº 187/2019
229	11/03/19	Policía Local	Concesión de tarjeta de armas tipo A a D. M.M.C.G.
230	11/03/19	Urbanismo	Paralización de obras sin licencia a D. Antonio Jesús Ruano Sánchez en Avda. Prado Feria 2
231	11/03/19	Personal	Recargo S. Sociales Enero/2019
232	11/03/19	Secretaría	Exp. 68/19 Adjudicación de contrato menor de servicio de vigilancia y seguridad de vario eventos organizados por el Ayuntamiento a "Seguridad y Protección del Aljarafe, S. I." por importe de 6.500 € y a "Organización de servicios andaluces, S. L." por importe de 3,500 €
233	11/03/19	Secretaría	Exp. 67/19 Adjudicación de contrato menor de suministro de trofeos medallas y placas para varios eventos a Manuel Barberá Martínez por importe de 4.200 € IVA incluido y a "Deportes Alcalá La Janda, S. L." por importe de 2.100 euros IVA incluido
234	12/03/19	Secretaría	Aprobación de los lugares autorizados para colocación de carteles y locales para actos de campaña Elecciones Cortes Generales 28 abril 2019
235	12/03/19	Secretaría	Exp. Contrato de obra 65/2019. Aprobación del proyecto de la obra "instalación de marquesina metálica en el campo de fútbol La Corredera"
236	12/03/19	Intervención	Aprobando facturas Informe Intervencion 109/2019
237	12/03/19	Intervención	Aprobando facturas Informe Intervencion 110/2019
238	12/03/19	Secretaría	Convocatoria sesión ordinaria correspondiente al mes de marzo de la Junta de Portavoces para el 15 de marzo
239	12/03/19	Secretaría	Convocatoria sesión ordinaria correspondiente al mes de marzo de la Comisión Informativa especial de Cuentas Hacienda y Patrimonio
240	13/03/19	Secretaría	Convocatoria de la sesión ordinaria de la Junta de Gobierno Local de fecha 15-03-2019
241	13/03/19	Secretaría	Aprobación del Plan de Seguridad y Salud de las obras "Pavimentación y mejora de instalaciones urbanas en Calle Monjas Viejas Medina Sidonia (Cádiz)" incluida en el Plan Invierte 2018

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	287/305






EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

242	13/03/19	Secretaría	Informe favorable para la prórroga de la Comisión de servicios concedida a D. Miguel Vega Román en el Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda
243	13/03/19	Vehículos	Devolución parte proporcional del Impuesto de vehículos IVTM
244	13/03/19	Vehículos	Devolución parte proporcional del Impuesto de vehículos IVTM
245	13/03/19	Fiestas	Orden de pago de premios otorgados en periodo de Navidad: concurso de villancicos, concurso de repostería, concurso de Belenes
246	13/03/19	Fiestas	Devolución de fianzas depositadas para participar en concurso de Carnaval. Incautación de fianza a la agrupación Chirigota las Chungaletas por incomparecencia.
247	13/03/19	Urbanismo	Orden a Medina Global S.L. Atender obras de conservación y mantenimiento solicitadas en la vivienda sita en C/ Cantabria 8
248	11/03/19	Intervencion	Autorizar el pago con el carácter de "a justificar" por importe de 3.999 euros, a favor de D. Lorena Perez Benitez para atender los gastos relacionados con el Carnaval 2019 Malcoinado-Badalejos
249	14/03/19	Secretaria	Exp. 65/19 Adjudicación de contrato menor de obras de instalación de marquesina en el Campo de fútbol La Corredera a Juan Antonio Gómez Lozano por importe de 26.253,65 euros IVA incluido
250	14/03/19	Secretaría	Exp. 71/19 Adjudicación de varios contratos menores de servicios para celebrar el Día Internacional de la Mujer por importe de 1.101,00 euros IVA incluido
251	14/03/19	Secretaría	Exp. 72/19 Adjudicación de varios contratos menores de suministro de alimentos y servicio de transportes para el Almacén de alimentos por importe total de 16.300,00 euros IVA incluido
252	14/03/19	Fomento	Ordenar el pago de las ayudas económicas correspondientes al mes de MARZO DE 2019 a las personas beneficiarias de Proyecto DIPUJOVEN por importe de 352,17 €.

**10.2º.- DAR CUENTA DEL INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE AJUSTE
CORRESPONDIENTE AL 4º TRIMESTRE DE 2018:**

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	288/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Se da cuenta al Pleno del siguiente Informe que obra en el expediente:

“N^a Ref.: MJCM

Fecha: de la firma electrónica

“N^o Informe: 40/2019

Asunto: Informe de seguimiento e información adicional que ha de remitirse como consecuencia del Plan de Ajuste al amparo del RDL 4/2012, correspondiente al año 2018.

D. Manuel Javier Cabeza Martínez, Interventor del Ayuntamiento de Medina Sidonia, en relación con la información a remitir como seguimiento del Plan de Ajuste aprobado el 30 de marzo de 2012, de acuerdo con lo dispuesto en *Real Decreto-ley 4/2012, de 24 de febrero, por el que se determinan obligaciones de información y procedimientos necesarios para establecer un mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales*, y en base al artículo 10 de la *Orden HAP/2105/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera*, tengo a bien emitir el siguiente

I N F O R M E

1. ANTECEDENTES.


El día 25 de febrero de 2012 se publicó el RDL 4/2012 de 24 de febrero, por el que se determinan obligaciones de información y procedimientos necesarios para establecer un mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales.

Posteriormente, el 10 de marzo del mismo, se publicó el RDL 7/2012, de 9 de marzo, por el que se crea el Fondo para la financiación de los pagos a proveedores.

Como consecuencia de las normativas anteriores el día 30 de marzo, se aprueba en sesión extraordinaria de Pleno, el Plan de Ajuste a realizar para poder formalizar la operación de crédito que financie las obligaciones pendientes de pago certificadas en la relación remitida al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Con fecha 30 de abril del mismo año se notificó por la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, la valoración FAVORABLE del plan de ajuste remitido por el Ayuntamiento de Medina como corporación local el día 30 de marzo, por lo que se entiende autorizada la operación de endeudamiento recogida en el artículo 10 del RDL 4/2012, de 24 de febrero.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	289/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Se aprueba la concertación de la operación de préstamo de carácter excepcional derivada del mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales, con las condiciones establecidas en la Orden PRE/773/2012, de 16 de abril, por un importe total de 3.063.884,08 euros, que recoge tanto las facturas pendientes del Ayuntamiento como la entidad municipal PRODEGEMSA. Formalizándose la operación mediante contrato con la entidad bancaria CAIXABANK el día 29 de mayo de 2012, con una vigencia de 10 años.

La Orden HAP/2105/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, en su artículo 10 dispone la información a remitir como consecuencia del Plan de Ajuste, antes del día 31 de enero.

Por todo lo anteriormente expuesto, se actualiza a esta fecha todos los datos de la Corporación Local, es decir: Ayuntamiento de Medina Sidonia y de MEDINA GLOBAL SL, a fecha de 31 de diciembre de 2018.

2. INFORME.

En primer lugar y antes de desglosar la información relativa al seguimiento, he de hacer constar que los datos son provisionales, estimativos, ya que aún no se ha realizado el cierre del ejercicio 2018, ni en el Ayuntamiento cuya obligación legal de realizar el cierre es a 31 de marzo del corriente, ni en el caso de la mercantil cuya obligación de presentar sus cuentas es aún posterior.


No obstante, se ha realizado un esfuerzo adicional a efectos de poder realizar unas estimaciones aproximadas, para que las cifras aquí recogidas no se desvirtúen en demasía, en la medida de lo posible de los datos reales cuando se presente la Liquidación presupuestaria y las cuentas anuales en los próximos meses.

En segundo lugar, el titular de esta Intervención quiere expresar, como viene diciendo esta unidad desde hace años, que la absoluta falta de medios personales y materiales en el área económica, y más concretamente en la unidad de intervención, impiden poder informar, tramitar y/o fiscalizar los expedientes de una forma más eficaz y eficiente, por lo que se pone de manifiesto la necesidad de poder contar con más medios para poder informar y realizar el trabajo de una forma más exhaustiva y adecuada a la normativa de lo que realmente se puede realizar actualmente con las condiciones disponibles.

2.1. Informe del seguimiento del Plan de Ajuste:

– INGRESOS:

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	290/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Los Ingresos previstos en el Plan de Ajuste y los reales producidos y estimados para el año 2018, que se han adjuntado en el formulario presentado al Ministerio son los siguientes:


(en miles de euros)	Datos del Plan de Ajuste (Previstos para el año 2018)	Año 2018	Ayuntamiento	Empresa municipal
Ingresos corrientes	10.592,04	9.836,07 (11.836,07 – 2.000,00)	8.505,90	3.330,17
Ingresos de capital	140,00	1.159,12	1.159,12	0,00
Ingresos no financieros	10.732,04	10.995,19	9.665,02	3.330,17
Ingresos financieros	20,00	12,46	12,46	0,00
INGRESOS TOTALES	10.752,04	11.007,65	9.677,48	3.330,17

En el caso de los ingresos corrientes, a esta fecha se desconocen todos los datos de la recaudación del año 2018, de los que aún no han presentado la cuenta relativa al año 2018. Es decir, por parte del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Excma. Diputación de Cádiz, que llevan la gestión recaudatoria de los principales impuestos mediante convenio, no se ha presentado información relativa a la situación de la recaudación de los tributos que gestionan. Por lo que la se desconocen los datos que pueden arrojar la liquidación definitiva. Habiéndose en este momento recogido la información con la que se cuenta, con los datos disponibles a fecha de este informe.

Se ha efectuado la suma de los ingresos del Ayuntamiento con la suma de los ingresos de la empresa municipal, sin embargo este dato de ingresos totales no es real, puesto que parte de los ingresos obtenidos por la empresa proceden del Ayuntamiento, por lo que en este punto, el dato debiera estar consolidado, se consolida el dato de forma aproximada. En este momento, se insiste en el dato es aproximado, puesto que no está efectuado aun el cierre.

A pesar de todos ello, y en base a información de padrones iniciales y el resto de los ingresos producidos en el Ayuntamiento, durante el año 2018 los derechos reconocidos netos (ingresos totales) vienen a ser superiores a los estimados en el Plan de Ajuste para el año 2018, teniendo en cuenta que al cierre los ingresos pueden resultar superiores, puesto que no se conocen los datos definitivos de la cuenta. Los ingresos de capital (subvenciones para la financiación de inversiones) resultan ser superiores, debido a que en el plan de ajuste se desconocían las posibles subvenciones

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	291/305





y fue la estimación que se hizo., al igual que los ingresos no financieros Los ingresos financieros son inferiores a los (se trata de ingresos por operaciones de crédito a largo plazo) son inferiores a los estimados en el Plan de Ajuste para el año 2018.

En cuanto a las Medidas de Ingresos aprobadas y que se adjuntaron al Plan de Ajuste:

Medida 1 – Subidas tributarias, supresión de exenciones y bonificaciones voluntarias.

En el Plan de Ajuste, se preveía una mayor recaudación en los BICES consecuencia de la subida del tipo impositivo en la Ordenanza Fiscal. El incremento que ya se produjo, se mantiene para el resto de ejercicios en los que el Plan de Ajuste se mantiene vigente. Sin embargo, en este momento se desconoce la recaudación generada por el Servicio Provincial, así como los datos definitivos.

Medida 2- Refuerzo de la eficacia de la recaudación ejecutiva y voluntaria (firma de convenios de colaboración Estado y/o CCAA)

Se marcó como objetivo una revisión del convenio suscrito con la Excmá Diputación de Cádiz, para conseguir una reducción de costes del servicio de la gestión recaudatoria, así como llevar a cabo actuaciones para que la gestión recaudatoria en vía ejecutiva sea más eficaz.

Esta medida no era cuantificable. A fecha de este informe sigue pendiente la revisión del Convenio de recaudación con la Diputación de Cádiz.

Medida 3- Potenciar la inspección tributaria para descubrir hechos no gravados.


Se trata de otra medida no cuantificada. En este caso, tampoco se han efectuado cambios, ni se han establecido mecanismos de inspección de tributos. Sí se iniciaron algunas gestiones encaminadas a realizar algunas medidas de revisión y/o inspección para garantizar una mejor gestión recaudatoria de algunos tributos, con el fin de ejecutarlas en los ejercicios venideros.

– **GASTOS:**

Los Gastos previstos en el Plan de Ajuste para el año 2018 y los datos reales aproximados para el año 2018, y que se adjuntan en el formulario presentado por el Ministerio son los siguientes:

(en miles de euros)	Datos del Plan de Ajuste (Previstos para el año	Año 2018	Ayuntamiento	Empresa Municipal

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	292/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

	2018)			
Gastos corrientes	10.199,82	8.485,03 (10.485,03- 2.000,00)	7.277,60	3.207,43
Gastos de capital	162,41	1.182,25	1.182,25	0,00
Gastos no financieros	10.362,23	9.667,28	8.459,85	3.207,43
Gastos financieros	506,44	365,51	336,29	29,22
GASTOS TOTALES	10.868,67	10.032,79	8.796,14	3.236,65
Saldo obligaciones pendientes de aplicar al ppto al final de cada trimestre:	0,00	100,00	100,00	
Periodo medio de pago a proveedores (en días):		66,31	66,31	
Gasto financiado con remanente de tesorería (afectado y/o gastos generales):		0		

Se ha reducido el gasto en el año 2018 (gasto total) respecto a la previsión realizada en el plan de ajuste: Asimismo, se ha producido una fuerte reducción del gasto corriente, y en contraposición ha aumentado el gasto de capital, es decir en inversiones, respecto a lo previsto. Esto último se esperaba puesto que en el plan de ajuste no se preveía apenas gastos en inversiones, ya que se desconocían en la previsión a diez años, estimándose sólo una cifra orientativa para financiar con recursos generales del propio Ayuntamiento, y la realidad es que se han efectuado no sólo con recursos generales sino en algunos casos con aportaciones de subvenciones de otras administraciones.

Como resultado, siendo los ingresos superiores a los gastos, el ahorro resulta ser positivo.


También se realiza el ajuste por consolidación en los gastos en la suma del Ayuntamiento y la empresa municipal, puesto que en caso contrario estarían duplicados. Realizándose una estimación del importe debido a que aun no se ha efectuado el cierre, teniendo en cuenta que no son gastos definitivos.

Hay que tener en cuenta una serie de aspectos en esta materia:

- Aun no está efectuado el cierre definitivo del ejercicio, como se ha comentado anteriormente, por lo que los datos son provisionales, tanto en el caso del Ayuntamiento como en el caso de la empresa municipal.

El importe de las obligaciones pendiente de aplicar al presupuesto en el Plan de Ajuste se estimó en cero, sin embargo la cantidad estimada a finales del año 2018 asciende a 100.000 euros aproximadamente. Esta cifra es algo inferior a la del año 2017 que fue de 120.560 euros, siguiendo la tendencia de los últimos años.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	293/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

El periodo medio de pago a proveedores, que hasta hace poco era un dato que no podíamos obtener fácilmente, y no se conocía el mecanismo en el momento de elaborar y aprobar el plan de ajuste, por lo que no se estimó este dato en el plan de ajuste, quedando en blanco dentro del plan aprobado. Los cambios normativos de los últimos ejercicios hace que se obtenga de forma trimestral, siendo el dato del pmp del último trimestre del 2018 del Ayuntamiento de 66,31, muy inferior al obtenido en el 4º trimestre de 2017 que ascendió a 255,87, de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria Única del Real Decreto 635/2014, de 25 de julio, por el que se desarrolla la metodología de cálculo del periodo medio de pago a proveedores de las Administraciones Públicas.

Al respecto, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre, de control de la deuda comercial en el sector público y artículo 13.6 de la L.O. 2/2012, de estabilidad presupuestaria, cuando el período medio de pago supere el plazo máximo previsto en la normativa sobre morosidad, se deberá proceder a actualizar el Plan de Tesorería del Ayuntamiento con las medidas a adoptar para corregir el incumplimiento del PMP respecto a la normativa de morosidad.

En cuanto a las Medidas de Gastos aprobadas y que se adjuntaron al Plan de Ajuste:

Medida 1 – Reducción de costes de personal (reducción de sueldos o efectivos).

Se produjo en su momento una reducción de los gastos del capítulo 1 relativo a los Gastos de Personal, tal y como se preveía, a pesar de que eran medidas ya adoptadas y que no se pudieron incluir en el plan de ajuste, como medida a cuantificar. Por lo que no aplica la medida.


Medida 4- Reducción del número de consejeros en los Consejos de administración.

En este caso, se proponía la eliminación de las retribuciones de los consejeros. Se eliminan las retribuciones, coincidiendo la estimación realizada con la reducción definitiva del gasto en las empresas municipales, es decir, 1.260 euros anuales.

Medida 6 – Reducción del número de personal de confianza y su adecuación al tamaño de la Entidad Local.

Ya se habían eliminado totalmente antes de la elaboración del Plan de ajuste, por lo que se indicó como medida, expresando el ahorro que suponía, aunque no pudo cuantificarse en el Plan, el gasto por tanto en 2018 ha sido nulo.

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	294/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Medida 7 - Contratos externalizados que considerando su objeto puedan se prestados por el personal actual.

En este caso, se estimó un ahorro de 17.400 euros anuales en el caso de las empresas públicas, sin embargo este dato se realizó respecto al año anterior. El ahorro durante el 2013 ha sido de 4.570 euros, no se aportan datos en el año 2014, 2015, 2016, 2017 ni tampoco en el 2018.

Medida 10 – Reducción de celebración de contratos menores.

Se trata de una medida no cuantificable en el Plan, ni en este momento.

Medida 16 – Otras medidas.

En concreto se propusieron y fueron aprobadas las siguientes medidas:

- Licitación de contratos de suministro de energía eléctrica.
En este caso se ponía de manifiesto un ahorro de más de 60.000 euros por la renegociación de contratos de suministro de energía eléctrica, con una rebaja del gasto y la correlativa eliminación del 20% de recargo. Sigue sin licitarse el suministro, aunque sí se han renegociado algunos puntos de suministro, de hecho el coste del suministro eléctrico sigue subiendo.
- Depuración de saldos.
Se propuso la realización de un estudio de depuración de saldos de gastos e ingresos en la contabilidad. Se ha realizado la depuración en los saldos de gastos, y se ha comenzado con la depuración de los saldos de ingresos del Ayuntamiento realizándose a finales del año 2017, y con el Servicio Provincial de Recaudación en la tramitación de los expedientes que gestionan.
La depuración de los saldos de ingresos debe realizarse a fondo, puesto que hay derechos reconocidos que están contabilizados como pendientes de cobro, y que se conoce que no van a ser cobrados, esto actualmente se corrige con los saldos de dudoso cobro. La falta de medios materiales, y en este caso más concreto de medios personales en el Área económica del Ayuntamiento impide que se puedan realizar el estudio de la depuración de los saldos de forma adecuada, y que la contabilidad consiga la verdadera finalidad de las cuentas, que es mostrar la imagen fiel de las mismas. Se realizó expediente de depuración de ingresos durante el año 2017.

– **Magnitudes presupuestarias y endeudamiento:**

Los datos previstos en el Plan de Ajuste y los datos procedentes del año 2018, y que se adjuntan en el formulario presentado por el Ministerio son los siguientes:

- Endeudamiento:

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	295/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

(Cantidades en miles de euros)	Datos del Plan de Ajuste	Deuda viva a 31/12/2018	Desviación de la estimación anual/plan de ajuste
Deuda viva:	3.132,72	3.873,82	23,66%
A C/P (operación tesorería)	0,00	167,91 <i>(dispuesto Medina Global SL)</i>	0,00%
A L/P	3.132,72	3.705,91	18,30%
Operación endeudamiento RDL 4/2012	1.479,29	1.969,64	33,14%
Resto operaciones L/P	1.653,43	1.736,27 <i>(787,58 Ayun+ 948,69 MG)</i>	5,01%

(Cantidades en miles de euros)	Datos del Plan de Ajuste	a 31/12/2018	Desviación de la estimación anual /plan de ajuste
Anualidades operaciones endeudamiento a largo plazo:	781,71	733,89	-6,12%
Cuota total de amortización del principal:	598,84	628,83	5,01%
Operación endeudamiento RDI 4/2012:	370,98	437,69	17,98%
Resto op. endeudamiento a largo plazo:	227,86	191,14 <i>(111,09 Ayun + 80,05 MG)</i>	-16,11%
Cuota total de intereses:	182,87	105,06	-42,55%
Operación endeudamiento RDI 4/2012:	111,01	29,81	-73,14%
Resto op. endeudamiento a largo plazo:	71,86	75,25 <i>(43,96 Ayun +31,29 MG)</i>	4,71%

El análisis de estos dos cuadros se realiza de forma conjunta al estar relacionados.

De la comparativa de los datos reales a 31 de diciembre de 2018, y en cuanto a la previsión que se realizó, hay que hacer las siguientes apreciaciones respecto a las diferencias respecto al Plan de ajuste (que supone una deuda viva superior a la estimada en un 23,66% superior); la “no amortización de la operación del plan de pagos” durante el año 2015, la concertación de una nueva operación en el año 2014 y las operaciones de tesorería o de corto plazo que mantiene la empresa municipal:

- En cuanto a la primera cuestión, esto se informó respecto al año 2014:

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	296/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

“La previsión del Plan de Ajuste era empezar a amortizar la operación de crédito a partir de agosto de 2014, sin embargo los cambios normativos que se han ido desarrollando a lo largo del 2014, ha hecho que el plazo de inicio de la amortización se demore en un año más, es decir que se inicie a amortizar en agosto de 2015. Lo que implica que no se haya iniciado la amortización durante el año 2014, y por tanto no coincida con la estimación que se hizo en el Plan de Ajuste. “

Durante el año 2015, y debido a lo dispuesto en la disposición adicional séptima RD 17/2014, durante el año 2015 no se ha pagado ni intereses ni se ha amortizado principal del importe de la deuda, por lo que el capital pendiente es el mismo que el año anterior.

Se inició la amortización, y por tanto la cancelación de la operación de crédito del plan de pagos en agosto de 2016, un año más tarde que lo previsto en el plan. Esto supone que la deuda viva sea superior a la prevista.

- En cuanto a la segunda cuestión, el año 2014 se concertó una nueva operación de crédito a largo plazo por importe de 226.000 euros, por lo que la misma no estaba prevista en el plan aprobado y por tanto, es causa de las posibles desviaciones de los datos reales respecto al plan de ajuste.
- Por último, las operaciones de tesorería o de crédito a corto plazo que mantiene la empresa hace que exista una desviación respecto a lo previsto en el plan de ajuste, ya que en ése momento, año 2012, se estimó que el saldo de operaciones a corto plazo a 31 de diciembre sería en todos los años igual a cero. Teniendo en cuenta la normativa vigente en ese momento que obligaba a la cancelación de las mismas a 31 de diciembre. Por otra parte, el Ayuntamiento sigue sin concertar operaciones de crédito a corto plazo.

Por todo lo expuesto, la **deuda viva** es superior a la que se estimó en el año 2012 que quedaría en 2018.

En cuanto a las **cuotas amortizadas en el ejercicio**, la diferencia respecto a lo previsto en el plan de ajuste estriba en que por una parte, se ha amortizado cuatro cuota de la operación del plan de pago a proveedores, cuya amortización se inició en agosto de 2016, siendo el importe de las cuotas actuales superiores a las previstas en el plan, puesto que la duración del préstamo no se cambió. En cuanto al resto de operaciones hay que tener en cuenta que en el plan no estaba prevista una operación concertada posteriormente, por lo que también genera ciertas desviaciones.

En el caso de los **intereses** se han reducido respecto a la previsión realizada, por la tendencia a la baja de los tipos de interés, durante estos años.

- Magnitudes financieras y presupuestarias:

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	297/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

	Datos del Plan de Ajuste	Proyección anual estimada	Desviación de la estimación anual / plan de ajuste
Ahorro bruto.	392,22	1351,04	244,45%
Ahorro neto.	-206,63	722,21	-449,51%
Ahorro neto después de aplicar remanente de tesorería	0,00	722,21	0,00%
Saldo de operaciones no financieras.	369,81	1.327,91	259,07%
Ajustes SEC (en términos de contabilidad nacional).	-214,32	-402,47	87,88%
Capacidad o necesidad de financiación.	155,48	925,44	495,21%

Estas magnitudes son provisionales y una estimación que resulta de los datos introducidos como ingresos y gastos.


En cuanto a los ajustes SEC, a esta fecha resulta muy complicado hacer una estimación aproximada, sin datos de la recaudación definitiva del 2018. En cualquier caso, y a la vista de la estimación de los datos presentados se mejora de forma muy importante la capacidad de financiación con los datos reales respecto a los estimados a finales de 2018 en la previsión que se hizo en su día en el Plan de Ajuste.

– **Remanente (anual-avance):**

Este dato es efectivamente un avance y puede desviarse totalmente de la cantidad expresada en los cuadros adjuntos, máxime cuando la liquidación definitiva de la recaudación de tributos aún no ha sido remitida, por lo que los derechos pendientes de cobro, sobre todo de corriente no están actualizados. No se actualizó en el Plan de Ajuste aprobado, por lo que aparece en blanco la comparativa.

(en miles de euros)	Datos del Plan de Ajuste (Previstos para el año 2018)	Avance
Remanente de tesorería gastos generales	0,00	1.700,00
Exceso de financiación afectada	0,00	2.500,00
Saldos de dudoso cobro	0,00	1.700,00

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	298/305





El exceso de financiación afectada definitivo es una estimación, puesto que aún queda por revisar la ejecución de los proyectos de gasto a finales del año 2018.

Los datos del dudoso cobro, se estiman en base a la modificación introducida por la Ley 27/2013. Aún así, se insiste en que son datos estimados, puesto que el pendiente de cobro está pendiente de actualizar con los datos de la cuenta de recaudación no remitida aún.

Informe sobre Pasivos financieros y comerciales:

1. Avaluos recibidos

No se aportan datos, puesto que no se ha recibido ningún aval de otras administraciones.


2. Operaciones o líneas de crédito contratadas y contratos suscritos con entidades de crédito para facilitar el pago a proveedores

En este caso, se actualizan las operaciones de riesgos que mantienen las entidades de la Corporación de Medina Sidonia, actualizándose los datos en la CIR Local.

a. Ayuntamiento de Medina Sidonia

Operaciones a LARGO PLAZO				
Operaciones	Principal	Pendiente de amortizar	Fecha formalización	Fecha cancelación
Nuevo préstamo colectores (CAIXABANK)	513.477	465.339	27/12/2017	01/01/2026
Préstamo obras emergencia 2010 (BBVA)	350.411	188.683	28/12/2010	28/12/2025
Mecanismo RDL 4/2013- Plan de pagos (CAIXABANK)	3.063.884	1.969.640	29/05/2012	29/05/2022
Liquidación definitiva PIE 2008	496.125	115.763	20/07/2010	-
Liquidación definitiva PIE 2009	571.852	166.791	21/07/2011	-
Colegio – 2014 (BBVA)	226.000	133.555	29/05/2014	29/05/2024

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	299/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

Operaciones a CORTO PLAZO				
Operación de Tesorería -	0,00	0,00		
Subtotal C/P				

b. MEDINA GLOBAL, SL

Operaciones a LARGO PLAZO	Principal	Pendiente de amortizar	Fecha formalización	Fecha cancelación
02-2009 (CAIXABANK)	650.000	355.330	29/05/2009	29/05/2026
05-2011 (CAIXABANK)	76.000	47.445	16/12/2011	16/12/2026
01-2003 (ICO)	898.226	545.919	27/11/2003	27/11/2031
Operaciones a CORTO PLAZO				
04-2010 (CAIXABANK)	141.000	82.618	21/12/2010	10/11/2020
07-2017 (CAIXABANK)	125.000	85.288	17/02/2017	17/02/2018

3. Deuda comercial

Se actualiza el cuadro adjunto en la plataforma del Ministerio con los datos de facturas que estando contabilizadas, y por tanto reconocidas la obligación, se encuentran pendientes de pago por la Corporación de forma que se suman las obligaciones de la mercantil a la deuda comercial del Ayuntamiento. Por homogeneidad, y por consistencia en la comparativa, se han seguido los mismos criterios que en su día se especificaron en el RDL 4/2012.

No obstante, y considerando que no se ha efectuado el cierre, los datos son provisionales.

(miles de euros)	Antigüedad (fecha de factura)							Total
	Año 2018				Año 2017	Año 2016	Anteriores	
Obligaciones reconocidas pendientes de pago clasificadas por	1 Trimest.	2 Trimest.	3 Trimest.	4 Trimest.				

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	300/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

antigüedad								
Capítulo 2	1,10	135,34	156,68	173,90	2,54	0,49	0,57	470,62
Capítulo 6	0,00	0,24	0,00	68,60	0,00	0,00	5,13	73,97
Otra deuda comercial	135,97	56,48	62,60	147,56	151,52	112,41	119,20	785,74
TOTAL	137,07	192,06	219,28	390,06	154,06	112,90	124,90	1.330,33

Se indica de forma expresa que se ha cumplido por parte de la Entidad Local con la obligación de remitir el informe trimestral sobre cumplimiento de los plazos previstos en la Ley 15/2010, de 5 de julio, de modificación de la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.

4. Operaciones con derivados y otro pasivo contingente

No existen este tipo de operaciones en la Corporación

5. Finalización del Plan de Ajuste

No se considera que éste sea el último informe de seguimiento, al entender que el plan de ajuste aún no ha llegado a su término.

Es todo lo que tengo que informar al respecto de lo requerido, de acuerdo y conforme al Real Decreto-ley 4/2012, de 24 de febrero y a la Orden HAP/2105/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera."

El Pleno queda enterado.

10.3º.- DAR CUENTA DEL INFORME DE MOROSIDAD CORRESPONDIENTE AL 3ER TRIMESTRE DE 2018

Se da cuenta al Pleno del siguiente Informe que obra en el expediente:

Informe de Morosidad Medina Sidonia

EJERCICIO 2018 CUARTO TRIMESTRE

Código de Entidad	Entidad	Tipo de Contabilidad	Pagos realizados en el periodo			Intereses de Demora Pagados en el Periodo	Facturas o Documentos Justificativos Pendientes de Pago al Final del Periodo		
			Periodo Medio Pago (PMP) (días)	Pagos Dentro Periodo Legal Pago	Pagos Fuera Periodo Legal Pago		Periodo Medio Pago Pendiente	Dentro Periodo Legal Pago al Final del Periodo	Fuera Periodo Legal Pago al Final del Periodo

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	301/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

				Núm de Pagos	Importe Total	Núm de Pagos	Importe Total	Núm de Pagos	Importe Total Intereses	(PMPP) (días)	Núm De Operaciones	Importe Total	Núm De Operaciones	Importe Total
01-11-023-AA-000	Medina-Sidonia	Limitativa	159,56	111	120092,65	542	544256,72	1	122,90	144,04	491	440318,85	843	574781,34
01-11-023-AP-003	Medina Global S.L.	Empresarial	90,84	40	28885,32	199	164366,97	0	0	423,00	91	76391,92	753	709292,75

Periodos de PMP incluidos	PMP (días)
Cuarto trimestre 2018	66,31

El Pleno queda enterado.

10.4º.-DAR CUENTA DEL INFORME DEL PERIODO MEDIO DE PAGO A PROVEEDORES DEL 4º TRIMESTRE DE 2018

Se da cuenta al Pleno del siguiente Informe que obra en el expediente:

“Nª Ref.: MJCM

Fecha: 31.01.2019

Nº: 41/2019

Asunto: Remisión trimestral del PMP del cuarto trimestre del 2018.

D. Manuel Javier Cabeza Martínez, Interventor del Ayuntamiento de Medina Sidonia, comunica los datos de conformidad con el Artículo 4.1 b) de la Orden HAP/2105/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y de conformidad con lo establecido en artículo 6.2 del Real Decreto 635/2014, de 25 de julio, por el que se desarrolla la metodología de cálculo del periodo medio de pago a proveedores de las Administraciones Públicas y las condiciones y el procedimiento de retención de recursos de los regímenes de financiación, previstos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, al respecto del cuarto trimestre del año 2018 emite el siguiente

INFORME:

PRIMERO: Que en este caso, en la información suministrada a través de la plataforma del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas relativa a la **Información del PMP del cuarto trimestre del 2018** se ha tenido en cuenta sólo los datos del Ayuntamiento de Medina Sidonia.

SEGUNDO: Que no se ha incluido los datos de la sociedad municipal de capital 100% municipal, MEDINA GLOBAL SL, debido a que en su clasificación efectuada

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	302/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

recientemente como sociedad no financiera, no se requiere. No obstante, sí se remiten los datos relativos a la morosidad de la empresa municipal, según los datos indicadas por la misma.

TERCERO: Que los datos remitidos en la plataforma de la Oficina Virtual de Entidades Locales, son los obtenidos del Listado ejecutado por el Programa de Contabilidad para el periodo del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2018.

CUARTO: Que los datos de este trimestre son:

Entidad	Ratio Operaciones pagadas	Importe Pagos realizados	Ratio Operaciones pendientes	Importe Pagos pendientes	PMP
Medina Sidonia	66,02	664.163,47	66,66	551.513,34	66,31
PMP Global		664.163,47		551.513,34	66,31

QUINTO: Que los datos del trimestre anterior fueron los siguientes:

Entidad	Ratio Operaciones pagadas	Importe Pagos realizados	Ratio Operaciones pendientes	Importe Pagos pendientes	PMP
Medina Sidonia	44,91	562.958,86 €	60,62	442.116,79 €	51,82
PMP Global		562.958,86 €		442.116,79 €	51,82

Que la serie histórica de los datos han sido las siguientes:

- 3º trimestre 2018 – 51,82 días
- 2º trimestre 2018 - 63,94 días
- 1º trimestre 2018 - 174,36 días
- 4º trimestre 2017 - 255,87 días,
- 3º trimestre 2017 - 268,21 días
- 2º trimestre 2017 - 241,16 días
- 1º trimestre 2017 - 232,23 días

En términos absolutos, el importe de los pagos efectuados en este trimestre ha sido de 664.163,47 €, importe superior al segundo trimestre del año que se pagó 562.958,86 €. El importe de los pagos pendientes ha aumentado respecto al trimestre anterior. También el ratio de las operaciones pendientes de pago ha aumentado al igual que el ratio de las operaciones pagadas con respecto al trimestre anterior.

Se vuelve a recordar que la modificación operada por Real Decreto 1040/2017, de 22 de diciembre por el que se modifica el Real Decreto 635/2014, de 25 de julio, por el que se desarrolla la metodología de cálculo del periodo medio de pago a proveedores de las Administraciones Públicas y las condiciones y el procedimiento de retención de

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	303/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

recursos de los regímenes de financiación, previstos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, ha venido a modificar la metodología de cálculo, iniciándose el cómputo de los plazos con carácter general, desde la aprobación de los documentos que acrediten la conformidad con los bienes entregados o los servicios prestados, en lugar del criterio que se aplicaba hasta la fecha, en el que inicio del plazo de cómputo se producía desde los 30 días siguientes a la entrada de la factura en el registro administrativo. En todo caso, el plazo máximo de pago a proveedores sigue estando en 30 días, como hasta ahora.

Por otra parte, se considera necesario seguir haciendo revisiones para verificar la tardanza en los pagos desde la fecha de aprobación de las facturas.

SEXTO: Que de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre, de control de la deuda comercial en el sector público;

“Transcurrido un mes desde la entrada en vigor de esta ley todas las Administraciones Públicas y sus entidades y organismos vinculados o dependientes publicarán en su portal web su periodo medio de pago a proveedores e incluirán en su plan de tesorería inmediatamente posterior a dicha publicación las medidas de reducción de su periodo medio de pago a proveedores para cumplir con el plazo máximo de pago previsto en la normativa sobre morosidad.”

SEPTIMO: Que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13.6 de la L.O. 2/2012, de estabilidad presupuestaria:

“Cuando el período medio de pago de una Administración Pública, de acuerdo con los datos publicados, supere el plazo máximo previsto en la normativa sobre morosidad, la Administración deberá incluir, en la actualización de su plan de tesorería inmediatamente posterior a la mencionada publicación, como parte de dicho plan lo siguiente:

- a) El importe de los recursos que va a dedicar mensualmente al pago a proveedores para poder reducir su periodo medio de pago hasta el plazo máximo que fija la normativa sobre morosidad.*
- b) El compromiso de adoptar las medidas cuantificadas de reducción de gastos, incremento de ingresos u otras medidas de gestión de cobros y pagos, que le permita generar la tesorería necesaria para la reducción de su periodo medio de pago a proveedores hasta el plazo máximo que fija la normativa sobre morosidad.”*

Por lo que se **deberá proceder a actualizar el Plan de Tesorería del Ayuntamiento con las medidas a adoptar para corregir el incumplimiento del PMP respecto a la normativa de morosidad.**

OCTAVO: Por último, advertir que *“Cuando el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas detecte que se ha producido un incumplimiento del plazo*

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	304/305





EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
MEDINA SIDONIA.

máximo de pago a proveedores en los términos establecidos en el artículo 18.5 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, lo comunicará a la Corporación Local, previa comunicación a la Comunidad Autónoma en el caso de que esta ejerza la tutela financiera de dicha Corporación, y le podrá solicitar la información necesaria, debidamente certificada por el Interventor de la Corporación Local, para cuantificar y determinar la deuda comercial y la parte de ella que se va a pagar con cargo a sus recursos propios, cancelándose la diferencia mediante retenciones de la participación en tributos del Estado.

Esta información será actualizada por el Interventor de la Corporación Local antes del día 15 del mes siguiente a la finalización de cada trimestre del año natural.” (Artículo 8.4 del Real Decreto 635/2014)

El Pleno queda enterado.

PUNTO 11º.- RUEGOS Y PREGUNTAS

No hubo.

Y no habiendo más asuntos por tratar, por el Sr. Presidente se levantó la sesión, siendo las 19.40 horas de la que se extiende este Acta para la debida constancia; de todo lo cual yo, como Secretaria General, Doy Fe y cuyo contenido certifico.

**Vº. Bº.
EL PRESIDENTE**

Manuel Fernando Macías Herrera

LA SECRETARIA GENERAL

Cristina Barrera Merino

Código Seguro De Verificación:	vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Fecha	01/04/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Manuel Fernando Macías Herrera - Alcalde-presidente de Medina-sidonia		
Url De Verificación	https://www3.dipucadiz.es/verifirma/code/vJa5Dv39U6BwskJjJ2/N+A==	Página	305/305

