

IV PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE SEGOVIA (2018-2021)

1. INTRODUCCIÓN.

La ciudad como espacio de socialización ha de tener en cuenta las diferencias entre las personas y transformarlas en un valor positivo en la construcción de la convivencia. En este sentido, el Ayuntamiento de Segovia, como administración más próxima a la vida de las personas, ha ido asumiendo competencias, en materia de igualdad, desarrollando políticas integrales que se han ido plasmando en sucesivos Planes de Igualdad.

La sociedad segoviana, como el resto de la sociedad española, ha ido reduciendo desigualdad entre mujeres y hombres, pero persisten mecanismos que reproducen y mantienen situaciones que dificultan la igualdad necesaria. Ofrece oportunidades distintas a hombres y a mujeres y mantiene un sistema de valores asociados al género.

Este Plan da continuidad a los planes anteriores que se han ido desarrollando y que han ido contribuyendo a la mejora de la situación de las mujeres en nuestra ciudad.

- I Plan Municipal de Igualdad 2004 – 2006.

Implicó un gran avance en el compromiso por la igualdad. Para su elaboración se tomó como referencia el Plan Integral de Oportunidades entre Mujeres y hombres de Castilla y León. Sus actividades se desarrollaron en cuatro áreas, Laboral, Salud, Acción social y participación y Cultura y educación. Fue cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León.

- II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Segovia 2008 – 2011.

Surge al amparo del liderazgo de Segovia del proyecto europeo EQUALABEL, cofinanciado por la Comisión Europea, cuya finalidad era propiciar un cambio cultural y de actitud en la sociedad europea hacia la igualdad de género material y formal, tomando como campo principal de acción el entorno local. Cinco ejes articulaban el Plan: Mainstreaming de género, Empoderamiento y participación, Conciliación y corresponsabilidad, Inclusión social y Prevención de la violencia de género y atención a las víctimas.

Entre los avances de este II Plan destaca el conocimiento más en profundidad de la realidad que presentaba Segovia y la constitución del Consejo Municipal de la Mujer en el año 2010,



que ha venido funcionando hasta la actualidad como un eje vertebrador de las políticas municipales por la igualdad de género.

- III Plan Municipal de Igualdad de la Ciudad de Segovia 2012 – 2015.

Se redacta desde la Concejalía de Servicios Sociales y con la colaboración del Consejo Municipal de la Mujer. Se desarrolla a través de seis líneas estratégicas de intervención: Educación, Empleo y formación, Cultura, ocio y tiempo libre, Salud y deporte, Convivencia y Prevención y atención a la violencia de género.

Sus logros más destacados han sido la consolidación del Consejo Municipal de la Mujer como plataforma de participación de las mujeres, las campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género, los actos de conmemoración del día 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia de Género, del día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo y la creación del Certamen de relatos breves bajo el lema “La igualdad como valor en la sociedad”.

- El IV Plan de Igualdad 2018- 2021, que ahora se inicia, tiene como referencia general el marco estructural y legislativo que se detalla en el apartado tercero. Por su vínculo institucional y contexto temporal se alinea de forma explícita con los objetivos de los siguientes documentos:

El Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016 -2019 de la Unión Europea. Concretamente con cuatro de las cinco áreas clave de acción que considera prioritarias:

- Igual independencia económica para mujeres y hombres.
- Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor.
- Igualdad en la toma de decisiones.
- Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista.

El Compromiso Estratégico presta especial atención al papel de los hombres y a la eliminación de estereotipos, a los grupos de mujeres más desfavorecidos y a la integración de la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actividades.

. El Plan Autonómico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Castilla y León 2013-2018 que fundamenta su ejecución en seis objetivos estructurales:

- Afianzar la igualdad de género en las políticas generales.



- Impulsar la participación, la corresponsabilidad y el acceso de las mujeres a las estructuras de poder.
- Transmitir y reforzar los valores educativos y culturales igualitarios.
- Promocionar la igualdad en el acceso, la permanencia y la promoción en el trabajo, con especial atención a las mujeres con mayores dificultades.
- Mejorar las condiciones de vida de las mujeres a lo largo de su ciclo vital.
- Desarrollar una actuación coordinada e integral con las víctimas de violencia de género.

El Ayuntamiento de Segovia reactiva, de este modo, su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la lucha contra la violencia de género y la discriminación por orientación e identidad sexual. Abre con este documento una vía de debate y de participación sobre el escenario igualitario al que se aspira. Un reto deliberativo sobre los intereses, las reglas, las normas y, lo que es más importante, los valores que deben soportar ese escenario y los que se quieren proyectar hacia el futuro.

La igualdad de género y el respeto a la diversidad afectivo sexual se erige, por tanto, en un eje central de la política municipal.

Por último, señalar que en el Pleno Municipal de 29 de septiembre de 2017, la Corporación Municipal acordó llevar a cabo distintas iniciativas para luchar contra la explotación sexual de mujeres y de menores.



2. FUNDAMENTACIÓN.

Aunque las condiciones de vida de las sociedades han cambiado, la discriminación por razón de género persiste, los mandatos de género siguen transmitiéndose a través de la familia y la comunidad, reforzados por los medios de comunicación y redes sociales.

La construcción de la igualdad no es una cuestión normativa exclusivamente, implica un cambio de mentalidad y de la vida privada.

Es un fenómeno muy complejo, profundamente arraigado en las relaciones de poder basadas en el género, la sexualidad, la propia identidad y las instituciones sociales. Cualquier estrategia para eliminar la desigualdad y la discriminación por razones de género debe confrontar las creencias culturales y las estructuras sociales y económicas que la perpetúan.

La mayoría de las personas más ricas del mundo son hombres, mientras que la mayoría de las más precarias, mujeres. Así se desprende del reciente informe sobre desigualdad publicado por Oxfam el 18 de enero de 2016. “La mayoría de la gente que trabaja peor remunerada del mundo son mujeres”, dice literalmente el estudio (Informe sobre desigualdad 2016. Pág. 13). Los cuidados no remunerados no se reducen con la participación de las mujeres en el mercado laboral. De media, las mujeres dedican al trabajo no remunerado aproximadamente 2,5 veces más tiempo al día que los hombres, informa.

Por si fuera poco, el menor nivel salarial de las mujeres también tiene un efecto acumulativo a lo largo de sus vidas, que se traduce en una mayor inseguridad general, debido a que tienen menos ahorros y menores pensiones disponibles cuando son mayores. La conciliación de la vida familiar y laboral, asignatura aún pendiente, es la clave que condiciona el acceso, el mantenimiento y la promoción de las mujeres en el puesto de trabajo. Desde mediados de los años 90 el concepto se ha popularizado como objetivo en la Unión Europea. Desde todos los ámbitos se habla ya de conciliación o corresponsabilidad, pero el reto está en definir lo que se entiende por ello y la forma de resolverla. La presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 las sitúa en el 19,8% de los sillones de mando frente a la recomendación del 30% de la Ley de Igualdad y del 40% de Europa, según datos aportados por ATREVIA e IESE en el IV Informe “Las Mujeres en los Consejos del IBEX” (Pág. 5).

El “Estudio Macroeconómico de la Discriminación de Género” de 2012 – 2014, publicado por el Instituto de la Mujer, dice que, durante los últimos treinta años, el estatus socio-económico y legal de las mujeres mejoró de manera considerable también en España. También indica como a pesar de ello, las desigualdades en el mercado de trabajo, los puestos que se pueden conseguir, la remuneración, las prestaciones, las condiciones de trabajo, o el acceso a los



cargos de toma de decisiones y la discriminación por razón de género se mantiene (Pág. 4). Además, la discriminación de género no solo incide sobre el bienestar individual de las mujeres, lo que es una injusticia social, si no que tiene efectos agregados sobre el propio mercado de trabajo y el crecimiento económico ya que reduce la capacidad y riqueza productiva disponible que representan las mujeres (Eurofound. 2016).

Una de cada tres mujeres europeas dice haber padecido violencia física o sexual a lo largo de su vida y un 4% lo padecen recientemente, según datos ofrecidos por la Agencia Europea de Derechos Fundamentales, es el resultado de una encuesta realizada en 2014 entre mujeres de 18 a 74 años residentes en la UE. La violencia de género, se construye y se desarrolla culturalmente. Es un hecho social transversal, se produce en todos los países, clases sociales, nivel cultural y franjas de edad. Se ha extendido a lo largo de los siglos, con la complicidad de la filosofía, las religiones, los mitos, la literatura, las canciones y la ciencia. Es una violencia sexualizada lo que le confiere una naturaleza que exige de un trato específico para su erradicación.

En España las cifras sobre violencia de género nos enfrentan a una terca realidad que en los últimos diez años ha costado la vida a más de 800 mujeres. Según la macroencuesta correspondiente a 2015, se publica cada cuatro años por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y que viene realizándose desde 1999, un 12,5% de mujeres residentes en España de 16 o más años ha sufrido, durante este tiempo, violencia física y/o violencia sexual de su pareja o ex pareja en algún momento de su vida. Comparando este porcentaje con su correlativo de 2011 se observa un incremento. Con respecto a los otros tipos de violencia, a saber: psicológica de control, psicológica emocional y económica, los porcentajes serían los siguientes: un 25,4% de mujeres ha sufrido violencia psicológica de control alguna vez en la vida, un 21,9% ha sufrido violencia psicológica emocional y un 10,8% ha sufrido violencia económica.

La inmensa mayoría de mujeres que sufre violencia no denuncia. La macroencuesta refleja que solo el 27% de las mujeres que reconocen ser víctimas acudió a interponer una denuncia en España. La idea de que la conducta violenta es normal en los hombres, aceptada socialmente, hace que no se perciba el verdadero riesgo. Relacionado con la denuncia un dato significativo y sobre el que prestar atención es el relativo al porcentaje de mujeres que denunciaron su situación de violencia y a pesar de ello continuaron con la relación (27,5%). Así como el de la retirada de las denuncias (20,9%) si bien se está ante delitos públicos perseguibles de oficio si que es cierto que la no persistencia en la incriminación condicionará el resultado final del procedimiento. La macroencuesta arroja también datos nada despreciables sobre víctimas que renuncian al procedimiento.



Los y las adolescentes en España reproducen estereotipos machistas como revisar el móvil de la pareja, imponer amistades, insistir en mantener relaciones sexuales, en casos extremos insultan o agreden. Es la cruda herencia del patriarcado. Más del 80% de jóvenes de 14 a 19 años conoce actos violentos en parejas de su edad, así lo refleja el Estudio del Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud (2015). La desigualdad de género persiste. Ser chico, creen es sinónimo de dinamismo, independencia y posesividad. Una chica será sensible, presumida y responsable. Contribuye el uso de las nuevas tecnologías. El estudio también constata avances estructurales, casos de relaciones de pareja que cada vez tienden a ser más igualitarias. Cala el mensaje, pero lento. Siguen manteniendo roles y convicciones que perpetúan la desigualdad, generalmente a costa de las chicas y mantenida, a menudo, por ambos sexos.

Hombres y mujeres presentan especificidades en diferentes aspectos de la salud: esperanza de vida, hábitos de salud, modo de enfermar y morir, autopercepción de la propia salud y utilización de los servicios sanitarios. Afrontan distintos riesgos para la salud. El género define el estado y los determinantes de salud para mujeres, hombres y muy especialmente en el colectivo LGTBI. Así, las ideas de salud y enfermedad se construyen no solo con los hechos sino también con valores que se tienen y con el modo de gestionarlos. La categoría de género es, así mismo, fundamental en ciencia e investigación por el contexto en que se elaboran y en el que las teorías científicas se evalúan y justifican.

No hay que olvidar que el género no es la única forma de discriminación, hay que agregar otros factores como la clase social, la etnia, la nacionalidad o la discapacidad que refuerzan y multiplican sus efectos. A medida que nos adentramos en grupos sociales con características de exclusión social, las diferencias de género se hacen más evidentes, situando a las mujeres en una situación más vulnerable.

Desde hace algunos años, el movimiento de mujeres a nivel mundial ha puesto en cuestionamiento el sexismo del lenguaje. El lenguaje es un elemento más de los que intervienen en la construcción del género. Desempeña un papel fundamental en la historia social ya que refleja el pensamiento colectivo y con el que se transmite el depósito de valores que representa la cultura. La ley 3/2007 de Igualdad establece la obligación de los poderes públicos en la utilización no sexista del lenguaje. En la actualidad, se cuenta con publicaciones, algunas editadas por el Instituto de la Mujer, encaminadas a conseguir un lenguaje más inclusivo con las mujeres y que respete de manera clara los principios democráticos sobre todo en el ámbito administrativo.

El análisis de género revela también problemas específicos con los que se enfrentan los hombres. Múltiples son las voces a todos los niveles, internacional, europeo y nacional que



abogan por resaltar la importancia de la implicación masculina en la igualdad de género (IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijín en 1995, Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018, El compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 de la Comisión Europea, entre otros) Esto supone tenerlos en cuenta como sujetos posibles de investigación, prevención y cómo no de compromiso. El aporte de los hombres en el logro de la igualdad es imprescindible. Es necesaria la reflexión masculina sobre su propia historia y sus propias experiencias, trabajar preventivamente promoviendo un nuevo enfoque de la masculinidad, transformando los modelos tradicionales.

La necesidad de que las personas se adscriban a un solo sexo genital es una exigencia que aparece en las sociedades modernas al final del siglo XVIII y principios del XIX, pero que no siempre ha existido, al menos de la misma manera. Los Estados modernos han conducido paulatinamente las legislaciones hacia la idea de rechazar una mezcla de los dos sexos en un solo cuerpo y a restringir, de esta manera, la libre elección de los sujetos genítalmente dudosos. El concepto de transexualidad es un concepto relativamente moderno formulado por el endocrino norteamericano Harry Benjamín en los años cincuenta del siglo pasado, y está muy ligado a connotaciones clínicas, al interés por defender la legitimidad de las operaciones de cambio de sexo (T. Laqueur. 1994).

La complementariedad tradicional entre los sexos lleva aparejada la idea de la complementariedad en las prácticas sexuales y en la afectivas, de tal manera que la heterosexualidad sigue siendo la forma de comportamiento sexual privilegiada, porque es además la que corresponde a la finalidad reproductiva. Las conductas adecuadas al género son definidas fundamentalmente a través de las conductas sexuales. Aunque esta sea la norma mayoritariamente aceptada, y reforzada a través de múltiples mecanismos, la sexualidad humana es lo suficientemente plástica para dar lugar a muchas formas de diversidad sexual. La riqueza y variedad de la experiencia humana representa un desafío a la rígida división de géneros establecida por nuestra sociedad. Pierde consistencia la idea de la supuesta naturalidad y existencia de dos únicos sexos biológicos, complementarios, dicotómicos y jerarquizados uno respecto del otro. En algunos sectores de la sociedad va apareciendo con fuerza el pensamiento de una continuidad entre lo femenino y lo masculino, que nos lanza múltiples retos e interrogantes.

A pesar de que la Organización Mundial de la Salud declaró en 1990 que la homosexualidad no es una enfermedad y la existencia de acuerdos internacionales y normas nacionales que declaran que los Derechos Humanos deben ser garantizados sin discriminación las personas LGTBI no están protegidas completamente. La "LGTBI-fobia" es una forma de discriminación



que está aún muy presente en nuestras sociedades a través de diversas formas, que van desde la invisibilización de las diversas expresiones de la sexualidad, hasta la movilización y acción en contra del reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI, utilizando en muchas ocasiones argumentos que pueden incitar a delitos de odio.

Así las cosas, todo parece indicar que el peso de los mandatos de género, el imaginario colectivo, tan normalizado en la forma de enfrentarse a la realidad, es tan potente que, el reto por lograr la igualdad efectiva sigue presente.



3. MARCO ESTRATEGICO Y LEGISLATIVO DE REFERENCIA.

Internacional

- Declaración Universal de DDHH 1948.

Se aprueba la Declaración Universal cuyo artículo 2 dice “cada individuo es titular de todos los derechos y libertades fijadas en esta declaración, sin distinción de ningún tipo, ya sea de raza, color, sexo...”

- CEDAW. Convención sobre la eliminación de las formas de discriminación contra las mujeres. Entra en vigor como tratado en 1981 y está considerada la Carta Internacional de los derechos de las mujeres. Provee un marco obligatorio de cumplimiento para los países que la han ratificado, 188 hasta la fecha, para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas y estipula que los Estados Parte deben incorporar la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas y acciones con el fin de garantizar la igualdad de trato, es decir, que no exista discriminación directa ni indirecta de la mujer.

- Conferencias Internacionales:

- . I Conferencia, celebrada en México en 1975. La ONU proclama el 1975 como Año Internacional de la Mujer, celebrada en México bajo el lema: Libertad, Desarrollo y Paz.

- . II Conferencia, celebrada en Copenhague, en 1980. Se adoptó un Programa de Acción para la segunda mitad de la década que priorizaba las áreas de educación, salud y empleo.

- . III Conferencia, celebrada en Nairobi, 1984. Se organiza como una cumbre de fin de decenio para analizar los logros alcanzados durante el mismo en los campos de la igualdad, desarrollo y paz. Se aprueban las “Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer”.

- . IV Conferencia, celebrada en Beijing, 1995. De todas ellas esta adquiere especial relevancia. Es una cumbre generadora de pautas que rompan los obstáculos, para una verdadera igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los umbrales del siglo XXI. Se aprueba la Plataforma para la Acción, un documento político y estratégico que funcionan como plan de acción mundial sobre las mujeres

- Principios de Yogyakarta de 26 de marzo de 2007. Veintinueve principios sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con orientación sexual y la identidad de género.



- Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2016-2030. Diecisiete objetivos y ciento sesenta y nueve metas de carácter integrado e indivisible. Un Plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, fijado y acordado por los 189 países miembros de las Naciones Unidas. El objetivo quinto incide en lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas; eliminando todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados, incluidas la trata y la explotación sexual.

Unión Europea

La Igualdad es uno de los valores fundacionales de la Unión Europea e incluido en el Tratado de Roma de 1957.

- Dictamen del Comité de las Regiones, octubre 2009. Establece las actuaciones prioritarias de los entes locales y regionales para prevenir la violencia hacia las mujeres y mejorar la atención de las víctimas. Parte de la premisa que la violencia contra las mujeres constituye una agresión contra las libertades y derechos humanos fundamentales y un obstáculo en la consecución de la equiparación de oportunidades con los hombres.

- Convenio sobre la Prevención y la Lucha contra la violencia hacia las mujeres, mayo 2011. Es el primer instrumento legalmente vinculante en el mundo que crea un marco legal integral para prevenir la violencia, proteger a las víctimas y garantizar que los abusos no queden impunes.

- Directivas en materia de Igualdad. Entre las directivas sobre igualdad entre hombres y mujeres cabe destacar la más importante, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esta Directiva contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

1. El acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional.
2. Las condiciones de trabajo, incluida la retribución.
3. Los regímenes profesionales de seguridad social.

Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados.

- Estrategia Europa 2020, para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Con cinco objetivos que se traducirán en objetivos nacionales, el empleo, la investigación y la innovación, el cambio climático y la energía, la educación y la lucha contra la pobreza.



Nacional

- Constitución Española de 1978. Se constituye un estado democrático de Derecho que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad, y el pluralismo político. Establece la igualdad ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para ello y remover los obstáculos que lo impidan o dificulten.

- Ley Orgánica 1/2004 “Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.” Una referencia imprescindible. Un texto que contempla tanto medidas asistenciales como de prevención, con especial atención a las políticas educativas que insistan en la igualdad y el respeto de los derechos de la mujer.

La Ley establece una jurisdicción especial para la violencia de género y pretende lograr una estrecha coordinación de todos los agentes implicados en el proceso (fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, fiscales, forenses, psicólogos, magistrados, etc.), que deberán recibir una formación específica para que las víctimas sean atendidas en todo momento por especialistas en la materia.

- Ley Orgánica 3/2007 Para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. Esta norma posee una especial relevancia. Representa un cambio de importancia en nuestro Ordenamiento Jurídico. Se propone combatir la violencia sexista, la discriminación salarial y en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo de la mujer. La escasa presencia femenina en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

Aborda la discriminación positiva. En cuanto al poder político, se modifica la ley electoral para que la representación de ambos sexos esté equilibrada, las listas electorales deberán ser paritarias, de tal forma que, en cada tramo de cinco candidatos, no haya más de tres de uno u otro sexo. Integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas y establece criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad. Obliga a la utilización de un lenguaje no sexista por los poderes públicos.



- Ley 3/2007 de Identidad de Género. Establece que las personas transexuales podrán modificar la referencia del nombre y sexo en sus documentos de identidad, como el DNI, sin necesidad de someterse a una operación genital y sin procedimiento judicial.
- Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen Local. En su artículo 28 dispone que “los municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones públicas y, en particular, las relativas a la promoción de la mujer.

Comunidad Castilla y León

- Estatuto Autonómico de Castilla y León y su reforma aprobada por Ley Orgánica 14/2007. Regula el derecho a la no discriminación por razón de género. Exige a los poderes públicos de Castilla y León “que garanticen la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativos, económico, laboral, en la vida pública, en el medio rural, en relación con la salud y colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género.
- Ley 1/2003 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Establece el marco normativo e implementa un conjunto de medidas para lograr el objetivo último de lograr una sociedad en la que no quepa ninguna discriminación por razón del género.
- Ley 13/2010 Contra la Violencia de Género en Castilla y León. Contiene disposiciones específicas sobre prevención y sensibilización en la sociedad. Señala la importancia de la atención integral a las víctimas y amplía este concepto a todas las personas dependientes de ella.
- Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León. 2013/2018.

Nace con la intención de ser un instrumento de planificación integral y con el objetivo de tratar de eliminar la discriminación que pueden sufrir las mujeres en cualquiera de los ámbitos de su vida. Contempla 137 medidas específicas, distribuidas en seis áreas de intervención, política institucional de género, participación y empoderamiento, educación, cultura y deporte, economía y empleo, salud y calidad de vida, y atención integral a las víctimas de violencia de género. Cada una de esas áreas cuenta con objetivos y medidas que abordan al mismo tiempo la igualdad y la violencia de género, e introducen estrategias que abarcan la prevención e información, la sensibilización y la formación, y la atención directa o indirecta a víctimas de violencia de género.



Local. Ayuntamiento de Segovia.

- I Plan Municipal de Infancia y Adolescencia de la Ciudad de Segovia. 2009-2012
- III Plan Municipal de Juventud. 2016- 2020
- I Plan de Igualdad de Oportunidades de Segovia 2004 - 2006
- II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Segovia 2007-2011.
- III Plan Municipal de Igualdad de la Ciudad de Segovia 2012-2015



4. LA REALIDAD SEGOVIANA.

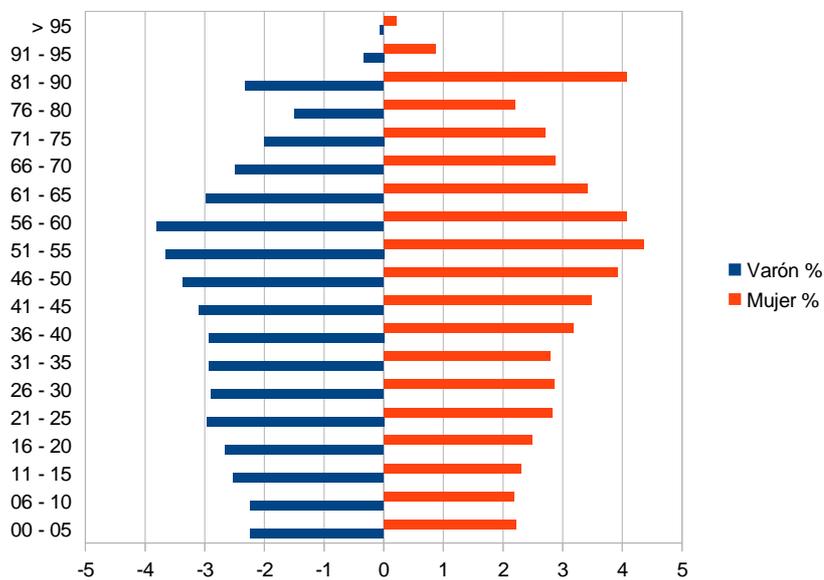
4.1. Demografía.

A 1 de noviembre de 2017 el municipio de Segovia contaba con una población censada de 52.170 personas, de las cuales 27.651 son mujeres y 24.519 son hombres.

El número de nacimientos de varones en Segovia es tradicionalmente mayor que el número de nacimiento de mujeres. El porcentaje de mujeres sobre hombres aumenta a medida que avanza la edad. Este predominio de mujeres sobre hombres es una constante histórica y se produce en todos los distritos censales.

El grueso de población se concentra entre los tramos de 15 a 65 años, aunque entre la población de 20 a 34 años hay personas que están censadas, pero habitan fuera.

IMAGEN 1: PIRÁMIDE DE POBLACIÓN DE SEGOVIA POR SEXO Y EDAD A 01/11/2017



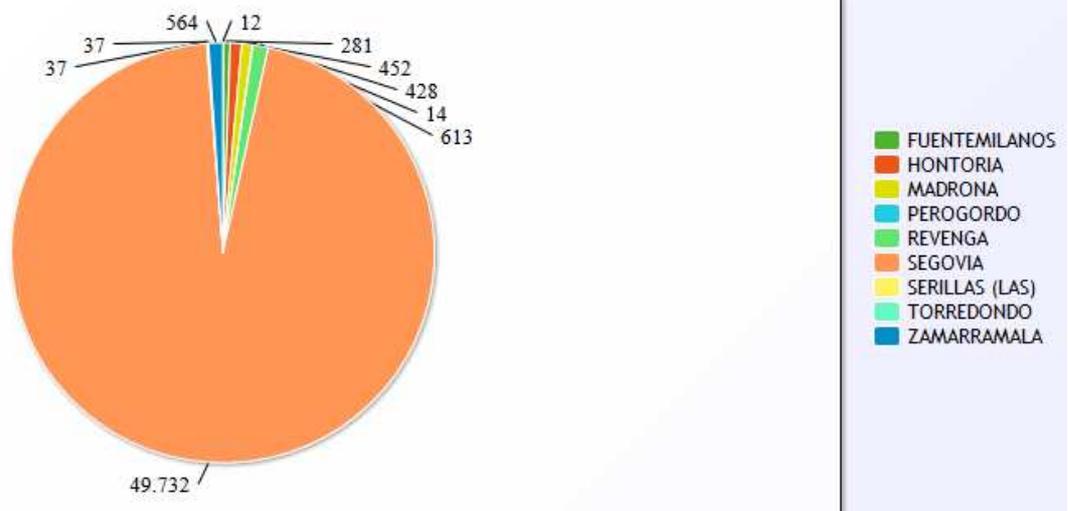
Fuente: Estadística y Gestión Padronal.



DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR NÚCLEOS A 01/11/2017

<u>Núcleos de población</u>	<u>Hombres</u>	<u>Mujeres</u>	<u>Totales</u>
Fuentemilanos	157	124	281
Hontoria	229	223	452
Madrona	217	211	428
Perogordo	10	4	14
Revenga	323	290	613
Segovia	23272	26472	49744
Serillas	16	21	37
Torredondo	22	15	37
Zamarramala	273	291	564
Totales	24519	27651	52170

IMAGEN 2. EDAD MEDIA DE LA POBLACIÓN POR BARRIOS. 2017

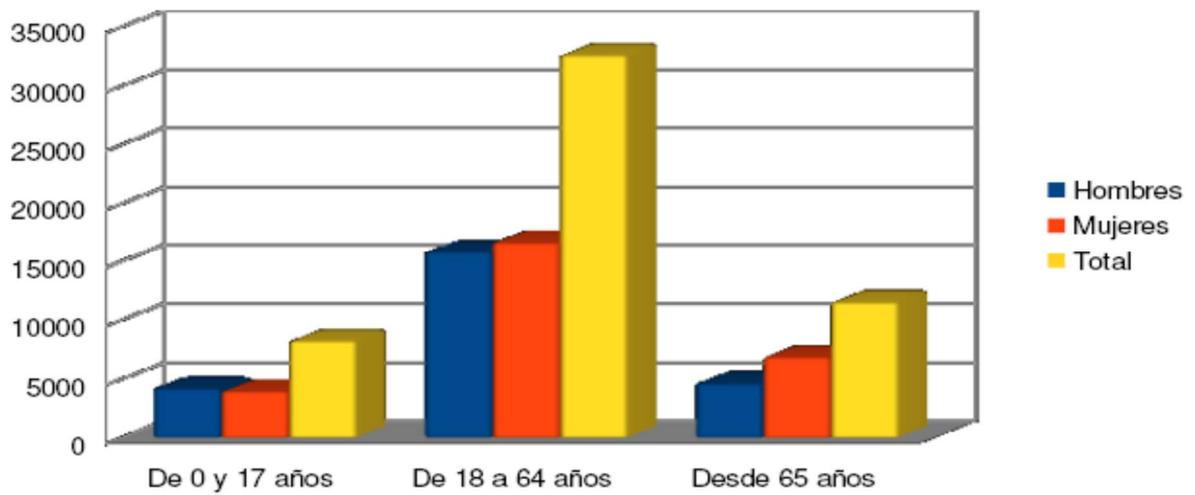


Fuente: Estadística y Gestión Padronal



Segovia pierde población desde el año 2008, fecha en la que alcanza su máximo histórico. A partir de esta fecha comienza a disminuir centrándose la caída entre los años 2009 y 2010. La pérdida de población se centra en los menores de 40 años lo que supone un envejecimiento demográfico y pérdida de dinamismo económico. La disminución de la población coincide con los años de la crisis económica que entre otras consecuencias expulsa a la población joven en busca de trabajo y retorna a la inmigración a sus países de origen.

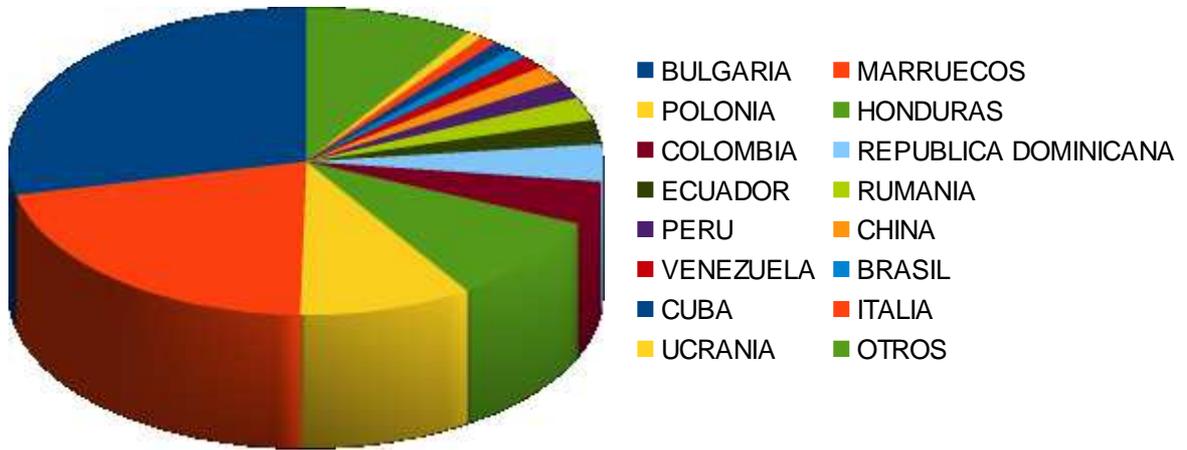
IMAGEN 3. DISTRIBUCIÓN DE POBLACIÓN POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO. 2017



Fuente: Estadística y Gestión Padronal

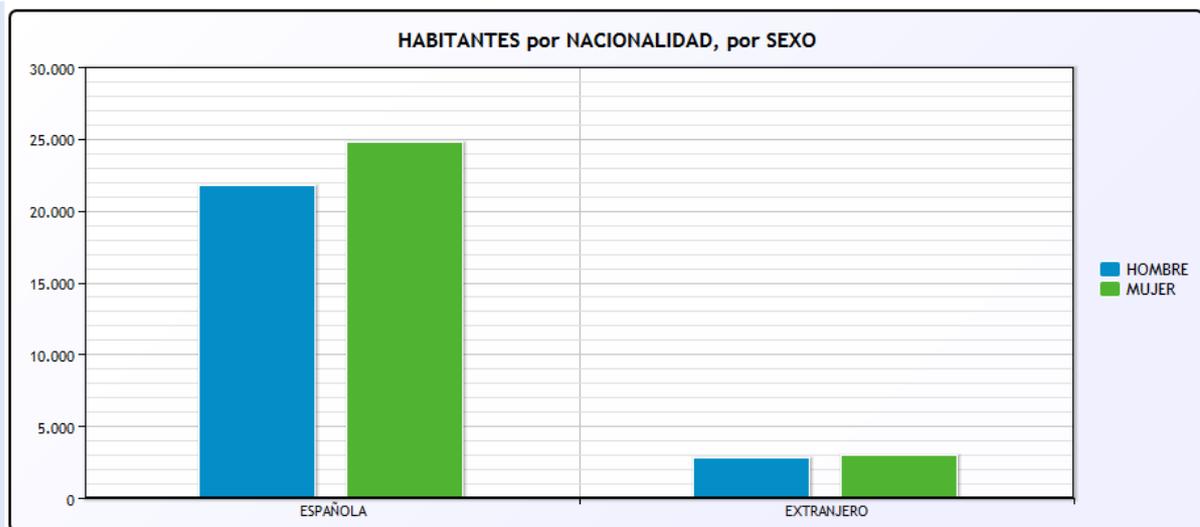


IMAGEN 4. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA POR NACIONALIDADES. 2017.



Fuente: Estadística y Gestión Padronal

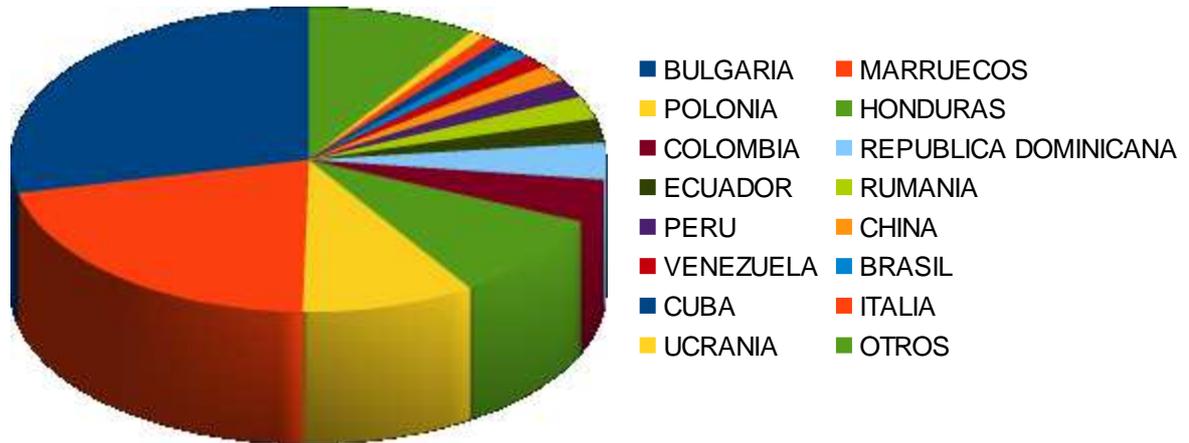
IMAGEN 5. HABITANTES POR NACIONALIDAD Y SEXO. 2017



Fuente: Estadística y Gestión Padronal



IMAGEN 6. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA POR NACIONALIDADES. 2017



Fuente: Estadística y Gestión Padronal

La edad media de las mujeres segovianas de inicio de la maternidad se sitúa en los 31, 069 años (31, 7 en España) y la media de número hijas/os es de 1,19 (1,27 en España). La maternidad se va retrasando y cada vez se tiene menos descendencia.



4.2. Empleo

Los años 2015 y 2016 son los primeros desde 2008 que recuperan empleo y bajan las cifras del desempleo a nivel nacional.

TABLA 1. **SITUACIÓN LABORAL DE LA POBLACION.**

SEGOVIA CAPITAL Y PROVINCIA

	2015		2016	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Población en edad de trabajar	66.500	65.200	66.000	64.800
Población activa	44.200	34.500	44.200	35.000
Población ocupada	39.100	27.900	39.200	28.800
Población desempleada	5.100	6.600	5.000	6.200

Fuente: CCOO a partir de datos INE

TABLA 2. **TASA EMPLEO Y DESEMPLEO. SEGOVIA CAPITAL Y PROVINCIA**

	2015			2016		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Empleo	50,85%	58,78%	42,79%	51,96%	59,32%	44,41%
Desempleo	14,82%	11,49%	19,16%	14,15%	11,33%	17,66%

Fuente: CCOO a partir de datos INE

Según los Estudios sobre el Mercado Laboral en Castilla León (2015 y 2016) realizados por CCOO, en Segovia la población en edad de trabajar desciende y lo hace en términos muy semejantes en hombres y mujeres. La tasa de actividad sufre un incremento en ambos sexos, mantiene así una tasa superior a la media nacional. Aunque en Castilla y León se reduce el desempleo durante 2015 en Segovia aumenta en un 3,6%, el sector servicios fue el más afectado. Para las mujeres, Segovia es la única provincia con aumento de la tasa de desempleo y además de forma significativa con 4,54 puntos porcentuales más. 2016 es el año que más empleo crea en la Comunidad, con una novedad, son las mujeres las más favorecidas. Sin embargo, estas tienen una tasa de parcialidad que cuadruplica a la de los hombres y una tasa de empleo 12 puntos menos que ellos. El dato positivo es que esta vez la provincia de Segovia reduce el desempleo en todas las edades, en personas con nacionalidad española y extranjera y en todos los sectores salvo en la industria. Todo ello, con muchos matices y muchas incertidumbres ya que operan sobre un mercado laboral (sobre todo el femenino) muy deteriorado.



Los datos SEPE referidos a septiembre 2017 para Segovia y provincia reflejan la tendencia negativa de mayor afectación del desempleo (4.182 mujeres - 3.103 varones) en las mujeres pese a tener un índice de variación inferior.

La incorporación de las segovianas a la actividad laboral es una de las conquistas más importantes. El empleo les ha permitido ganar cotas de independencia y espacio público. Sin embargo, las diferencias con respecto a los hombres evidencian la persistencia de obstáculos (históricas) que impiden la incorporación de las mujeres al ámbito laboral en condiciones de igualdad con los hombres. Tienen una tasa de desempleo más elevada, sus contratos son más precarios y reciben menos prestaciones. La brecha más amplia de empleo se produce en la franja de edad entre los 30 y 44 años, en un momento vital marcado, en muchos casos, por la maternidad, crianza y cuidado de menores.

El empleo femenino que aumenta en volumen, no en calidad, es el de los servicios, en especial en servicios a las personas y ahí las características de la precariedad. En este sector han encontrado acomodo tradicionales habilidades femeninas, ahora rentabilizadas por el mercado. También el sector público es propicio para las mujeres.

TABLA 3. PRESTACIONES POR DESEMPLEO. DICIEMBRE 2015. EDAD, SEXO Y TIPO DE PRESTACIÓN.

PRESTACIONES ECONOMICAS					
	TOTAL	NIVEL CONTRIBUTIVO	NIVEL ASISTENCIAL (SUBSIDIO)	RENDA ACTIVA DE ACTIVA INSERCIÓN	PROGRAMA ACTIVACION PARA EL EMPLEO
AMBOS SEXOS	1.638	719	736	167	16
HOMBRES	909	365	450	87	7
MUJERES	729	354	286	80	9

Fuente: Sistema de información de los Servicios Públicos de empleo (SISPE)

Los datos reflejan la inestabilidad laboral y la precariedad de las mujeres y por tanto el mayor riesgo a la expulsión del mercado de trabajo.

El acceso al empleo no ha supuesto una distribución equitativa de lo doméstico. No se cuenta con estudios específicos de la sociedad segoviana sobre ocupación del tiempo libre y de ocio, ni del tiempo que dedican cada uno al desempeño de las responsabilidades domésticas. Las cifras disponibles a nivel nacional de usos del tiempo del Instituto de la Mujer (2012), nos dicen que las mujeres dedican, 4 horas y 7 minutos al trabajo doméstico frente a 1 hora y 54 minutos que dedican los hombres. Además, las mujeres emplean 4 horas y 32 minutos al tiempo libre y 5 horas 23 minutos los hombres.



Recursos para el empleo en la ciudad:

Múltiples son las entidades, Sindicatos, Asociaciones y Entidades, la mayor parte de ellas integradas en el Consejo Municipal de la Mujer, que actúan para facilitar el acceso al empleo y de manera más específica a las mujeres.

Segoviactiva es la nueva propuesta municipal, una WEB dinámica y funcional, facilita los servicios relacionados con la búsqueda de un puesto de trabajo, la formación y las diferentes acciones enmarcadas por el Ayuntamiento en materia de desarrollo económico, empleo e innovación. También los “Programas Mixtos” de formación y empleo, que han sustituido a los Programas de Escuela Taller y Taller de Empleo, consisten en acciones de formación en alternancia con el empleo, destinadas a la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas, inscritas en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

El Programa Lanzadera, destinado a jóvenes que se encuentran en paro con edades comprendidas entre los 18 y 34 años, es una colaboración del Ayuntamiento con Fundación Telefónica y Fundación Santa María la Real. Este programa representa una nueva metodología en la lucha contra el desempleo. Las Lanzaderas buscan un enfoque proactivo, orientadas a que el/la desempleado/a descubra todas las competencias que tiene para ayudar a los demás y encontrar trabajo en equipo, ya sea por cuenta ajena o propia, desarrollando su propia idea emprendedora.

Estos proyectos tienen un porcentaje de solicitudes muy alto, con mejor aceptación por mujeres que por hombres, sin embargo, el impacto en el empleo, con una tasa de inserción que supera el 60%, sigue favoreciendo a los varones.

Cruz Roja en Segovia desarrolla un amplio abanico de actuaciones en las que se aborda específicamente el acceso al empleo de una persona en dificultad social y/o que, por diferentes motivos, es objeto de prácticas discriminatorias.

En el mismo sentido interviene Cáritas Diocesana con itinerarios e intervenciones personalizadas. Destaca el desarrollo de acciones formativas en coordinación con el Centro Intercultural Asiri, talleres para mejorar destrezas y aumentar la empleabilidad.

La Asociación ESPÁVILA, miembro también de Consejo de la Mujer desarrolla el Programa Incorpora, en colaboración con la Caixa, dirigido a mujeres y hombres con baja empleabilidad, que ya han pasado por otros recursos sociales, tales como personas con discapacidad, desempleo de larga duración, población ex reclusa, riesgo de exclusión, inmigrantes y víctima de violencia de género, entre otras.

También FEMUR a través de su Centro de Formación e Inserción Laboral e ISMUR del Proyecto “Mujeres Creando Empleo” realizan una amplia y ambiciosa labor con las mujeres, información, formación, inserción laboral y de asesoramiento y creación de empresas. Su tarea se dirige en mayor medida a la mujer rural.

Los Sindicatos UGT y CCOO, ya no realizan formación para el empleo. Facilitan información, asesoramiento y orientación en materia de igualdad de oportunidades, y asesoramiento y apoyo técnico en Planes de Igualdad y Protocolos de Prevención y actuación frente al acoso sexual en el trabajo.



El Programa de Apoyo a la Mujer Emprendedora y Empresaria (PAEM), es una iniciativa del Instituto de la Mujer y de las Cámaras de Comercio, con el apoyo económico del Fondo Social Europeo; ofrece información y asesoramiento personalizado a todas las empresarias, así como servicios específicos para mujeres emprendedoras en cualquier fase de su proyecto, incluida el plan de negocio y orientación para la puesta en marcha de cualquier negocio. Este proyecto acogió en 2015 a 136 mujeres, el 50% con estudios universitarios, 27 de ellas crearon su propia empresa.



4.3. Educación

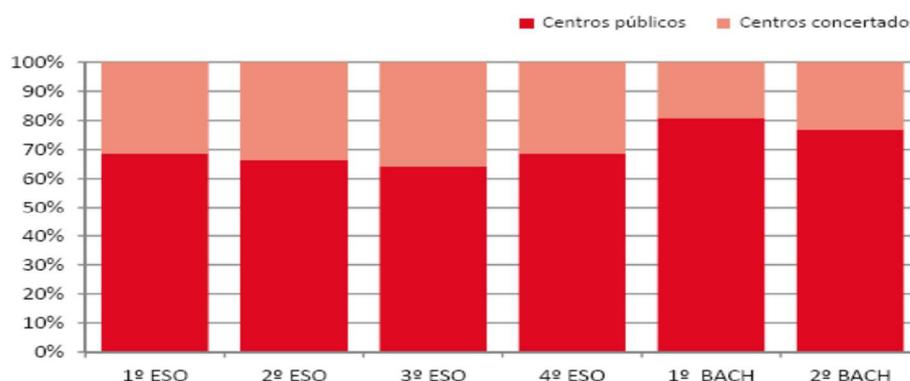
Enseñanza no universitaria.

En Segovia capital y provincia en todas las enseñanzas no universitarias (Régimen General, Régimen Especial y Personas Adultas) hay un total de 16.417 mujeres y 15.345 hombres. En las enseñanzas de Régimen General (Infantil, Primaria, ESO, Bachillerato y FP) la proporción por sexo varía, hay más hombres – 12.644 – que mujeres- 11.816). Si se criba estos datos se observa que la tendencia se rompe al llegar al Bachillerato donde ya hay más mujeres matriculadas, 1.309 frente a 1.222 hombres. Se invierte la tendencia en los estudios de Formación Profesional, de un total de 2.681, 1.517 son hombres y 1.164 mujeres.

Para Segovia capital solo se dispone de datos segregados referidos a las Enseñanzas de Régimen General, y se mantiene la misma proporción y tendencia, de un total de 12.595, 6.025 son mujeres y 6.570 hombres. Al inicio del curso 2015-2016 según los datos de la Dirección Provincial de Educación había 4.502 matrículas en enseñanza secundaria y bachillerato de los cuales el 70% estudiaba en centros públicos y el 30% restante en concertados

En las Enseñanzas de Régimen Especial hay más mujeres que hombres matriculadas en todas las disciplinas salvo en las enseñanzas artísticas, aunque la brecha es muy baja (24 – 29). Llamam más la atención las 1.237 mujeres que han cursado idiomas que casi duplica la cifra masculina, 655. Lo mismo ocurre con las Enseñanzas para Personas Adultas, las matriculas de mujeres son casi el doble que las de los hombres (1.966- 925).

IMAGEN 7. ESCOLARIZACIÓN DE LOS ADOLESCENTES DE SEGOVIA, POR TIPO DE CENTRO. 2015.



Fuente: Concejalía Juventud. Estadística y Gestión Municipal.

Enseñanza universitaria.

En el **Campus María Zambrano** de Segovia de la UVA las matrículas de grado para el mismo periodo, 2015-2016 fueron 2.248, de ellas 1.370 son mujeres y 878 hombres. En estudios de máster suman 33, 24 mujeres y 9 hombres. Predominan las mujeres en la Facultad de Educación y en la facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, por el contrario, su número es muy reducido en la Escuela de Ingeniería Informática. Se concentran



diversas actividades: Dentro del Máster en Comunicación con Fines Sociales se llevan a cabo acciones y formación transversal en igualdad de género, en el Grado en Publicidad y RRPP se instaló, como primer caso en España, la asignatura optativa “Publicidad e Igualdad”, único caso en España, que es cursado con mayoría de mujeres, aunque siempre hay hombres. Con una aceptación y evaluación muy positiva, hay dos grupos. La igualdad también se trabaja en el Grado en Educación de forma curricular. La Cátedra de Estudios de Género y el Área de Asuntos Sociales, realizan actividades anuales, especialmente con motivo del 25 de noviembre y el 8 de marzo, así como investigaciones y actividades académicas vinculadas a proyectos de investigación.

La **IE Universidad en Segovia** cuenta para el curso 2016/2017 con un total de 952 matrículas entre las mujeres superan a los hombres tanto en los estudios de grado como de postgrado. Ellas, 531, se inclinan por los estudios Arquitectura, Psicología, Relaciones Internacionales, Derecho y Comunicación, los hombres, 421, prefieren los de Administración y Gestión de Empresas y de Sistemas de Información.

En la **UNED** de Segovia hay 1156 personas matriculadas, 666 mujeres y 490 hombres. Las mujeres predominan en los títulos de Grado, Masters e Idiomas. Los hombres por el contrario lo hacen en los estudios de Acceso universitario y en Extensión universitaria.

La brecha de género positiva para las mujeres domina la oferta educativa universitaria en Segovia y es un reflejo del panorama nacional, las mujeres de menos de 45 años están más formadas que los hombres de su misma edad. Este dato entra en contradicción con la brecha de género en participación laboral y condiciones en el trabajo. Si se fija la atención solo en la educación las brechas laborales deberían ir en dirección contraria.

Academia de Artillería.

La Academia de Artillería de Segovia imparte tres títulos, en la actualidad hay 255 personas matriculadas, solo 18 de ellas son mujeres. Los datos evidencian una mayoría masculina, tradicional, en este tipo de estudios. La brecha de género, muy acusada, en las enseñanzas militares se mantiene sin apenas variación desde 2013, año en el que los estudios se adaptan al Plan Bolonia, hasta la actualidad.

Segovia ciudad educadora. El Ayuntamiento de Segovia forma parte de la Asociación Internacional de Ciudades Educadoras desde hace más de 5 años, y durante estos años ha participado en diferentes actos convocados tanto por la Red Internacional como por la Red Nacional. Pretende contribuir a la educación integral en los más diversos campos de la actividad social. La educación para la igualdad tiene un tratamiento específico y transversal en estas actividades.



4.4. Juventud

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, la Población joven de Segovia acumula años de descenso consecutivos. El mayor descenso se produce en el tramo de 25 a 29 años. Sin embargo, la población joven de nacionalidad extranjera aumenta. A diferencia del resto de la población segoviana el porcentaje de mujeres es ligeramente inferior al de los hombres.

La afiliación de jóvenes a la Seguridad Social experimenta descensos constantes desde el año 2007 que se incorporan cada vez más tarde al mercado laboral. La brecha de género ya es negativa para las mujeres en esta franja. Destaca la actividad de servicio de comidas y bebidas con la tasa más alta de afiliación. El emprendimiento está adquiriendo una cierta importancia como salida relevante de la crisis económica.

Por sexo, se subscriben más contratos en todos los niveles formativos a hombres que a mujeres excepto en Sin Estudios o Estudios Universitarios donde los contratos a mujeres superan a los hombres.

La Concejalía de Educación y Juventud es una referencia clave tanto para la transversalidad como para las intervenciones específicas en materia de igualdad, por el público al que se dirige y por la oportunidad de la cercanía a él.

El III Plan de Juventud (2016-2020) contempla un Área de actuación de educación en valores, desarrolla dos programas para la promoción de la igualdad de género y prevención de los comportamientos machistas y su violencia en los centros públicos. Uno "Buen Trato" en educación primaria (CEIP) en colaboración con la Fundación ANAR, aplicando una metodología novedosa convierte a los y las adolescentes en agentes activos de la promoción, prevención y defensa de sus derechos y del uso del buen trato. El otro, en secundaria (IES), "Actuamos contra la violencia de género" con el teatro como herramienta didáctica. En ambos casos con el objetivo de abordarla en su origen y tratar las causas estructurales.



4.5. Cultura.

Desde hace años la Concejalía de Cultura del Ayuntamiento de Segovia viene desarrollando en su programación actividades específicas de promoción y visibilización de las mujeres, “Mujeres Creadoras” y “Mujeres que Transforman en el Mundo”. Dos proyectos muy enraizados ya en la sociedad segoviana que la ha puesto en contacto con las experiencias de mujeres relevantes de todo el mundo por su labor artística, política, social o humanitaria.

Colabora con “Clásicas y Modernas”, asociación nacional para la igualdad de género en la cultura. Producto de esta colaboración y del trabajo en red es la carta de la “Temporada de igualdad mujeres/hombres por las artes escénicas”. A esto se añade su compromiso explícito con la igualdad en todo el recorrido de su gestión, programación, contenidos, criterios para la concesión de subvenciones, composición de jurados y diversidad funcional

Este compromiso es imprescindible ya que la cultura es un instrumento fundamental en la transmisión de valores y pautas de conducta y por tanto básica para la corrección de desigualdades. Es de vital importancia para reparar la invisibilidad cultural a la que han estado sometidas las mujeres, evitar reproducir mensajes sexistas, transmitir una imagen más diversa de las mujeres y para ofrecer espacios de formación, desarrollo personal y esparcimiento.



4.6. Participación

Existe un Reglamento de Participación y un Registro Municipal de Asociaciones y Entidades Ciudadanas (RMAEC). En la actualidad son 361 las asociaciones registradas.

Hay Consejos Municipales Sectoriales tales como el de Infancia y Adolescencia, Mayores, Participación Ciudadana, Accesibilidad, Mujer, de Acción Social y Cooperación al desarrollo, Salud y prevención de adicciones, el Escolar, Turismo, Cultura, Urbanismo Obras, Servicios e infraestructuras, Economía y Hacienda, Desarrollo Local, Empleo e innovación

Una plataforma online de participación recibe quejas y sugerencias y la WEB del Ayuntamiento mantiene la información de la actividad municipal en contacto permanente con la ciudadanía. Puntualmente se han realizado encuestas en papel y por teléfono.

SEGOVIA VIVA es un punto de encuentro para la participación y el debate sobre temas diversos, en colaboración con entidades o colectivos dependiendo de la temática elegida. Tiene sus propios recursos y se desarrolla en La Sala Expresa.

La participación de las mujeres se articula tanto en asociaciones de mujeres, existen 13 específicas, como en organizaciones mixtas. La presencia de mujeres en cargos directivos de asociaciones mixtas, incluso en aquellas con mucha presencia femeninas, como es el caso de las AMPAS, es escasa. En los órganos de gobierno de las asociaciones empresariales están infra representadas. La aplicación de la Ley de Igualdad ha contribuido de forma notable a la presencia de la mujer en el espacio político. Así doce mujeres conforman la Corporación Municipal de 25 miembros, y la Alcaldía la gobierna una de ellas.

Existe en Segovia la institución de la Defensoría de la Ciudadanía con competencias en casos de controversia entre administrados y administración.

Tres son las plataformas participativas de más incidencia sobre la igualdad de género:

El Consejo Municipal de la Mujer se crea en el año 2010. Es un órgano asesor y consultivo, no vinculante para la promoción de la igualdad y facilitar la participación activa de las mujeres en las políticas municipales que les afecten. Tiene un reglamento propio. Mantiene dos reuniones ordinarias al año y las extraordinarias que se consideren oportunas. Lo componen 22 personas que representan a las siguientes instituciones o entidades Cruz Roja, AMUDIS, APYFIM, Caritas Diocesana, Secretaría de la Mujer de CCOO, Gerencia de Servicios sociales de la Junta de Castilla y León, FEMUR, Dirección Provincial de Educación, Secretaría de la Mujer de UGT, Fundación Secretariado Gitano., ISMUR, Asociación María del Salto, Asociación Espávila, Unidad de Violencia de Género de la Subdelegación del Gobierno, la Cátedra de Género de la Universidad de Valladolid, Mujeres Inquietas, SEGOENTIENDE, una persona por cada uno de los grupos políticos - C's, IU, PP y UPyD y el Ayuntamiento de Segovia.

Se crea con estos objetivos generales:

- Fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso a los recursos de empleo y formación.
- Prevención y atención de la violencia de género.



- Impulsar la cultura y la participación en actividades de ocio y tiempo libre.
- Favorecer actuaciones dirigidas a preservar y recuperar la salud y fomentar hábitos de vida saludables en la mujer.
- Potenciar y fomentar el asociacionismo y la participación de las mujeres.

La perspectiva de género y las acciones por la igualdad están incorporadas de forma transversal, más o menos explícitamente, en la Concejalía de Cultura, Juventud y Educación, Deportes y de Desarrollo Económico, Empleo e Innovación. El Consejo Municipal de la Mujer, adscrito a la Concejalía de Servicios Sociales, Igualdad, Sanidad y Consumo, ha sido el eje más visible y vertebrador de las intervenciones específicas municipales por la igualdad de género.

Consejo de la Infancia y Adolescencia. Se crea en 2008, formado por 25 miembros, 16 menores, 2 representantes de las entidades de la infancia, y 7 en representación de grupos políticos y gobierno municipal. Es un espacio para la participación, con carácter de petición, informe o consulta no vinculante ante los organismos públicos y privados a los que afecte. Los objetivos del Consejo de Infancia y Adolescencia son los siguientes:

- Favorecer la participación de los niños/as y adolescentes de Segovia en la actuación de la política municipal, reconociendo su plena capacidad de opinión e incluyéndoles en la toma de decisiones que les afecten.
- Promover el conocimiento, divulgación y concienciación de los derechos de la infancia y adolescencia, así como los derechos y deberes de los padres educadores y sociedad en general para con la infancia.
- Promover el ejercicio de los derechos recogidos en la Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas, en fecha 20 de noviembre de 1989, en el marco de la mejora de la calidad de vida y bienestar social de la ciudadanía.
- Fomentar la igualdad de oportunidades, impulsando todo tipo de acciones encaminadas a tal fin.

El Consejo se coordina con La Red de Infancia constituida por las entidades: ASIDOS, CAMINANTES, CARITAS, CRUZ ROJA, ESPAVILA, APROME, UNICEF, FUNDACIÓN ANAR Y AYUTAMIENTO DE SEGOVIA, y articula los programas específicos dirigidos a menores y adolescentes que desde ella se realizan.

Consejo Municipal Escolar. Creado en 2010. Órgano colegiado y de representación del conjunto de la comunidad educativa. Tiene en la actualidad los siguientes objetivos:

- Mantener un canal de información, estudio, consulta y asesoramiento entre la Administración y los diferentes sectores de la comunidad escolar, sobre todas las actuaciones, planificaciones y problemática general que afecta a los centros educativos del municipio.
- Sensibilizar a toda la ciudad, a sus entidades y ciudadanos en particular, sobre la importancia de la participación de los trabajadores de la enseñanza, las familias y los alumnos en el proceso educativo, así como en la gestión de los centros.



- Establecer un marco de participación y de aportaciones ciudadanas en las diferentes actuaciones del campo educativo de nuestro municipio.
- Estudio de la actualidad del ámbito educativo de la ciudad y propuesta de posibles mejoras.



4.7. Deportes.

La actividad deportiva ha reflejado históricamente el sistema de género vigente y ha contribuido a su hegemonía. Se centra en la experiencia corporal, está, por tanto, en una posición única tanto para legitimar estereotipos como para desafiarlos. No es que tenga un protagonismo por sí misma decisivo en las identidades de género, pero sí que produce múltiples situaciones en las que el cuerpo y la motricidad son experimentados y valorados de acuerdo a los modelos hegemónicos “masculinos” y “femeninos”. Contribuye activamente a la difusión de estos modelos. Este refuerzo se ha producido tanto en actividad deportiva segregada como cuando ha sido mixta.

La participación femenina ha sido tradicionalmente menor, por la menor oferta, el menor reconocimiento social, etc. En Segovia en los últimos años ha aumentado mucho la participación femenina, sobre todo a partir de los 14 años antes muy reducida. Ello se ha debido, fundamentalmente, al convenio con la UVA y a la aplicación de la perspectiva de género. Se ha tratado de diseñar una oferta que responda a las necesidades e intereses en relación al género.

Se observan cambios en el uso del deporte, pero menos en la elección del tipo de deporte. Los estereotipos de género están muy afianzados de base sobre ciertos deportes considerados de “chicos” o de “chicas”. En las edades más tempranas la influencia de estos estereotipos viene marcada por las familias. Los deportes más competitivos son más masculinos y los no competitivos más igualitarios. Un ejemplo de esto último es la “Media Maratón”, entrenan juntos, pero no compiten.

TABLA 11. ACTIVIDAD DEPORTIVAS POR SEXO. SEGOVIA. 2016.

Actividades con mayoría masculina	Actividades con mayoría femenina
Fútbol	Voleibol
Ciclismo	Gimnasia rítmica
Balonmano	Esgrima
Boxeo	Aerobic
Tiro con arco	Bolos

Fuente: Concejalía de Deportes. Ayuntamiento de Segovia.



El resto de las actividades deportivas están más o menos equilibradas.

Las niñas, las jóvenes y las mujeres adultas de la ciudad se han incorporado más a la cultura motriz tradicionalmente masculina que a la inversa, tal y como se desprende de la historia registrada por el IMD y de la encuesta realizada entre los clubs por este organismo con motivo de la elaboración de este Plan. Las tremendas resistencias y reticencias de los varones reflejan que las barreras no separan dos mitades igualmente valoradas, sino que marcan jerarquías, todo ello pese a las buenas intenciones y buenos logros de las políticas deportivas.



4.8. Violencia de Género

Constituido como un fenómeno invisible durante siglos, la mayor parte de la violencia permanece oculta a la sociedad y en muchas ocasiones ni siquiera es percibida como tal por las propias mujeres. Las mujeres no son las únicas víctimas, las hijas y los hijos siempre los son también, bien porque son víctimas directas o bien indirectamente, presencien o no actos de violencia. Por lo tanto, detectar la violencia oculta es un objetivo prioritario, ya que como se desprende de los datos no todas las mujeres que han muerto asesinadas habían denunciado con anterioridad.

Desde el año 2007 hasta diciembre de 2015 se han cursado 1.991 denuncias en Segovia capital y provincia. En el último año de enero a diciembre han sido 224, de ellas 54 con orden de protección. Al 31 de mayo de 2016 había registrados 165 casos activos en el sistema de seguimiento integral y 121 con protección policial. Una realidad persistente que indica que los recursos empleados son insuficientes.

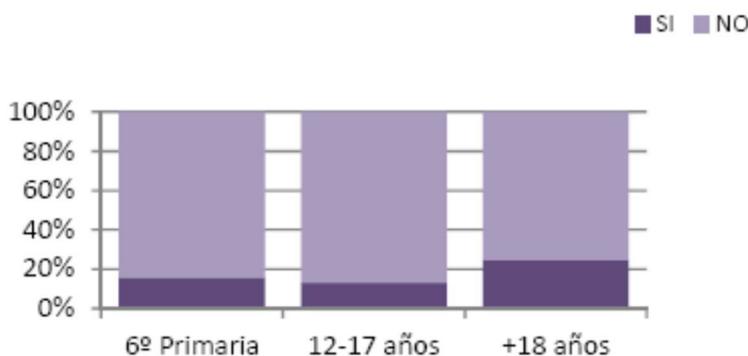
Los Servicios Sociales Municipales ahora, tras la remodelación efectuada por la JCyL, se convierten en la puerta de entrada para la atención de la violencia y por tanto también para poder detectar aquella que no se manifiesta explícitamente. La Concejalía a través del programa de apoyo a familias durante el año 2013 atendió 35 casos asignados como violencia de género, en 2014 atendió 36, 7 sin menores y 29 de riesgo infantil. Sólo 9 de estos 36 casos contaban con Orden de Protección. En 2015 la cifra asciende a 44 mujeres, 7 de ellas sin menores, 29 son casos de riesgo infantil, hijos también víctimas de violencia. Sólo 14 de las 44 mujeres contaban con Orden de Protección.

Desde 2013 el Ayuntamiento dispone de una vivienda para una unidad familiar en situación de vulnerabilidad social, mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género con hijos a cargo. Es este un recurso de transición entre la Casa de Acogida o la convivencia familiar y la vida independiente, y está asociado a un proyecto individualizado de intervención que tiene como objeto potenciar su autonomía y la mejora de sus condiciones sociales y económicas.

Con motivo de la elaboración del III Plan de Juventud se realizó un análisis de la juventud segoviana que desprende datos significativos referentes a la igualdad y la violencia de género. Consideran mayoritariamente que existe machismo entre las personas de su edad, ya que un 5% de menores de 11 y 12 años así lo indican. Este porcentaje es mucho mayor si la pregunta la responden jóvenes de entre 13 y 17 años. Una cuarta parte de jóvenes mayores de 18 años dijo haber presenciado en su entorno algún caso de violencia contra las mujeres. Paralelamente, el machismo crece entre el alumnado universitario según un informe de la Universidad Complutense de Madrid y el Ministerio de Sanidad.



IMAGEN 8. JÓVENES QUE HAN PRESENCIADO CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. SEPTIEMBRE-NOVIEMBRE 2015.



Fuente: Concejalía de Juventud. Septiembre-noviembre 2015.

La violencia de género en adolescentes es uno de los tipos de violencia emergentes en los últimos años, y cada vez son más jóvenes las menores de edad que sufren violencia de género, como se recoge en el informe de la Fundación ANAR que atiende y orienta tanto a los hijos y las hijas de las madres que sufren violencia de género como a las adolescentes que padecen el problema a manos de sus parejas. Así el 37,1% de las llamadas (nivel nacional) atendidas, la víctima tenía 17 años y en el 26,5% tenían 16 años. El mayor número de llamadas se concentra en las edades de la adolescencia que comprenden el periodo de 16 – 17 años (63,6%). Destaca el número de llamadas en la franja de edad de 13 – 14 años que es del 10,6 %. Constata con inquietud que en el 60,3% de los casos de violencia de género atendidos las nuevas tecnologías eran la herramienta utilizada para ejercer el control y la violencia contra las menores de edad. Castilla y León es la cuarta comunidad en número de llamadas, 190, lo que representa el 7,1% del total de llamadas, esta mayor incidencia, así como la evolución positiva a nivel nacional, se piensa que puede deberse a las campañas de sensibilización y al mejor conocimiento del teléfono como recurso.

IMAGEN 9. EVOLUCIÓN LLAMADAS DE ORIENTACIÓN ESPECIAL Y CASOS 2009-2015.





Fuente: Informe Teléfono ANAR Violencia de Género. 2015

Cuarenta estudiantes de la UVA crearon un proyecto para la prevención de la violencia de género entre adolescentes a través de propuestas de campañas para la prevención de la violencia de género (2013). Los trabajos han aportado investigaciones, estrategias, diseños, audiovisuales y propuestas de acciones de relaciones públicas y comunicación en redes sociales. Para ello realizaron un pequeño estudio de campo en los centros educativos del que se desprende que el 27,7% de los centros, según los equipos directivos encuestados tratan ya la prevención de la violencia de género en su trabajo con familias. La edad media de inicio de relaciones de pareja está en torno a los 13 años, por lo que convendría comenzar el tratamiento específico contra la violencia de género antes de dicha edad. El 39.9% del profesorado que trabaja con adolescente en la escuela afirma haber tratado el problema de la violencia el curso anterior y considera que las actividades realizadas fueron muy eficaces para los objetivos propuestos. El principal motivo aludido por el 60,1% del profesorado, que no ha trabajado este tema, es la falta de relación con los contenidos de su materia, pero el 71,9% de quienes no lo han trabajado está dispuesto a tratarlo en tutoría y el 28,4% en programas integrales de centro.

No existe una causa única que determine su origen, aunque es evidente que tiene su base en pautas culturales muy arraigadas, puede afectar a mujeres de cualquier edad y de cualquier nivel social y económico. Se trata de un problema persistente cuyas soluciones se marcan prioritariamente en el ámbito educativo. La conducta violenta es una conducta aprendida en edad muy temprana y construida a lo largo de la vida, se refuerza y sostiene por el sistema de creencias sociales. En no pocas ocasiones, esta percepción del género y de la violencia que existe, se produce entre jóvenes que no se adecuan a las expectativas sociales de género. Es el caso de las personas LGTBI durante la adolescencia. Dicha violencia es ejercida de manera verbal y física. Aunque las políticas estatales y autonómicas pretenden reforzar el papel de la igualdad, en la vida cotidiana no se produce ya que la mayoría de las agresiones por motivos de orientación afectivo-sexual queda enmascarada por lo que no se refleja en las encuestas que se realizan en el entorno educativo.

Las cifras son muy expresivas pero los relatos lo son aún más tal y como se desprende de los grupos de discusión mantenidos. Una realidad apenas debatida por raro que parezca. Revestida de muchos mitos y muchos atavíos culturales, muy arraigados, que impiden comprenderla como se debería, aún entre la gente más sensible, y eso dificulta que se aborde en toda su complejidad.

Recursos contra la violencia de género

Las Entidades con más responsabilidad y con una intervención estable en esta materia son:

El Ayuntamiento de Segovia recogía en su III Plan de Igualdad una línea estratégica específica de prevención y atención a la violencia de género que implicaba a la Concejalía de Servicios Sociales, Juventud y Deportes, y en colaboración con todas las entidades que componen el Consejo de la Mujer. Los CEAS pertenecientes a los Servicios Sociales Municipales están ahora encargados de la coordinación y atención a las víctimas de la violencia de género en la ciudad.



La Unidad Contra la Violencia de Género de la Subdelegación del Gobierno hace el seguimiento de casos, coordinación y sensibilización. Participa del Plan Director para la convivencia y mejora de la seguridad en los Centros Escolares y su entorno, en colaboración con la Dirección Provincial de Educación y La Guardia Civil. Es un programa anual dirigido a la Comunidad Educativa en 11 centros de la capital.

La Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla implementa el Proyecto “Violencia Objetivo Cero” Se trata de un sistema avanzado dirigido a apoyar, acompañar y atender a las mujeres víctimas, coordinando todos los recursos implicados en su atención. Una atención proactiva y personalizada a las víctimas, con un sistema de información único basado en la coordinación institucional y el trabajo en red.

Cruz Roja, la Cátedra de Género de la UVA, ISMUR, FEMUR, APYFIM y la Fundación ANAR también abordan tareas de información y prevención a través de estrategias diversas cada una según sus recursos y en función de su público objetivo.



4.9. Salud

Las mujeres segovianas tienen una esperanza de vida al nacer de 83, 4 años y los hombres 80, 4. Las mujeres enferman y mueren por Infecciones, problemas endocrinos, nutrición y metabólicos, trastornos mentales y del comportamiento, enfermedades digestivas y osteomusculares. Por el contrario, los hombres lo hacen por tumores, sistema circulatorio y respiratorio, accidentes, suicidio y lesiones. Los hombres consumen más alcohol y tabaco y las mujeres más tranquilizantes. Las mujeres viven más, pero parece que lo hacen en peores condiciones de salud. Esta circunstancia viene explicada, en parte, por el desgaste físico y emocional, una consecuencia de la carga de trabajo, la responsabilidad asumida a lo largo de su vida de los cuidados familiares y el menor disfrute de tiempo de ocio y de tiempo libre.

TABLA 11. VALORACIONES DE DEPENDENCIA. 2015. MUNICIPIO SEGOVIA

CEAS	Mujer	Varón	Total, general
CEAS CENTRO	127	80	207
CEAS NORTE	80	36	116
CEAS SUR	135	68	203
Total, general	342	184	526

Fuente: Junta de Castilla y León.

TABLA 12. SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO MUNICIPAL

	Hombres	Mujeres	Totales
PERSONAS USUARIAS	120	271	391
PERSONAS CUIDADORAS	3	67	70

Fuente: Servicios Sociales Municipales.

La violencia de género forma parte de la cartera de servicios sociales de Atención Primaria en Castilla y León desde 2008, una puerta de entrada clave para la detección de la violencia.



4.10 Colectivos más vulnerables.

4.10.1. Mujeres gitanas

Las mujeres y las familias gitanas en los últimos años se están adaptando a la evolución de la sociedad mayoritaria de manera más acelerada que nunca en la historia. Se han producido importantes transformaciones, no obstante, la sociedad gitana sigue presentando una estructura rígida, muy apegada a sus valores y costumbres y muy resistente a la innovación exógena. Con niveles altos de analfabetismo y unos rasgos tradicionales que colocan a la mujer gitana en una situación de subordinación y sumisión muy acusada con respecto a los hombres.

La comunidad gitana segoviana está formada por unas 600 personas de las cuales el 50% son hombres y otro 50% mujeres. Hay matrimonios mixtos. Representan el 0,01 % de la población total de Segovia. La edad media es de 30 años (Fundación Secretariado Gitano. Segovia)

La educación es una pieza clave en el desarrollo y avance de la comunidad gitana, así se desprende de los Encuentros de estudiantes y familias gitanas. A través de los programas de intervención que lidera la Fundación Secretariado Gitano se ha conseguido que cada vez más estudiantes acaben con éxito la educación secundaria obligatoria y continúen su formación académica. La desigualdad en educación con respecto a la población dominante es elevada. Las oportunidades legalmente son las mismas, pero en la práctica no, debido a la escasez de recursos económicos, familiares y culturales, y de referentes. Las trabas a los estudios no son explícitas.

Su situación laboral es muy precaria. En torno al 90% está en el desempleo. La escasa incorporación al mercado de trabajo se debe en gran parte a las dificultades formativas, tanto en hombres como en mujeres. La actividad dominante es la venta ambulante que ha disminuido mucho en los últimos años. La limpieza es otro de los sectores de referencia. Las mujeres están poco incorporadas al mercado de trabajo por la presión de los roles y estereotipos de género muy acusados en la cultura gitana.

4.10.2. Mujeres con discapacidad

Las mujeres con discapacidad suman a su condición de mujeres el tener algún tipo de discapacidad. La combinación de estos dos factores da lugar a que su experiencia de vida reúna una serie de características especiales que raramente son conocidas por las demás personas e incluso, en algunos casos, difícilmente asumible por ellas

No se cuenta con estadísticas actualizadas sobre las mujeres con discapacidad en Segovia. Los datos más recientes publicados por el Observatorio Estatal de la Discapacidad (Segovia capital y provincia) corresponden al año 2012, desprenden una cifra de 5.658 mujeres y 5.608 hombres. En su mayor parte con discapacidad física. Castilla y León tienen una de las tasas más altas 10,9%, detrás de Galicia y Extremadura. Según la misma fuente durante el periodo 2008 – 2014 la tasa de actividad de la población con discapacidad era de 38%, ha ido



creciendo ligeramente, aunque sigue siendo baja, manteniéndose la brecha en relación con la población sin discapacidad más o menos estable.

Existen diversas asociaciones que trabajan para mejorar las condiciones de las personas con discapacidad de carácter mixto (ASPACE, ASEFAS, FRATER, APDEFIM, ONCE) y una específica de mujeres, AMUDIS (Asociación de Mujeres con Discapacidad), miembro del Consejo Municipal de la Mujer. Esta asociación apunta que son muchos los tabúes, sobre todo en aspectos sexuales y mucha la influencia de los estereotipos de género que sufre el colectivo y sus familias.

4.10.3. Mujeres inmigrantes

Las mujeres extranjeras conforman un colectivo heterogéneo y especialmente vulnerable. A la doble condición de ser mujer e inmigrante pueden sumarse dificultades y desventajas añadidas, incluida la discriminación por nacionalidad, origen, raza o de otra índole. La vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes queda reflejada en las cifras ya sean laborales (INE) o referentes a malos tratos, tanto en la incidencia como las que se refieren a sus consecuencias letales. Según los datos de la Macroencuesta de 2015 la incidencia de violencia de género entre las mujeres extranjeras es muy superior a la incidencia entre las españolas en todos los indicadores.

TABLA 12. **POBLACION EXTRANJERA MUNICIPIO SEGOVIA A 01/11/2017**

	Hombres	Mujeres	Total
Bulgaria	812	815	1.627
Marruecos	654	543	1.197
Polonia	263	272	535
Honduras	154	369	523
Colombia	126	132	258
Ecuador	70	73	143
Rumania	67	70	137

Fuente: Estadística y Gestión Padronal.

Segovia es la cuarta provincia de Castilla y León con mayor número de personas extranjeras empadronadas. El 1 de noviembre de 2017 había censadas en nuestra ciudad 5.665, de ellas 2.744 son hombres y 2.921 son mujeres. La nacionalidad más numerosa es la búlgara seguida de la marroquí, la polaca, la hondureña y la colombiana.

Desde el año 1999 la llegada de inmigrantes adquiere gran relevancia hasta el año 2007 que alcanza su cuota máxima con la entrada de Bulgaria y Rumania en la Unión Europea. Es un



movimiento feminizado ya que son en ocasiones las mujeres las que inician la cadena migratoria, es el caso de las mujeres hispanoamericanas.

Desde 2009 la entrada ha ido disminuyendo y muchas personas han retornado a sus países de origen como consecuencia de la crisis económica. Las mujeres en un principio tenían más dificultades que los hombres para encontrar empleo, pero la crisis disminuye la brecha. Impulsa a las mujeres al mercado de trabajo, incluso al pluriempleo, tareas a las que hay que agregar las del propio hogar y el cuidado de menores ya que no es común que los hombres se responsabilicen de ellas. Ocupan empleos poco cualificados, sector de los cuidados y servicio doméstico, más precarios y peor pagados que a las mujeres autóctonas. Permanecen en general en esta situación precaria a pesar del paso del tiempo.

**TABLA 13. CONTRATOS EXTRANJEROS SEGÚN PAÍS DE NACIONALIDAD Y SEXO
AÑO 2015. MUNICIPIO SEGOVIA.**

Indicadores	Contratos		
	País de Nacionalidad	Hombre	Mujer
BULGARIA	348	471	819
MARRUECOS	217	72	289
RUMANIA	131	131	262
POLONIA	87	102	189
COLOMBIA	71	74	145
HONDURAS	23	115	138
DOMINICANA, REPÚBLICA	57	80	137
ECUADOR	48	35	83
BRASIL	10	49	59
PERÚ	14	33	47
CHINA	28	18	46
TURQUÍA	33	1	34
PORTUGAL	19	12	31
ITALIA	20	9	29
Resto	129	110	239
Total	1.235	1.312	2.547

Fuente: Sistema de información de los Servicios Públicos de empleo (SISPE)



La nacionalidad marca diferencias en el estatus jurídico y lo que es más importante establece diferencias culturales que van a marcar las pautas de la vida cotidiana. El colectivo de mujeres marroquíes es el más opaco a las influencias de nuestra cultura y el que ofrece más resistencias a la igualdad de roles y estereotipos.



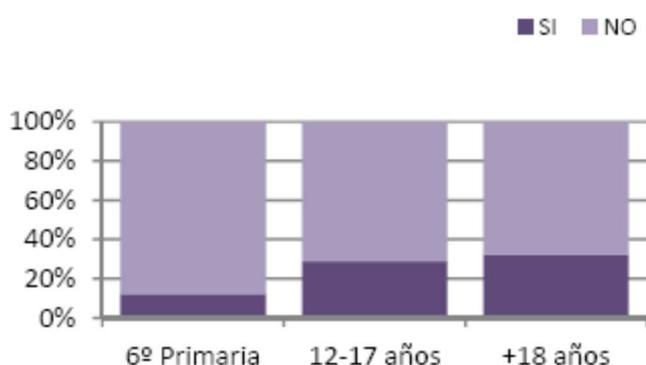
4.11. LGTBI

Históricamente las personas homosexuales, bisexuales y las transexuales han sufrido la incomprensión y el rechazo de la sociedad. Según algunos estudios se estima que representan entre el 3% y el 10% de la población, en general en todas las sociedades.

El 30 de mayo de 2016 el Pleno de la Corporación Municipal aprueba una moción por unanimidad de todos los asistentes sobre medidas para combatir la discriminación por orientación e identidad sexual. Se presenta con motivo de la celebración del Día Internacional contra la homofobia y la transfobia (17 de mayo) y del día del orgullo a la diversidad sexual (28 de junio). Se fundamenta en la tarea pendiente de trasladar los avances legales a la vida real, y en los datos que se desprenden de estudios e investigaciones recientes, y en los datos del Ministerio del Interior sobre delitos de odio (2015) que indican que en los últimos años han aumentado las agresiones al colectivo LGTBI que se cuentan por centenares.

Por otro lado, según una encuesta, realizada por la Concejalía de Juventud en 2015 con motivo de la redacción del III Plan de Juventud, la juventud segoviana le da a la homofobia una importancia algo menor que a la violencia machista. Esta percepción es diferente según los tramos de edad. Para adolescentes y jóvenes mayores de edad la "lgtbifobia" sí que es un problema mayoritario: así lo indican seis de cada diez entre 12 y 18 años, y casi siete de quienes tienen la mayoría de edad. Casi un tercio con mayoría de edad indica que ha presenciado algún tipo de discriminación a compañeros o compañeras por su orientación o identidad; un 29% de jóvenes que estudian secundaria o bachillerato responde en los mismos términos.

IMAGEN 10. JÓVENES QUE HAN PRSENCIADO CASOS DE DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN O IDENTIDAD SEXUAL.



Fuente: Concejalía de Juventud. Septiembre-noviembre 2015.



5. APROXIMACIÓN DIAGNOSTICA (DAFO).

DEBILIDADES:

- No existe la figura del técnico de Igualdad que con carácter estable se ocupe de la coordinación entre áreas y evaluación de las acciones transversales relativas a la Igualdad.
- La perspectiva de género y en mayor grado la perspectiva LGTBI no se ha consolidado.
- No todo el personal municipal tiene información suficiente y actualizada sobre igualdad de género ni diversidad sexual.

AMENAZAS:

- La crisis económica que desvía la atención y reduce recursos.
- Espejismo de la igualdad. En el imaginario colectivo reposa la idea de que ya está todo hecho y/o que la Igualdad de género es cosa de mujeres.
- No hay un reconocimiento claro del significado de los conceptos “igualdad”, “género” y que se entiende por “diversidad sexual”.
- Los medios de comunicación no siempre son buenos aliados y la educación en valores en las enseñanzas regladas requieren de permanente adaptación
- Los recursos que hay no están coordinados con eficacia tanto entre Instituciones como dentro de los departamentos de cada una.
- Faltan estudios e investigaciones sobre la realidad segoviana que nos permitan reflexionar, evitar la respuesta puntual y buscar soluciones efectivas.

FORTALEZAS:

- Segovia es una ciudad amable, cohesionada, con bajo índice de conflictividad social.
- El contexto institucional es favorable, en general, para gestionar la IO.
- El Ayuntamiento tiene experiencia previa en diferentes áreas y tres Planes de Igualdad anteriores.
- Existe el Consejo Municipal de la Mujer, con buena armonía y disposición para la colaboración entre las entidades que lo componen.

OPORTUNIDADES:

- Aunque la población está muy polarizada respecto a este tema, hay grupos muy motivados, dispuestos a participar y con propuestas novedosas).
- Las NN.TT. y Segovia Viva como estructura participativa ya experimentada, se abren como importantes posibilidades para el análisis, el debate, para fomenta el compromiso social e integrar propuestas de intervención, tanto de la sociedad organizada como de la población general.
- Los centros educativos, los grupos de formación para el empleo, las actividades con jóvenes y personas adultas, (grupos “cautivos”), son oportunidades para la información, sensibilización y formación en igualdad y para la prevención de la violencia.



SEGOVIA

Servicios Sociales

servicios.sociales@segovia.es



Junta de
Castilla y León



Servicios Sociales
de Castilla y León

6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.

Tras el análisis de los datos que se desprenden de la realidad local, de su entorno de influencia, y en línea con los objetivos del Plan Autonómico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género 2013-2018, así como con los del Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016- 2019 de la Unión Europea, se establecen unas prioridades de intervención que se articulan en 5 ejes estratégicos, 22 objetivos específicos y 125 actuaciones.

1. Compromiso Institucional. Expresa el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades. Las políticas de igualdad son solo efectivas si implican a todas las personas con responsabilidad política y técnica, y cuando pretenden atajar los distintos aspectos de la desigualdad. Solo así se hará efectivo el compromiso de toda la corporación municipal en la consecución de la Igualdad. Este eje va orientado a dotar al Ayuntamiento de los recursos organizativos y técnicos necesarios (Equipo y coordinación) que garanticen la transversalidad, la perspectiva de género en la política municipal y orienten eficazmente las pautas de intervención.

2. Cambio de valores y modelos de socialización. Alcanzar la igualdad de género implica una ruptura con la asignación de roles y estereotipos históricamente construidos, fomentando nuevas pautas de conducta y de relación. De aquí la importancia de las actuaciones de sensibilización y prevención dirigidas a la población en general y de forma especial las dirigidas a la población más sensible: infancia, adolescencia y juventud.

3. Corregir desigualdades. En este eje se recogen una serie de actuaciones encaminadas a mejorar la situación de las mujeres, reequilibrar los recursos y las oportunidades para paliar la situación de desigualdad. Favorecer el acceso, el mantenimiento y la promoción en el empleo de las mujeres y de forma especial los colectivos de mujeres más vulnerables.

4. Lucha contra la violencia de género. A la vista de la situación descrita y en desarrollo del Plan Autonómico para la Igualdad y contra la violencia de género es un imperativo establecer medidas integrales a las mujeres y sus hijas e hijos, así como mejorar la coordinación interinstitucional con el fin de asegurar la eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios.

5. Defender y promover los derechos de los colectivos LGTBI, para que puedan vivir en la ciudad de Segovia en igualdad de condiciones que los demás ciudadanos y ciudadanas, respetando la diversidad.



PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

EJES	OBJETIVOS
1. COMPROMISO INSTITUCIONAL	1. Aplicar la transversalidad, la perspectiva de género y la perspectiva LGTBI al conjunto de las políticas municipales.
	2. Crear y estabilizar las estructuras municipales para la igualdad (Consolidar el compromiso con la Igualdad).
	3. Llevar a cabo iniciativas que contribuyan a la lucha contra la explotación sexual.
	4. Investigar y analizar datos.
2. CAMBIO DE VALORES Y MODELOS DE SOCIALIZACIÓN	1. Impulsar valores en igualdad entre niñas y niños y entre adolescentes y jóvenes.
	2. Favorecer la eliminación de estereotipos y roles de género en la población adulta.
	3. Sensibilizar a colectivos ciudadanos y entidades para que identifiquen y modifiquen conductas sexistas.
3. CORREGIR DESIGUALDADES	1. Visibilizar, reconocer y promover las aportaciones de las mujeres.
	2. Mejorar las opciones profesionales de las mujeres
	3. Mejorar la posición de las mujeres en el mercado laboral
	4. Visibilizar las diferencias socioculturales y la heterogeneidad de las mujeres.
	5. Corregir riesgos para la salud producidos por razón de género.
	6. Acercar los recursos a las mujeres.
4. VIOLENCIA DE GÉNERO	1. Sensibilizar en Igualdad y contra la Violencia de Género.
	2. Formar y prevenir contra la Violencia de Género.
	3. Atender de forma integral a las mujeres.
	4. Cooperar con las instituciones.
	5. Investigar las necesidades.
5. DIVERSIDAD AFECTIVO SEXUAL	1. Reconocimiento y visibilizar la diversidad afectivo- sexual
	2. Garantizar la seguridad de las personas LGTBI.
	3. Prevenir la homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia.
	4. Facilitar información y atención a las personas LGTBI.

**EJE: COMPROMISO INSTITUCIONAL****OBJETIVO 1. APLICAR LA TRANSVERSALIDAD, LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y PERSPECTIVA LGTBI A CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES**

ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES EVALUACIÓN
1. Incorporar a las políticas municipales el principio de igualdad.	Todas las Concejalías	Nº de áreas implicadas Nº de actuaciones realizadas y recursos implementados
2. Velar para que se utilice el lenguaje no sexista	Todas las Concejalías	Nº de documentos revisados, de ficheros online revisados. Nº de servicios implicados.
3. Aplicar la Guía del Instituto de Mujer de lenguaje no sexista.	Todas las Concejalías	Realizada/no realizada Nº de servicios implicados
4. Aprovechar las imágenes municipales para impulsar modelos no sexistas.	Todas las Concejalías	Realizada/no realizada, intervenciones realizadas
5. Incorporar la temática de igualdad y diversidad afectivo sexual en Pruebas de Acceso.	Todas las Concejalías	Nº de contenidos/ Nº de Pruebas
6. Componer jurados y tribunales paritarios.	Todas las Concejalías	Realizada/no realizada
7. Elaborar los Presupuestos con perspectiva de género.	Todas las Concejalías	Realizada/no realizada
8. Diseño urbanístico con perspectiva de género, con especial atención a la iluminación de las calles.	Urbanismo/Obras y Servicios/Medio Ambiente.	Nº de actuaciones realizadas



9. Formar en igualdad, en perspectiva de género y en diversidad afectivo sexual a los y las profesionales municipales, poniendo especial atención en los Servicios Directos y en los puestos masculinizados.	Todas las Concejalías	Nº de contenidos incluidos en la formación. Nº de asistentes. Grado de satisfacción.
10. Reconocer y compensar la formación en igualdad como mejora de la carrera profesional.	Todas las Concejalías	Realizada/no realizada
11. Introducir cláusula sobre Principios de Igualdad en Convenios, Pliegos de condiciones, Subvenciones y Contrataciones con las empresas	Todas las Concejalías	Nº de pliegos con cláusulas establecidas. Nº de adjudicaciones realizadas en que se ha aplicado la valoración.
12. Promover medidas de representación equilibrada en todos los órganos municipales, impulsándolas en altos cargos.	Todas las concejalías.	Nº de órganos con representación equilibrada



EJE: COMPROMISO INSTITUCIONAL		
OBJETIVO 2. CREAR Y ESTABILIZAR LAS ESTRUCTURAS MUNICIPALES PARA LA IGUALDAD		
ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES DE EVALUACION
1. Contar con un Equipo Técnico de Igualdad (género y diversidad afectivo sexual) ínter concejalías.	Concejalías	Formado/no formado. Grado de cualificación. Responde/no responde adecuadamente a las necesidades del Plan.
2. Coordinación del Equipo Técnico por un/una profesional miembro del Equipo con las competencias precisas.	Servicios Sociales, Igualdad, Sanidad y Consumo	Se realiza/no se realiza. Valoración del Equipo.
3. Diseñar coordinadamente las actuaciones de igualdad.	Equipo Técnico de Igualdad	Realizada/no realizada.
4. Establecer una plataforma online y/o blog de participación propia.	ETI / NNTT	Realizada/no realizada. Nº de contenidos. Nº actualizaciones.
5. Potenciar el Consejo Municipal de la Mujer (CMM)	Servicios Sociales / CMM	Si se producen o no se producen cambios en las funciones. Grado de satisfacción de las entidades.
6. Utilizar las plataformas de participación existentes para el debate y la deliberación colectiva movilizandoo a la sociedad no organizada.	ETI /Participación	Nº de debates realizados. Nº de participantes. Se incorporan/no se incorporan participantes nuevos.
7. Potenciar la participación de los Consejos Sectoriales en el diseño de las acciones por la igualdad.	Participación	Nº de personas que participan. Nº de actividades en las que participan. Nº de hombres y nº de mujeres que participan.



8. Velar por el cumplimiento del principio de igualdad en todos los Consejos Sectoriales.	ETI	Realizada/no realizada.
9. Facilitar un espacio físico para el desarrollo de actividades de las Asociaciones Feministas y Asociaciones por la Igualdad.	Servicios Sociales	Realizada/no realizada. Nº de asociaciones beneficiarias



EJE: COMPROMISO INSTITUCIONAL		
OBJETIVO 3. LLEVAR A CABO INICIATIVAS QUE CONTRIBUYAN A LA LUCHA CONTRA LA EXPLOTACION SEXUAL		
ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES DE EVALUACION
1. Iniciar los trámites para que Segovia se adhiera a la Red de Ciudades libres de tráfico de mujeres, niñas y niños destinados a la prostitución.	Servicios Sociales	Realizada/no realizada.
2. Aplicar con rigor las medidas que dispone la normativa vigente en los procedimientos de concesión de licencias de actividades para evitar el ejercicio de la prostitución.	Servicios Sociales/Urbanismo	Realizada/no realizada.
3. PROHIBIR la realización de eventos, locales o actividades que estén relacionados directa o indirectamente con la prostitución.	Servicios Sociales/CMM	
4. Realizar actividades de sensibilización, dirigidas a la ciudadanía que incida en la responsabilidad del llamado “cliente” despojándole de cualquier tipo de tolerancia e invisibilidad social.	Servicios Sociales/CMM	Nº de actividades realizadas.
5. Diseñar actuaciones dentro de la iniciativa CORAZON AZUL de Naciones Unidas, de sensibilizar con respecto de la trata de seres humanos, cada 23 de septiembre	Servicios Sociales/CMM	Nª de actividades realizadas.



EJE: COMPROMISO INSTITUCIONAL		
OBJETIVO 4. INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS		
ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1. Introducir la variable sexo en toda la información que se genere.	Todas las Concejalías	Realizada/no realizada. Todos los datos que se generen en todos los indicadores de evaluación estarán segregados por sexo.
2. Seguimiento y Evaluación del Plan	ETI	Realizada/no realizada. Todos los datos que se generen en todos los indicadores de evaluación estarán segregados por sexo.
3. Registro y análisis de datos.	OMG	Realiza/no realizada. Todos los datos que se generen en todos los indicadores de evaluación estarán segregados por sexo.
4. Estudiar necesidades y resistencias al cambio de valores y pautas de conducta.	ETI/CMM	Nº de estudios realizados. Grado de adecuación de los estudios.
5. Conocer las opiniones y la capacidad de cuestionamiento de los mandatos de género.	ETI /CMM	Nº de grupos de debate Encuestas realizadas. Estudios realizados.
6. Difusión de datos.	OMG	Nº de difusiones realizadas. Nº de actuaciones difundidas.
7. Diseñar los módulos de igualdad para impartir en las diferentes áreas de actuación.	ETI/CMM	Nº de cursos realizados. Grado de aceptación.
8. Favorecer las investigaciones oficiales que se instruyan sobre actividades relacionadas con la explotación sexual.	Servicios Sociales/Policía Local	Nº investigaciones realizadas.

**EJE: CAMBIO DE VALORES Y MODELOS DE SOCIALIZACIÓN****OBJETIVO 1. IMPULSAR VALORES EN IGUALDAD ENTRE NIÑAS Y NIÑOS, ENTRE ADOLESCENTES Y ENTRE JOVENES**

ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES EVALUACIÓN
1. Talleres por la igualdad en centros escolares	Educación / Fundación ANAR	Nº de talleres realizados. Nº de participantes. Nº de centros implicados. Grado de satisfacción.
2. Talleres por la igualdad y nuevas masculinidades	Juventud	Nº de talleres realizados. Nº de participantes. Grado de satisfacción.
3. Campamentos de verano por la igualdad y la diversidad afectivo-sexual.	Educación / Juventud/Servicios Sociales	Nº de campamentos. Nº de participantes. Grado de satisfacción.
4. Jornadas sobre Género y Diversidad afectivo-sexual.	Cultura / ETI	Nº de jornadas. Nº de participantes. Grado de satisfacción.
5. Certamen/Concursos expresiones artísticas y literarias por la igualdad.	ETI / CMM	Nº de Certámenes/Concursos. Nº de participantes. Grado de difusión.



EJE: CAMBIO DE VALORES Y MODELOS DE SOCIALIZACIÓN		
OBJETIVO 2. FAVORECER LA ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO EN LA POBLACIÓN ADULTA		
ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES EVALUACIÓN
1. Acciones formativas dirigidas a los hombres para el fomento de nuevos modelos de masculinidad e implicarles en la consecución de la igualdad.	Juventud / Participación	Nº de cursos o jornadas formativas impartidas. Nº de participantes. Áreas implicadas. Grado de satisfacción.
2. Acciones de sensibilización y formación dirigidas a los colectivos vulnerables.	Servicios Sociales/CMM	Nº de intervenciones. Grado de participación. Colectivos participantes. Grado de satisfacción.
3. Fomento de la corresponsabilidad en la familia.	Servicios Sociales / Juventud	Nº de actuaciones realizadas. Tipo de actuaciones. Grado de participación.
4. Jornadas sobre Género y Diversidad afectivo-sexual	Cultura	Nº de cursos o jornadas formativas impartidas. Nº de participantes. Grado de satisfacción.
5. Certamen/Concursos de expresiones artísticas y literarias por la igualdad	Cultura / CMM	Nº de Certámenes/Concursos. Nº de participantes. Grado de difusión.
6. Talleres para fomentar la autonomía y el empoderamiento de las mujeres.	CMM / ETI	Nº de talleres realizados. Nº de participantes. Grado de satisfacción.
7. Incorporar módulos por la igualdad y diversidad afectivo-sexual en todas las actividades educativas y formativas municipales.	Todas las Concejalías	Nº de módulos impartidos. Nº de contenidos incluidos en la formación. Áreas implicadas.



EJE: CAMBIO DE VALORES Y MODELOS DE SOCIALIZACIÓN		
OBJETIVO 3. SENSIBILIZAR A COLECTIVOS CIUDADANOS Y ENTIDADES PARA QUE IDENTIFIQUEN Y MODIFIQUEN CONDUCTAS SEXISTAS.		
ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES EVALUACIÓN
1. Talleres y /o cursos de formación para la igualdad.	Todas las Concejalías	Nº de intervenciones. Grado de participación. Áreas implicadas. Grado de satisfacción.
2. Mesas/grupos de debates en los barrios.	Participación/Cultura/Juventud /Servicios Sociales	Nº de actuaciones realizadas. Barrios en dónde se han realizado. Entidades implicadas. Nº de participantes.
3. Implicar a los medios de comunicación en la defensa de la igualdad a través de un Acuerdo/Protocolo.	CMM	Nº de medios locales implicados. Nº de compromisos establecidos. Nº de actuaciones difundidas.



EJE: CORREGIR DESIGUALDADES		
OBJETIVO 1. VISIBILIZAR, RECONOCER Y PROMOVER LAS APORTACIONES DE LAS MUJERES		
ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES EVALUACIÓN
1. Divulgar la acción cultural, artística y deportiva de las mujeres.	Cultura / Deportes	Realizada/no realizada. Nº de instalaciones deportivas implicadas. Nº de canales publicitarios.
2. Promover actuaciones que visibilicen las aportaciones de las mujeres.	Cultura / Deportes / Juventud/Servicios Sociales	Realizada/no realizada. Nº de instalaciones deportivas implicadas. Nº de canales publicitarios.
3. Dar nombre de mujeres a las calles de la ciudad.	Personal/Patrimonio	NºP de calles de mujeres incorporadas.
4. Crear una genealogía de mujeres segovianas valorando especialmente la aportación de mujeres de clase social más desfavorecida, de colectivos vulnerables y mujeres pioneras en la transgresión de normas patriarcales.	Cultura	Realizada/no realizada.
5. Proponer a la Junta de Castilla y León incorporar/ampliar en la biblioteca pública la sección específica de mujeres y género.	Cultura	Nº de volúmenes incorporados. Tipo de géneros literarios.
6. Conmemoración del Día Internacional de las Mujeres y difusión de la programación, favoreciendo la participación ciudadana.	Servicios Sociales/CMM	Realizada/no realizada. Grado de participación. Nº de actividades programadas. Nº de áreas implicadas. Nº de entidades implicadas. Nº de canales publicitarios.
7. Jornada anual de asociaciones de mujeres de la ciudad sobre aspectos vinculados a la igualdad.	Participación/CMM/Servicios Sociales	Nº de jornadas, asociaciones implicadas: Nº de participantes.



EJE: CORREGIR DESIGUALDADES		
OBJETIVO 2. MEJORAR LAS OPCIONES PROFESIONALES DE LAS MUJERES		
ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES EVALUACIÓN
1. Revisión de los criterios de los programas de empleo y orientación laboral desde la dimensión de género y diversidad cultural.	Empleo	Realizada/no realizada.
2. Ofrecer acciones formativas que mejoren la empleabilidad de las mujeres.	Empleo	Nº de actuaciones diseñadas. Nº de mujeres implicadas. Contenidos formativos.
3. Atención individualizada atendiendo a la peculiaridad de género, diversidad cultural y vulnerabilidad social.	Empleo	Nº de mujeres beneficiadas. Nº de Sectores destinatarios de la intervención.
4. Contemplar en los programas de formación para el empleo las especificidades de colectivos vulnerables.	Empleo	Realizada/no realizada. Nº de colectivos incluidos.
5. Incorporar en los procesos formativos para el empleo un módulo de igualdad.	Empleo	Nº de contenidos. Grado de satisfacción.
6. Asesoramiento e impulso a la iniciativa empresarial de las mujeres.	Empleo	Nº de Intervenciones. Nº de proyectos ejecutados.
7. Promoción de programas que faciliten el trabajo por cuenta propia.	Empleo	Nº de programas. Nº de participantes. Proyectos por cuenta propia ejecutados.



EJE: CORREGIR DESIGUALDADES		
OBJETIVO 3. MEJORAR LA POSICIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL.		
ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES EVALUACIÓN
1. Establecer puentes entre el mundo empresarial y las mujeres formadas en la oferta municipal	Empleo/Desarrollo económico	Realizada/no realizada. Nº de mujeres participantes en cursos de formación y nº de mujeres incorporadas al empleo.
2. Jornadas sobre la importancia de la implicación de todos los sectores en la búsqueda de soluciones concretas en políticas de Conciliación de la vida familiar y laboral.	Desarrollo económico	Nº de intervenciones y tipo de intervención. Nº de entidades participantes. Grado de compromiso adquirido.
3. Visibilizar y reconocer a las empresas que realicen políticas adecuadas a la contratación de mujeres.	Desarrollo económico	Nº de acciones realizadas. Áreas implicadas. Difusión de la actividad.
4. Informar a las mujeres sobre derechos laborales.	Empleo	Nº de intervenciones. Perfil de las mujeres informadas.
5. Potenciar y apoyar iniciativas dirigidas al fomento de corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral.	Empleo	Nº de iniciativas. Nº de entidades beneficiadas. Nº de sectores afectados.



EJE: CORREGIR DESIGUALDADES		
OBJETIVO 4. VISIBILIZAR LAS DIFERENCIAS SOCIOCULTURALES Y LA HETEROGENIDAD DE LAS MUJERES.		
ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES EVALUACIÓN
1. Encuentros interculturales con mujeres inmigrantes y acciones que fomenten el valor de la interculturalidad.	Participación / CMM/Servicios Sociales	Nº de actuaciones realizadas. Grado de adaptación del diseño de las actuaciones realizadas. Nº de mujeres participantes. Nº de sectores implicados.
2. Campañas para fomentar la participación de las jóvenes inmigrantes en el movimiento asociativos de mujeres.	Participación / Juventud	Nº de campañas diseñadas. Grado de difusión. Nº de mujeres participantes. Compromisos adquiridos con el asociacionismo.
3. Jornadas sobre mujeres vulnerables y discriminación.	ETI / CMM	Nº de jornadas. Nº de asociaciones implicadas. Nº de participantes.



EJE: CORREGIR DESIGUALDADES		
OBJETIVO 5. CORREGIR RIESGOS PARA LA SALUD PRODUCIDOS POR RAZÓN DE GÉNERO		
ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES EVALUACIÓN
1. Visibilizar las situaciones que hacen enfermar a las mujeres, haciendo hincapié en el aspecto cuidador de las mujeres que no comparten las cargas familiares.	Educación / Servicios sociales	Nº de intervenciones diseñadas. Grado de difusión.
2. Ayudar a descubrir situaciones que suponen riesgo para la salud.	Educación/Juventud/Servicios Sociales	Nº de intervenciones diseñadas. Grado de difusión.
3. Visibilizar y sensibilizar sobre la influencia de las modas en la salud.	Educación / Juventud/Servicios Sociales	Nº de intervenciones diseñadas. Grado de difusión.
4. Talleres con perspectiva de género sobre hábitos saludables.	Educación / Juventud/Servicios Sociales	Nº de talleres. Nº de participantes.



EJE: CORREGIR DESIGUALDADES		
OBJETIVO 6. ACERCAR LOS RECURSOS A LAS MUJERES		
ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES EVALUACIÓN
1. Elaborar guías de recursos (Empleo, Violencia de Género, Discapacidad).	ETI /CMM	Nº de guías, entidades implicadas, nº de ejemplares difundidos y tipo de destinatarios
2. Favorecer el acceso a los recursos de las mujeres de colectivos vulnerables.	Servicios Sociales / CMM	Nº intervenciones diseñadas. Nº de colectivos participantes.
3. Diversificar y promover la práctica deportiva de las mujeres.	Deportes	Nº de actividades deportivas ofertadas. Nº de soportes publicitarios en los que se han ofertados. Nº de mujeres beneficiadas.
4. Impulso y/o creación de servicios e infraestructuras que faciliten la conciliación de la vida familiar y los cuidados con la vida laboral y también con los usos del tiempo libre (Escuelas municipales, ludotecas, campamentos, talleres, Unidades de estancia para mayores.)	Juventud / Deportes /Cultura/ Servicios sociales.	Nº de servicios prestados a menores. Nº de servicios prestados a personas mayores. Nº de personas usuarias. Áreas implicadas. Nº de servicios demandados.
5. Editar un Protocolo de actuación no sexista y establecer un Punto Morado de atención en las Fiestas Patronales de Segovia.	ETI	Realizada/no realizada. Nº atenciones demandadas.
6. Establecer puntos rotatorios en los barrios de información general a las mujeres y hacer un mapa de necesidades con las consultas realizadas.	ETI / Participación / CMM	Nº de puntos. Nº de barrios afectados. Nº de consultas realizadas. Mapa realizado/no realizado.



EJE: VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO 1. SENSIBILIZAR EN IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES EVALUACIÓN
1. Movilizaciones contra la violencia de género.	ETI / CMM.	Nº de movilizaciones. Entidades participantes. Grado de difusión de la actividad. Nº de personas participantes.
2. Campañas anuales apoyadas en las nuevas tecnologías con estrategias adaptadas a los diferentes sectores a los que van dirigidas.	CMM / UVA	Nº de campañas realizadas. Tipo de soporte utilizado. Nº de sectores destinatarios. Grado de difusión.
3. Sensibilización y formación sobre violencia de género con los colectivos vulnerables.	Servicios Sociales/CMM / AMUDIS	Nº de intervenciones. Nº de colectivos participantes. Nº de participantes.
4. Elaboración de un protocolo de actuación con mujeres discapacitadas.	ETI/AMUDIS	Realizada/no realizada.
5. Apoyo a las iniciativas de los colectivos o grupos que trabajan por la igualdad y contra la violencia de género.	Servicios Sociales	Nº de apoyos. Nº de colectivos. Nº de sectores destinatarios de los proyectos.
6. Visibilizar las actuaciones de hombres que se posicionen contra la violencia hacia las mujeres.	Participación / ETI	Realizada/no realizada



EJE: VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO 2. FORMAR Y PREVENIR CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES EVALUACIÓN
1. Impartir formación específica y renovada sobre violencia de género a los y las profesionales que atienden a las mujeres.	ETI / CMM.	Nº de intervenciones formativas realizadas. Nº de contenidos. Nº de participantes. Grado de satisfacción.
2. Acciones de prevención con grupos de escolares, grupos de empleo, grupos usuarios de la Casa Joven.	Juventud / Empleo/ Educación	Nº de acciones. Áreas implicadas. Nº de participantes. Grado de adecuación del diseño de las intervenciones.
3. Proponer a las Entidades del Consejo Municipal de la Mujer que todos los cursos impartan en sus respectivas programaciones incluyan un módulo específico sobre igualdad, violencia de género y diversidad afectivo sexual.	CMM.	Nº de entidades comprometidas. Nº de proyectos implementados con módulos específicos.
4. Talleres de ocio con niñas y niños enfocados a la sensibilización y prevención de conductas sexistas y estereotipadas.	Educación.	Nº de talleres. Nº de participantes. Grado de aceptación.
5. Información y asesoramiento a grupos, colectivos y profesorado.	ETI	Nº de demandas. Tipo de sectores demandantes. Grado de cumplimiento de la demandan.



EJE: VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO 3. ATENDER DE FORMA INTEGRAL A LAS MUJERES		
ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES EVALUACIÓN
1. Implementar el Plan Violencia Objetivo Cero.	Servicios Sociales	Realizada/ no realizada.
2. Dotar a los Servicios Sociales de los recursos precisos, tanto básicos como específicos, para garantizar la atención integral de las mujeres y de sus hijas e hijos, tal y como se explicita en el Plan Violencia Objetivo Cero.	Servicios Sociales	Realizada/no realizada.

EJE: VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO 4. COOPEERAR CON LAS INSTITUCIONES		
ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES EVALUACIÓN
1. Reforzar los mecanismos de colaboración entre la Policía Local y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado para garantizar la máxima protección a todas las víctimas.	Servicios Sociales	Nº de actuaciones realizadas en colaboración. Nº de compromisos adquiridos.
2. Reforzar los mecanismos de colaboración con los organismos y entidades que actúan contra la violencia de género y hacerla más fluida y eficaz.	Servicios Sociales / CMM	Nº de actuaciones realizadas en colaboración. Nº de administraciones implicadas.



EJE: VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO 5. INVESTIGAR NECESIDADES		
ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES EVALUACIÓN
1. Analizar la percepción que la ciudadanía tiene sobre el fenómeno de la violencia de género para decidir los modelos de sensibilización y prevención adecuados.	ETI / CMM	Nº de estudios, encuestas o grupos de discusión realizados.
2. Hacer una prospección entre los y las profesionales de los Servicios de Atención de Violencia de Género para diseñar la formación precisa y necesaria.	Servicios Sociales	Nº de reuniones, grupos de debates realizados.
3. Introducir la variable discapacidad para obtener los datos de mujeres con discapacidad que sufren violencia de género.	Servicios Sociales/CMM	Realizada/no realizada.
4. Favorecer las investigaciones oficiales que se instruyan sobre actividades relacionadas con la explotación sexual de mujeres y menores.	Servicios Sociales/Policía Local	Nº de investigaciones que se realizan
5. Poner a disposición de las víctimas de explotación sexual, los recursos existentes para su información y atención.	Servicios Sociales	Nº de atenciones.



EJE: DIVERSIDAD AFECTIVO- SEXUAL		
OBJETIVO 1. RECONOCER Y VISIBILIZAR LA DIVERSIDAD AFECTIVO SEXUAL		
ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES EVALUACIÓN
1. Conmemoración y apoyo a la celebración de fechas conmemorativas, actos y eventos para la normalización, visibilización y consolidación de la igualdad real de las personas LGTBI, con presencia institucional	Alcaldía-Presidencia ...	Realizada/no realizada.
2. Apoyo expreso al 17 de mayo, Día Internacional contra la LGTBI-fobia y 28 de junio, Día de la Diversidad Afectivo-sexual.	Alcaldía-Presidencia ...	Realizada/no realizada.
3. Inclusión de la Semana de la Diversidad Afectivo-sexual dentro del programa de las actividades de las fiestas de San Juan y San Pedro.	Cultura	Realizada/no realizada.
4. En el marco de sus competencias, el Ayuntamiento adoptará los mecanismos necesarios para que la documentación administrativa se adecue a la heterogeneidad del hecho familiar y a las circunstancias de las personas LGTBI:	Todas las Concejalías	Nº de documentos revisados y adaptados. Áreas implicadas.
5. El personal al servicio del Ayuntamiento profesará un trato a las personas transgénero y transexuales de acuerdo con la identidad sentida.	Todas las Concejalías	Compromiso adquirido/no adquirido. Áreas implicadas.
6. En las instalaciones municipales en las que existan espacios diferenciados por sexos, se respetará la identidad sentida de las personas transgénero.	Todas las Concejalías	Realizada/no realizada.
7. Mantener el Portal de Asociaciones Municipales dentro de la página Web del Ayuntamiento donde se pueda contactar con la asociación SEGOENTIENDE o con la coordinación del Plan de Igualdad.	Participación / NNTT/SEGOENTIENDE	Nº de materiales y documentos incluidos en la Web. Nº de enlaces proporcionados.



EJE: DIVERSIDAD AFECTIVO- SEXUAL		
OBJETIVO 2. GARANTIZAR LA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS LGTBI.		
ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES EVALUACIÓN
1. Formación para la Policía Local sobre delitos de odio.	Servicios Sociales	Nº de intervenciones formativas. Nº de participantes. Grado de satisfacción.
2. Adopción de las medidas necesarias, en el marco de las competencias municipales, para la protección eficaz de las personas LGTBI y de sus derechos.	Policía Local/	Realizada/no realizada.
3. La mujer transexual víctima de violencia de género tendrá acceso en condiciones de igualdad a los recursos asistenciales existentes para víctimas de violencia machista.	Servicios Sociales	Realizada/no realizada.
4. Los servicios de apoyo, asesoramiento y mediación familiar municipales considerarán la vulnerabilidad de las personas LGTBI.	Servicios Sociales	Realizada/no realizada.
5. Los programas de apoyo a las familias contemplarán de forma expresa medidas de apoyo a los menores adolescentes y jóvenes LGTBI, en especial situación de vulnerabilidad y exclusión social.	Servicios Sociales	Realizada/no realizada.



EJE: DIVERSIDAD AFECTIVO- SEXUAL		
OBJETIVO 3. PREVENIR LA HOMOFOBIA, LESBOFOBIA, BIFOBIA Y TRASNFOBIA.		
ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES EVALUACIÓN
1. Talleres de diversidad familiar para la infancia y de LGTBI-fobia para adolescentes.	Educación / Juventud	Nº de talleres. Nº de participantes. Nº de soportes de publicidad utilizados.
2. Formación de los equipos profesionales de los Servicios Sociales en temática LGTBI.	Servicios Sociales / SEGOENTIENDE	Nº de acciones formativas. Áreas implicadas. Nº de participantes. Grado de satisfacción.
3. Incorporación de un módulo de diversidad afectivo sexual en actividades formativas y educativas municipales, con especial atención a la tercera edad y personas con discapacidad.	Juventud / Educación / Participación / Servicios Sociales/SEGOENTIENDE	Nº de módulos implementados. Nº de participantes. Nº de personas mayores. Nº de personas con discapacidad. Grado de satisfacción.
4. Ciclo de películas/teatro o cualquier representación artística que promueva la temática LGTBI.	Cultura	Nº de intervenciones. Nº de soportes publicitarios. Nº de participantes.



EJE: DIVERSIDAD AFECTIVO- SEXUAL		
OBJETIVO 4. FACILITAR INFORMACIÓN Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS LGTBI		
ACTUACIÓN	ORGANO RESPONSABLE	INDICADORES EVALUACIÓN
1. Informar a familiares de personas LGTBI a través de las AMPAS o Equipo Básico Igualdad.	Educación	Nº de Intervenciones realizadas. Nº de AMPAS involucradas. Nº de participantes. Nº de consultas realizadas.
2. Mesas de debate en los barrios y con otras asociaciones para explicar la diversidad familiar y afectivo-sexual.	Participación / ETI	Nº de mesas. Nº de asociaciones colaboradoras. Nº de participantes.
3. Proponer a la Junta de Castilla y León la dotación de un fondo bibliográfico amplio a la Biblioteca Municipal sobre Diversidad afectivo-sexual	Cultura	Nº de ejemplares incorporados.
4. Campaña de prevención de VIH y otras enfermedades de transmisión sexual dirigidas a jóvenes y población en general	Sanidad / Educación / Juventud/Servicios Sociales	Nº de campañas diseñadas. Nº de soportes de transmisión publicitaria.
5. Asesoramiento para el acceso al mercado de trabajo, especialmente a aquellas personas con más dificultades como son hombres y mujeres transexuales.	Empleo	Nº de consultas realizadas.
8. Colaboración con asociaciones de comerciantes y empresarios para mejorar y ampliar la oferta de servicios dirigida a las personas LGTBI y sus familias.	Desarrollo económico	Nº de reuniones realizadas. Nº de participantes. Nº de acuerdos adoptados. Nº de iniciativas realizadas producto de esta colaboración.



7. ESTRUCTURAS DE IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

7.1. Equipo Técnico de Igualdad.

Se creará en el seno de la Concejalía de Servicios Sociales, Igualdad, Sanidad y Consumo, en el menor tiempo posible, tras la aprobación del Documento. Estará compuesto al menos por una persona de cada una de las áreas implicadas en el desarrollo del Plan. El equipo contará con formación específica en materia de igualdad y género, y amplia información sobre diversidad afectivo-sexual. Entre sus funciones estarán la prestación de asistencia técnica, la promoción, la implementación, el seguimiento y la evaluación del Plan. Mantendrá estrecha relación con el Consejo Municipal de la Mujer y con las asociaciones de la ciudad entre cuyos objetivos esté la lucha por la igualdad y contra la discriminación afectivo sexual. La coordinación la ejercerá la/el Técnico de Igualdad que contará, además de con la formación en género, con las competencias precisas para el desarrollo de sus funciones.

7.2. Evaluación del Plan.

Tendrá un carácter continuo y final con el objetivo de mejorar la ejecución del mismo, conocer el grado de cumplimiento de los objetivos previstos y estimar el impacto sobre la población en el avance por la igualdad de género y el respeto por la diversidad afectivo sexual. Se cuenta con indicadores de evaluación que guiarán la recogida de datos cuantitativos y cualitativos. Se realizarán al menos dos sesiones anuales de trabajo de seguimiento y evaluación y se emitirán los correspondientes informes. La responsabilidad de su ejecución recae en el Equipo técnico y podrá contar con la colaboración del Consejo Municipal de la Mujer y de las asociaciones y colectivos ciudadanos.



8. FINANCIACIÓN.

Este Plan cuenta para su ejecución con un importante volumen de recursos humanos, técnicos y materiales del Ayuntamiento y de las entidades colaboradoras. El Ayuntamiento de Segovia dotará las partidas presupuestarias, en la medida de sus posibilidades, necesarias para el desarrollo de este Plan.



9. ASPECTOS TERMINOLÓGICOS.

Igualdad: Referida no solo a las condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder y a los recursos sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquellos. Respetuosa con la diversidad e integradora de las especificidades y que corrija la tendencia actual a la imposición de modelos.

Perspectiva de género: Consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

Transversalidad de género: es la (re) organización, la mejora, el desarrollo, la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de la igualdad de género, se incorpore a todas las políticas, a todos los niveles y a todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

Perspectiva LGTBI: Consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades del colectivo LGTBI incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

Trans: Se refiere globalmente a todas las personas que no presentan una correspondencia entre sexo y género: Transexuales y transgénero.

Transexual: Aquella persona que entiende que la no correspondencia entre sexo biológico y género requiere modificar su cuerpo mediante hormonación o cirugía. Tiene que ver con una forma de concebir la no correspondencia sexo/género.

Transgénero: Aquella persona que cuestiona la necesidad de escoger entre los roles masculino y femenino y que no considera necesario establecer una correspondencia entre sexo biológico y género mediante la transformación corporal.

Travesti: Personas a quien les gusta vestirse puntualmente con ropa del sexo opuesto. No tiene correspondencia con la transexualidad ni la orientación afectiva.

Intersexual: Persona nacida con unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se encuadra dentro del concepto habitual de hombre o mujer.

Orientación sexual: La atracción afectiva (a quién se ama) y la atracción sexual (con quién se desea tener relaciones sexuales). En este caso se habla de gays y lesbianas (atracción entre personas del mismo sexo), heterosexuales (atracción entre personas de distinto sexo) y bisexuales (atracción hacia las personas con independencia de su sexo).



10. METODOLOGÍA.

Para la elaboración del plan se ha seguido una metodología participativa, integrando una perspectiva plural y comunitaria. Se han realizado entrevistas a representantes de instituciones y grupos de enfoque como el Consejo Municipal de la Mujer. Se ha tenido en cuenta la observación de grupos y el estudio documental.

Se han incluido las aportaciones de las Concejalías de Cultura, Juventud, Deportes, Empleo, Participación Ciudadana y Servicios Sociales y las de cada una de las entidades que componen el Consejo Municipal de la Mujer (Cruz Roja, AMIS, AMUDIS, APYFIM, Caritas Diocesana, Secretaría de la Mujer de CCOO, Gerencia de Servicios sociales de la Junta de Castilla y León, FEMUR, Dirección Provincial de Educación, Secretaría de la Mujer de UGT, Fundación Secretariado Gitano, ISMUR, Asociación María del Salto, Asociación Espávila, Unidad de Violencia de Género de la Subdelegación del Gobierno, la Cátedra de Género de la Universidad de Valladolid y Mujeres Inquietas). También han participado: Brigada Violeta, Fundación ANAR, SEGOENTIENDE, la Asociación Otro Tiempo, el Foro Social de Segovia, el Centro de información al trabajador/a extranjero/a de CCOO (CITE) y la Cámara de Comercio.

Se han incorporado las encuestas realizadas por la Concejalía de Juventud con motivo de la elaboración del III Plan de Juventud, la encuesta realizada por la Concejalía de Deportes entre los clubs de la capital para la elaboración de este Plan de Igualdad y las realizadas por el Grupo de Estudiantes de la UVA en Segovia del Master Comunicación con Fines Sociales. Se han tenido en cuenta las conclusiones del debate de Segovia Viva “Somos Iguales” y las de los talleres y grupos con población inmigrante y población en general realizados por ISMUR.



11. BIBLIOGRAFIA Y DOCUMENTACIÓN.

- **Historia del Siglo XX. 1914-1991.** E. Hobsbawn. Ed Crítica. 1995.
- **La construcción del sexo. Cuerpo y género desde los griegos hasta Freud.** T. Laqueur. Ed Crítica. Feminismos. Madrid 1994.
- **La voluntad y el deseo. La construcción social del género y la sexualidad: el caso de lesbianas, gays y trans.** G. Coll – Planas. Ed Egales. Barcelona, 2010.
- **Agenda Estratégica para la Igualdad de Género 2016-2019.** Comisión Europea. Bélgica, Unión Europea, 2015.
- **Una economía al servicio del 1%.** Oxfam. Informe. Oxford, Reino Unido, 2016.
- **Impacto macroeconómico de la discriminación de género 2012-2014.** Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Madrid, 2014.
- **Informe Violencia de Género 2015 Teléfono ANAR.** Fundación ANAR. Madrid, 2016.
- **Cuarto Informe de las mujeres en los Consejos del IBEX, 35.** ATREVIA/IESE. 2106.
- **Percepción de la Violencia de Género en la Adolescencia y la juventud.** Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2015.
- **Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2015.** Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad. 2015.
- **Informe sobre incidentes relacionados con los delitos de odio en España.** Ministerio del Interior. 2015.
- **Jóvenes y género. El estado de la cuestión.** Centro Reina Sofía. FAD. 2015.
- **The gender employment gap: challenges and solutions.** Eurofound. 2016.
- **El Mercado de Trabajo en España, Castilla y León y Provincias. Principales variables del mercado laboral. Año 2015.** CCOO de Castilla y León. 2016.
- **El Mercado de Trabajo en España, Castilla y León y Provincias. Principales variables del mercado laboral. Año 2016.** CCOO de Castilla y León. 2017.
- **La población castellana y leonesa de origen extranjero. Una perspectiva sindical.** CCOO Castilla y León. 2015.
- **Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE.** Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE. 2014.
- **Reflejo de la mujer en el espejo de la discapacidad: la conquista de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres con discapacidad.** Elena Díaz Funchal. Ed Cinca. Madrid 2013.