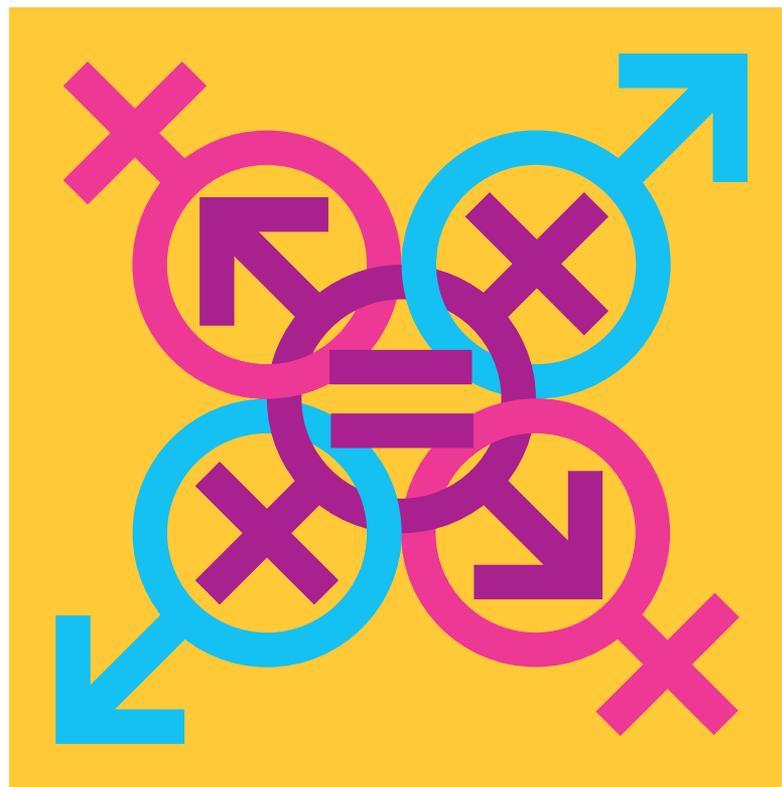


la fortaleza de tod@s

# Igualdad



Diputación  
de Segovia

Asuntos Sociales y Deportes



PLAN PROVINCIAL DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES DE SEGOVIA. **2008-2011**

**Edita**

**Diputación de Segovia**

Área de Asuntos Sociales y Deportes

**Elabora**

Catep. Intervención Social S. Coop.

**Apoyo técnico**

Este Plan ha sido elaborado con la participación y asesoramiento:

Mar Martínez Ayuso

Julia M<sup>a</sup> Useros Esteban

Isabel Sanz Montarelo

Cristina Sanz Ajo

**Diseño y maquetación**

Paulino Lázaro

**Impresión**

Gráficas CEYDE

**Depósito Legal**

SG. 97/2008

# Índice

PRESENTACIÓN .....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
La provincia de Segovia.....	7
Educación de las mujeres y los hombres .....	9
Conciliación de la vida personal, familiar y profesional .....	11
Participación de las mujeres .....	15
Violencia contra las mujeres.....	16
Diputación Provincial de Segovia .....	17
ÁREAS DEL PLAN.....	19
1. El principio de igualdad en las entidades locales .....	19
2. Valores no sexistas.....	21
3. Conciliación de la vida laboral y familiar.....	24
4. Participación social.....	27
5. Violencia de género .....	29
TABLA RESUMEN: ÁREAS Y OBJETIVOS.....	31
ORGANIZACIÓN DEL PLAN .....	32
El diseño.....	32
La ejecución.....	33
La evaluación .....	33
PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN.....	35
GLOSARIO .....	36



# Presentación

El II Plan Provincial de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011 pretende ser la guía de trabajo que facilite la aplicación real del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas de la Diputación.

Este Plan pretende incorporar el principio de **transversalidad de género** en el trabajo de todas las áreas de la política local. Las desigualdades entre mujeres y hombres están presentes en todos los ámbitos, por ello las actuaciones deben ir dirigidas a transformar las condiciones que sustentan la desigualdad en cada uno de ellos. Esto no excluye la necesidad de continuar proponiendo actuaciones específicas para mujeres, pero si el referente a largo plazo es la eliminación de las discriminaciones por género, se deberán proponer actuaciones que remuevan todas aquellas estructuras que obstaculizan la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la acción política.

Este Plan, asumiendo la idea de que la igualdad se construye entre todas y todos propone **actuaciones destinadas a toda la población**. Se parte del convencimiento de que la construcción social es tarea y, a su vez, responsabilidad de toda la ciudadanía. Las transformaciones sociales necesarias para una sociedad no discriminatoria para las mujeres supone ineludiblemente la contribución de políticos/as, técnicos/as, mujeres y hombres. Por ello, se incorporan actuaciones dirigidas a estos diferentes destinatarios.

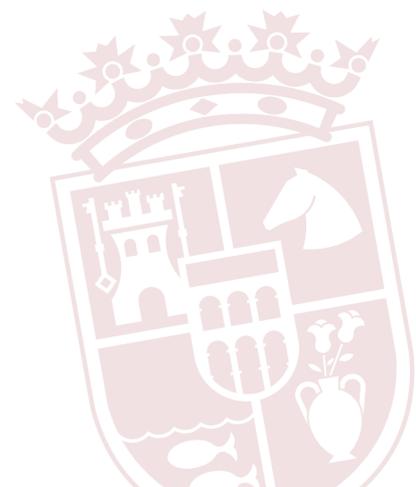
La **implicación de diferentes agentes** se entiende como condición indispensable para el buen desarrollo de un plan. En la elaboración de este Plan de Igualdad ha participado personal político y técnico de la Diputación, así como la ciudadanía. Igualmente se han definido las funciones que desarrollará cada uno de estos agentes en la ejecución y evaluación del mismo.

El Plan pretende atender a las necesidades reales de la población y a la complejidad de las desigualdades entre mujeres y hombres. Para desarrollar esta tarea se recogen las **áreas** que lo organizan, y los **objetivos y actuaciones** que en el momento de diseño se han estimado como necesarias para avanzar en el camino que el Plan propone. Las actuaciones que se incluyen parten de un análisis compartido de la realidad y diseñan la estrategia común para la igualdad por parte de la Diputación.

Se parte de la conciencia de que las acciones a emprender son muchas, así como también las entidades estatales, regionales y locales que ya las están poniendo en marcha. Por ello este Plan pretende **priorizar** aquellas actuaciones que, por una parte, responden a una demanda urgente, y por otra que contribuyen a transformaciones estructurales. Así mismo, se han tenido en cuenta las actuaciones que desarrolla la Junta de Castilla y León y con las que se busca la complementariedad, nunca la duplicación de recursos.

La **evaluación** del Plan permitirá conocer el desarrollo de las acciones, los cambios producidos en las áreas definidas en el Plan, y poder tomar decisiones sobre la necesidad de reajustes en el desarrollo de las acciones pertinentes e idóneas. La necesidad de la evaluabilidad del Plan se tuvo presente en el momento de diseño. Ello permitirá rendir cuentas sobre el aprovechamiento de los recursos utilizados y de favorecer la toma de decisiones sobre futuras actuaciones.

**Javier Santamaría Herranz**  
*Presidente de la Diputación de Segovia*



# Introducción

La igualdad de derechos de mujeres y hombres, reconocido como Derecho Fundamental en la 'Declaración Universal de Derechos Humanos', ha inspirado los ordenamientos jurídicos internacionales y nacionales y ha propiciado la articulación de normativas específicas que han consolidado la igualdad formal. La 'Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer' aprobada por la ONU en 1979 y ratificada por España en 1984, establece en su artículo 2 el compromiso de los Estados miembros a "asegurar por Ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio". España y las comunidades autónomas que la componen, han desarrollado su actividad legislativa atendiendo al cumplimiento de este compromiso.

El reconocimiento legal de este principio ha supuesto un importante avance pero no ha producido la igualdad real. La igualdad legal no ha podido transformar una estructura social, histórica, basada en la desigualdad entre los sexos; que se mantiene profundamente arraigada en nuestro sistema de valores, en nuestras prácticas cotidianas y que restringe las posibilidades de opciones para mujeres y para hombres. La igualdad recogida en las leyes ha contado con un instrumento eficaz -los planes de igualdad-, que han favorecido la organización de la acción pública para avanzar en la consolidación práctica de este principio.

El II Plan Provincial de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Segovia se enmarca en el conjunto de políticas que a nivel internacional, europeo, estatal, autonómico y local se están impulsando con el fin de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.



Como referentes destacamos las Directrices propuestas en la 'Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de Castilla y León', que regula el marco de actuación en orden a promover la igualdad, contemplando de forma integral los aspectos de promoción de la igualdad; así como el 'IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León. 2007 - 2011' y la 'Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres'. Esta última nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad y en su Exposición de motivos reconoce como necesario el desarrollo de "una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla".

Este Plan continúa la trayectoria iniciada en el I Plan Provincial de Igualdad de Oportunidades y pretende dar impulso a las políticas que, en esta materia, se han puesto en marcha en la provincia de Segovia, configurando una política común a nivel local y expresando la voluntad de la institución de trabajar por la igualdad.

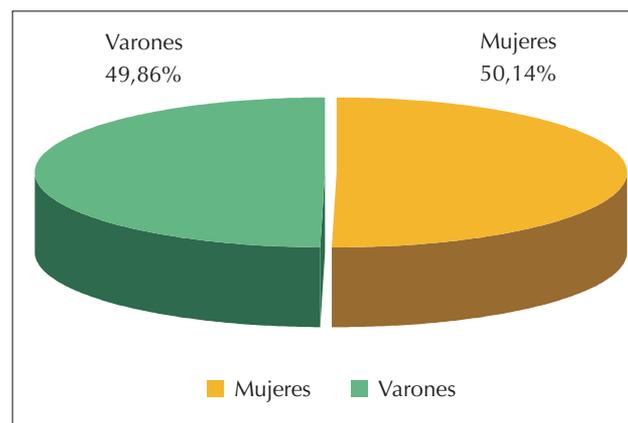
Para la elaboración de este Plan se ha realizado un primer diagnóstico del territorio y de la situación de partida. Para ello se han manejado como fuentes principales: las aportaciones que han realizado las y los agentes consultados, y el análisis de documentos y datos estadísticos. Estos han permitido completar e ilustrar de forma cuantitativa las situaciones descritas. La recogida de información y su análisis han permitido dibujar un mapa de la situación de partida desde el que realizar las propuestas de acción que articulan este Plan.

## La provincia de Segovia

La sociedad segoviana, en consonancia con la tendencia general que ha protagonizado la sociedad española desde el inicio de la democracia, ha ido reduciendo desigualdades entre mujeres y hombres. Sin embargo, persisten mecanismos que reproducen y mantienen situaciones que dificultan la igualdad.

Hablar de la sociedad segoviana es hablar de un colectivo heterogéneo, en un territorio con notables diferencias que ofrece oportunidades distintas; donde los sistemas de valores y por tanto, los asociados al género, se manifiestan de forma más o menos restrictiva. Resulta imprescindible, por tanto, abordar el conocimiento de la situación de partida, atendiendo a algunas características de la población que son determinantes para el análisis, diseño y posterior ejecución de las medidas que se propongan.

La provincia de Segovia, compuesta de 208 municipios y 17 entidades locales menores, tiene una **población** total –exceptuando a Segovia capital<sup>1</sup>–, de 103.275 habitantes, de las que 51.783 son mujeres y 51.492 son hombres<sup>2</sup>.



**Gráfico 1:**

Población por sexo en porcentajes.  
Provincia. 01.01.2007.

**Fuente:**

Padrón municipal. INE.  
Elaboración propia.

Un primer factor que caracteriza a la provincia son los marcados desequilibrios territoriales:

- Pocos municipios grandes (2.000 a 5.000 habitantes), demográficamente dinámicos, con población adulta-joven y con funciones urbanas.

- Gran número de municipios pequeños y micro-municipios, demográficamente regresivos, con población envejecida o muy envejecida y con funciones rurales<sup>3</sup>.

La distribución de la población por sexo, según el tipo de municipio, ofrece el siguiente registro:

	Mujeres	Varones
Total provincial (incluida la capital)	49,48	50,52
Segovia capital	51,74	48,26
Municipios de más de 2.000 hab.	49,00	51,00
Municipios de menos de 2.000 hab.	47,64	52,36

El porcentaje de mujeres supera el 50% en la capital provincial y experimenta los porcentajes más bajos en los municipios de menos de 2.000 habitantes, con una diferencia de 4,72 puntos sobre el porcentaje de hombres.

Tal y como han expresado las y los agentes consultados en el proceso de diseño del Plan, las desigualdades se mantienen con mayor persistencia en las zonas más rurales. Los núcleos pequeños y más aislados ofrecen, en general, menos oportunidades de desarrollo para las mujeres. La escasez de opciones laborales adecuadas, la falta o dificultad de acceso a servicios que facilitan el desarrollo personal, familiar y/o profesional y el mantenimiento de un modelo tradicional de roles asignados a mujeres y hombres, inciden en mayor medida en las mujeres en relación a sus vecinos varones; pero también, en relación a las mujeres que habitan en municipios más grandes y dinámicos.

<sup>1</sup> Los datos provinciales siempre se aportan exceptuando Segovia capital, salvo que se indique lo contrario.

<sup>2</sup> Cifras de población referidas al 01.01.2007. Fuente: Padrón municipal. INE.

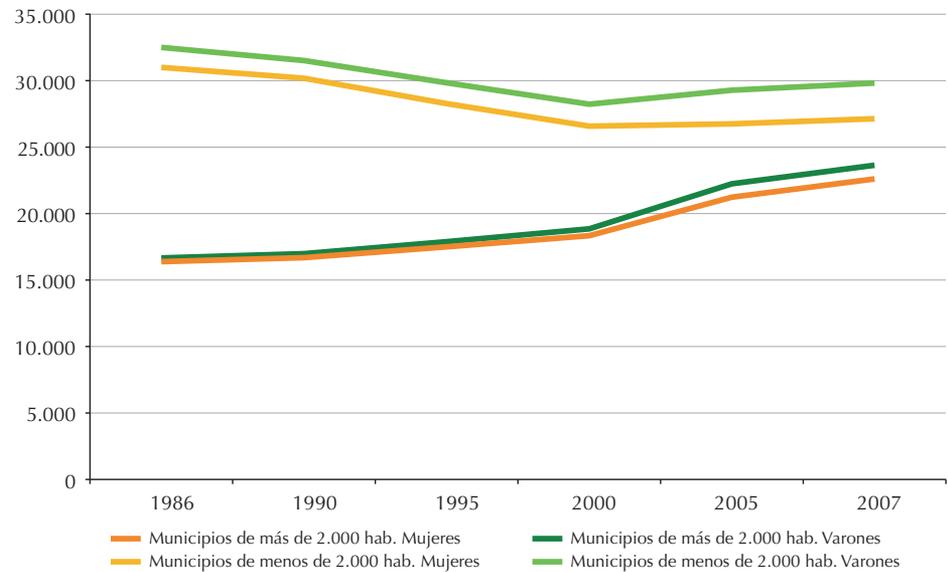
<sup>3</sup> RequesVelasco, P. "Segovia: el condicionante geodemográfico". En Mesa Redonda: "La problemática actual de Segovia". Observatorio Socioeconómico. Caja Segovia. s/f.

Según se observa en la tabla 2 y el gráfico 2, la **evolución demográfica** que viven los dos tipos de municipios es inversa. Mientras los municipios grandes ven incrementada su población, los municipios más pequeños sufren un claro proceso de despoblamiento, aunque es preciso destacar que -en los últimos años- se observa un cambio de tendencia. El despoblamiento tiene una consecuencia directa: la dotación de recursos y servicios disminuye a medida que se reduce el número de habitantes. Esta circunstancia, que afecta a toda la población, se agrava en el caso de las mujeres porque siguen siendo, en gran medida, las responsables de la atención y cuidado de personas dependientes, por tanto tienen mayor necesidad del uso de guarderías, colegios, centros de mayores, transportes públicos, etc.

Si se contempla la composición de la población por franjas de edad, según se muestra en la tabla 3, en los datos referidos al total de la provincia sin capital, se identifica una mayor tasa de masculinidad en las capas más jóvenes, que se incrementa a medida que aumenta la edad y que se acentúa en la franja de 40-49 años mostrando una diferencia porcentual de 13,8 puntos. Esta tendencia se invierte en la franja de 60-69 años, donde el porcentaje de mujeres supera al de hombres motivado, principalmente, por la mayor esperanza de vida que presenta la población femenina.

En los municipios de menos de 2.000 habitantes, el desequilibrio entre sexos se incrementa alcanzando en la citada franja de 40 a 49 años, una diferencia de casi 19 puntos, según se expresa en la tabla 3 y el gráfico 3:

	0-9		10-19		20-29		30-39		40-49		50-59		60-69		70 o más	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
Total provincia	49,4	50,6	47,9	52,1	48,0	52,0	48,1	51,9	46,4	53,6	48,1	51,9	51,7	48,3	57,0	43,0
Sin capital	48,8	51,2	47,3	52,7	47,1	52,9	46,3	53,7	43,1	56,9	45,8	54,2	50,6	49,4	55,7	44,3
Más de 2.000 hab.	49,2	50,8	46,9	53,1	47,9	52,1	48,0	52,0	46,4	53,6	46,7	53,3	51,0	49,0	57,4	42,6
Menos de 2.000 hab.	48,4	51,6	47,6	52,4	46,4	53,6	45,1	54,9	40,7	59,3	45,1	54,9	50,4	49,6	55,1	44,9



**Gráfico 2:**  
Evolución de población de 1986 a 2007 por sexo y tipo de población.

**Fuente:**  
Series históricas de población. INE. Elaboración propia.

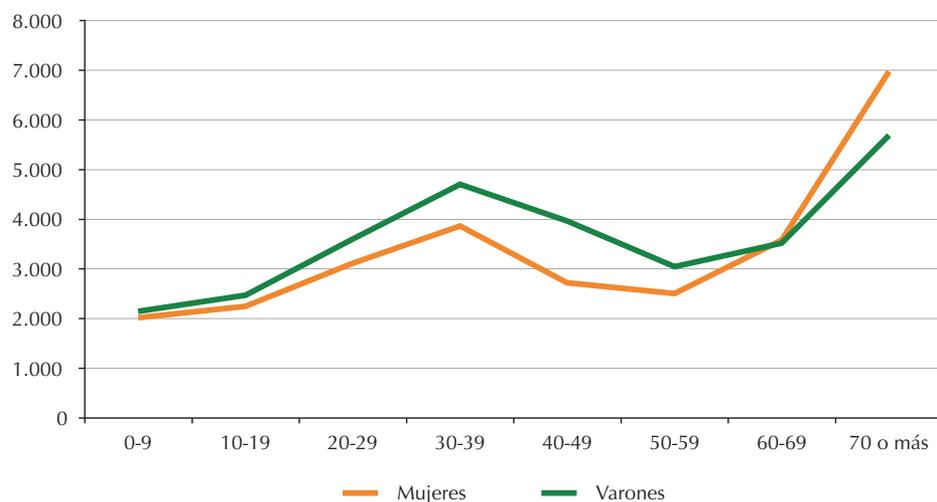
	Municipios de más de 2.000 hab.		Municipios de menos de 2.000 hab.	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
1986	16.471	16.652	30.993	32.484
1990	16.779	16.977	30.162	31.511
1995	17.586	17.886	28.255	29.833
2000	18.434	18.849	26.556	28.219
2005	21.334	22.232	26.741	29.268
2007	22.706	23.637	27.124	29.808

**Tabla 2:**  
Evolución de población de 1986 a 2007 por sexo y tipo de población.

**Fuente:**  
Series históricas de población. INE. Elaboración propia.

**Tabla 3:**  
Población por edad y sexo en porcentajes. Segovia capital y provincia. 2001.

**Fuente:**  
INE 2004. Censos de Población y viviendas 2001. Resultados definitivos.



**Gráfico 3:**

Datos de población por edad y sexo. Municipios de menos de 2.000 habitantes. 2001.

**Fuente:**

INE 2004. Censos de Población y viviendas 2001. Resultados definitivos

Coincidiendo con el proceso emigratorio que sufren los núcleos rurales de todo el país, se empieza a observar un fuerte componente de género, que está cuestionando el mantenimiento de la población en los municipios más pequeños, donde existe un importante desequilibrio entre mujeres y hombres que empieza a hacerse mayor entre las capas más jóvenes.

Otro factor que caracteriza a la provincia es el proceso de **envejecimiento progresivo** de la población, como consecuencia del alargamiento de la esperanza de vida, la caída de la natalidad iniciada en los años 80 y los flujos migratorios de los años 60<sup>4</sup>. La edad aparece como elemento a tener en cuenta en la identificación de las desigualdades. Entre la población más mayor los roles de género están más interiorizados, las actividades que realizan mujeres y hombres más diferenciadas y, por tanto, resulta más difícil modificar comportamientos y actitudes que en la población más joven.

Los desequilibrios territoriales, la emigración de las mujeres y la creciente masculinización de las poblaciones de los núcleos rurales, y el progresivo envejecimiento de la población, son efectos que están indicando la necesidad de que las políticas sociales y económicas de desarrollo se diseñen incluyendo la perspectiva de género.

## Educación de las mujeres y los hombres

El **nivel educativo** de la población, en general, se ha ido elevando progresivamente. En el caso de las mujeres se puede apreciar que están más presentes en los niveles superiores del sistema educativo. Del total de la población femenina de la provincia de Segovia (incluida la capital), un 19,76% ha finalizado estudios de segundo grado, frente a un 16,82% de la población masculina. Igualmente, un 21,11% de mujeres ha finalizado estudios de tercer grado, frente a un 18,70% de la población masculina. En la siguiente tabla se puede apreciar en detalle la distribución de mujeres y hombres según el nivel de formación alcanzado.

Si se analizan pormenorizadamente estos datos cruzándolos con la edad según se expone en la tabla 5, se observa que los niveles de formación más bajos se encuentran en los grupos de mayor edad, afectando en mayor medida a las mujeres, como consecuencia de la dificultad de acceso a la educación que han tenido las mujeres de generaciones anteriores.

A su vez, las mujeres más jóvenes tienen un nivel formativo superior al de sus compañeros varones, mostrando porcentajes más elevados de población femenina que cursa estudios universitarios. Esta diferencia aumenta progresivamente hasta la franja de 40-44 años, en la que empieza a acortarse la diferencia hasta la franja 50-54 que se invierte.

<sup>4</sup> Reques Velasco, P. "Segovia: el condicionante geodemográfico". En Mesa Redonda: "La problemática actual de Segovia". Observatorio Socioeconómico. Caja Segovia. s/f.



		Mujeres	Varones
<b>Analfabetos/as</b>	Analfabetos/as	0,43	0,15
	<b>Total analfabetos/as</b>	<b>0,43</b>	<b>0,15</b>
<b>Primer grado</b>	Educación Primaria	41,47	41,74
	Formación e inserción laboral que no precisa título de primera etapa de secundaria	0,00	0,49
	Primera etapa de Educación Secundaria	16,55	21,37
	Garantía Social / Iniciación Profesional	0,00	0,20
	Formación e inserción laboral que precisa título de primera etapa de secundaria	0,67	0,51
	<b>Total primer grado</b>	<b>58,69</b>	<b>64,32</b>
<b>Segundo grado</b>	Segunda etapa de Educación Secundaria	19,66	16,82
	Formación e inserción laboral que precisa título de segunda etapa de secundaria	0,11	0,00
	<b>Total segundo grado</b>	<b>19,76</b>	<b>16,82</b>
<b>Tercer grado</b>	Enseñanzas técnico-profesionales de grado superior	4,99	7,11
	Títulos propios (no homologados) de universidades y formac. e inserc. lab. de formac. prof. sup.	0,43	0,49
	Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	15,45	10,88
	Estudios oficiales de especialización profesional	0,07	0,12
	Enseñanza universitaria de tercer ciclo (doctorado)	0,17	0,10
	<b>Total tercer grado</b>	<b>21,11</b>	<b>18,70</b>

**Tabla 4:**

Población de 16 y más años por provincia y sexo según el nivel de formación alcanzado. Segovia capital y provincia. 4º trimestre 2006.

**Fuente:**

Anuario Estadístico de Castilla y León. Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León. 2007.

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65 o más	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
Analfabetos/as	0,9	0,7	0,4	0,4	0,3	0,4	0,5	0,4	0,6	0,4	0,6	0,3	0,6	0,6	1,0	0,5	0,8	0,6	0,8	0,4	1,7	0,8
Sin estudios	2,0	3,0	0,9	1,7	1,5	1,9	1,8	2,5	2,0	3,0	3,0	4,2	4,9	6,2	9,0	9,6	14,3	12,4	21,0	19,6	35,5	32,2
Primer grado	30,3	38,2	5,0	10,3	6,2	10,0	7,8	13,8	11,4	18,2	19,6	21,5	31,5	29,7	41,5	41,0	50,2	48,4	56,7	53,0	52,9	54,4
Segundo grado	66,7	58,1	69,1	76,5	57,6	68,0	62,2	68,5	63,8	65,6	59,5	62,2	50,6	52,0	40,8	39,5	29,5	32,9	18,4	22,2	8,9	11,0
Tercer grado			24,7	11,1	34,3	19,7	27,7	14,8	22,2	12,8	17,3	11,8	12,3	11,5	7,7	9,4	5,2	5,6	3,1	4,8	1,0	1,7

**Tabla 5:**

Niveles de formación por sexo y edad en porcentajes. Provincia. 2001.

**Fuente:**

INE 2004. Censos de Población y viviendas 2001. Resultados definitivos.

Resulta, por tanto, evidente que se está produciendo un incremento del nivel formativo de las mujeres en relación a épocas anteriores.

Las mujeres jóvenes del medio rural tienen un nivel formativo mayor que el de los hombres jóvenes, lo que las convierte en personas más preparadas. Quizá y siguiendo a

Milagros Alario<sup>5</sup>, éste puede estar constituyendo un factor de expulsión de facto para estas mujeres.

Según esta autora, las jóvenes obtienen una formación que, escasas veces, encuentra salida profesional en el propio medio, pero además abre sus expectativas personales y relacionales alejándolas de los valores tradicionales que se

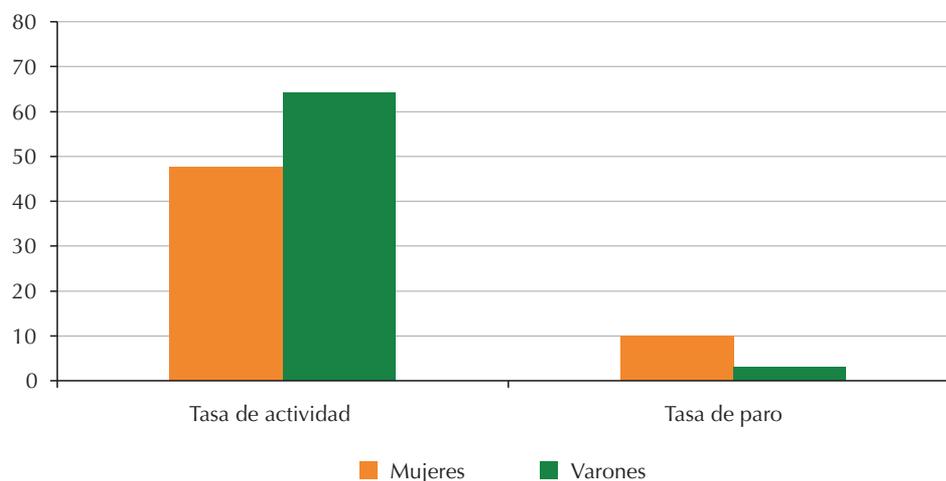
<sup>5</sup> Alario Trigueros, M. "Retos y oportunidades de las mujeres jóvenes en el medio rural". Jornadas Temáticas "Relevo generacional e incorporación de las mujeres al desarrollo rural". Nov. 2002.

**Gráfico 4:**

Tasas de actividad y de paro por sexos. Segovia capital y provincia. Cuarto trimestre 2007.

**Fuente:**

Encuesta de Población Activa. INE.



mantienen en el mundo rural. Es decir, unido al factor del alto nivel formativo se podría pensar que se está produciendo un cambio de mentalidad y exigencias en las mujeres jóvenes que no encuentra respuesta en una transformación equivalente de las estructuras sociales y económicas de los espacios rurales.

## Conciliación de la vida personal, familiar y profesional

Uno de los retos prioritarios que tienen actualmente las políticas de igualdad de oportunidades es conseguir que mujeres y hombres repartan, a partes iguales, los tiempos dedicados a la actividad laboral, a la atención de las responsabilidades familiares y al tiempo propio de desarrollo personal.

La incorporación de las mujeres a la actividad laboral ha sido una de las conquistas más importantes. El empleo ha permitido, principalmente, establecer la independencia económica respecto a la unidad familiar y, junto con la educación,

ha sido la principal puerta de acceso para las mujeres al espacio público. Sin embargo, las diferencias con respecto a los hombres evidencian que aún persisten obstáculos que impiden la incorporación de las mujeres al ámbito laboral en condiciones de igualdad con los varones.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, la presencia de las mujeres en el **mercado laboral** sigue estando muy alejada de la masculina. La tasa de actividad femenina es de 47,57% frente al 64,28% de los hombres. A su vez el paro soportado por la población femenina es de 9,99% frente al 3,18% de la masculina; como se refleja en la tabla 6 y el gráfico 4.

	Mujeres	Varones
Tasa de actividad	47,57	64,28
Tasa de paro	9,99	3,18

La desigualdad en el ámbito laboral no viene determinada únicamente por el número de incorporaciones sino también por el tipo de **situaciones profesionales** en las que se encuentran mujeres y hombres.



**Tabla 6:**

Tasas de actividad y de paro por sexos en porcentajes. Segovia capital y provincia. Cuarto trimestre 2007

**Fuente:**

Encuesta de Población Activa. INE.

		Mujeres	Varones
Empresario/a o profesional	que emplea personal	4,9	10,2
	que no emplea personal	14,5	26,1
		<b>19,4</b>	<b>36,3</b>
Trabajador/a por cuenta ajena	con carácter fijo o indefinido	50,8	47,4
	con carácter eventual, temporal...	28,7	15,5
		<b>79,5</b>	<b>62,9</b>
Otra situación (ayuda familiar)		0,8	0,3
Otra situación (miembro de cooperativas)		0,3	0,5

El empresariado sigue contando con poca presencia femenina: el 19,4 % del total de mujeres empleadas y sólo el 4,9% regenta empresas con plantilla. En lógica proporción la mayoría de mujeres empleadas son trabajadoras por cuenta ajena (79,5 %) y de estas, un 28,7% del total tienen empleos eventuales. Estos datos expresan la inestabilidad laboral que soportan las mujeres y, en definitiva, la mayor tendencia a su expulsión del mercado de trabajo.

El INEM aporta datos más recientes sobre los tipos de contrato registrados en el mes de enero de 2008 y se puede comprobar que se mantiene esta tendencia (Tabla 8).

Tipos de contrato		Mujeres	Varones
Iniciales	Indefinidos	6,18	11,77
	Temporal	88,86	80,32
Conversión en indefinidos		4,96	7,90

Las **actividades económicas** con mayor presencia en la provincia, en relación al número de personas empleadas son las que se muestran en la siguiente (Tabla 9):

	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	18,8
Industria manufacturera	15,7
Construcción	14,1
Comercio; reparación de vehículos de motor; motocicletas, ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	11,6
Hostelería	7,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,6
Intermediación financiera	1,8
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	4,3
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	8,0
Educación	4,3
Actividades sanitarias y veterinarias; asistencia social	4,3
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	2,4
Actividades de los hogares	1,5
Otras <sup>6</sup>	0,8

La actividad laboral de mujeres y hombres aparece muy segregada por razón de sexo. Si se comparan los datos que ofrecen las tablas 9 y 10, se comprueba que las actividades económicas con más impacto en el mercado laboral son aquellas más masculinizadas (agricultura, ganadería, industria y construcción). Mientras que las mujeres ocupan de forma mayoritaria los

<sup>6</sup> Otras incluye: Pesca; Industrias extractivas; Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua; Organismos extraterritoriales. Todas con menos de un 1%.

**Tabla 7:**

Situación profesional en personas ocupadas de más de 16 años en porcentajes. Provincia. 2001.

**Fuente:**

INE 2004. Censos de Población y viviendas 2001. Resultados definitivos.

**Tabla 9:**

Personas ocupadas de 16 años o más en porcentajes. Provincia 2001.

**Fuente:**

INE 2004. Censos de Población y viviendas 2001. Resultados definitivos.

**Tabla 8:**

Contratos de trabajo registrados según sexo. Provincia. Enero 2008.

**Fuente:**

INEM. Datos estadísticos de paro registrado y contratos por municipio.

puestos de trabajo de aquellas actividades que ofrecen menos empleo (actividades de los hogares, sanitarias, veterinarias y asistencia social y educación), es decir, en aquellas actividades tradicionalmente feminizadas que suponen una extensión de los servicios de cuidados que se desarrollan en el ámbito doméstico.

**Tabla 10:**

Personas ocupadas de 16 años o más por sexo en porcentajes. Provincia. 2001.

**Fuente:**

INE. 2004. Censos de Población y viviendas 2001. Resultados definitivos.

	Mujer	Varón
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	7,39	23,84
Industria manufacturera	11,08	17,71
Construcción	2,37	19,33
Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas, ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	16,25	9,46
Hostelería	12,33	4,55
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3,45	6,53
Intermediación financiera	2,23	1,56
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	6,97	3,05
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	9,72	7,30
Educación	8,55	2,35
Actividades sanitarias y veterinarias; asistencia social	10,81	1,46
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	3,97	1,73
Actividades de los hogares	4,44	0,22
Otras	0,44	0,90

**Tabla 11:**

Trabajo familiar: titulares persona física y jefes de explotaciones según edad y sexo. Provincia. 1999.

**Fuente:**

Censo agrario 1999. INE.

La mayoría de las industrias y empresas de servicios suelen estar concentradas en núcleos intermedios y cabecera de comarca, por lo cual ofrecen pocas opciones para las mujeres que viven en las zonas rurales más alejadas, ya que es necesario disponer de medio de transporte privado, dadas las defi-

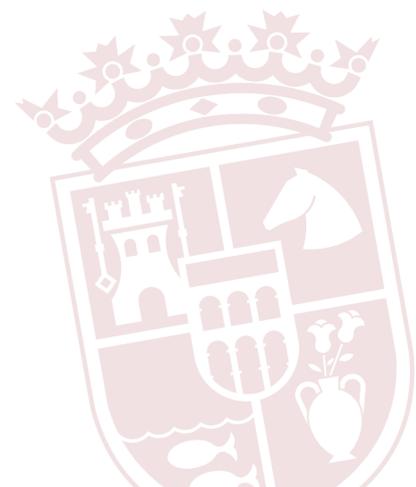
ciencias de los públicos, no siempre al alcance de la mayoría de las mujeres. La necesidad de desplazamientos, las condiciones laborales, la progresiva masculinización a medida que avanza la mecanización de algunas de las actividades, hace que resulte difícil el acceso a estas opciones laborales. La dificultad se incrementa para aquellas mujeres que además soportan todo el peso de las responsabilidades familiares.

Junto a estas actividades tradicionales comienza a aparecer la atención a personas mayores y a menores como nuevo yacimiento de empleo, aunque sigue siendo una prolongación del papel tradicional de la mujer. El autoempleo en actividades como turismo, servicios, pequeño comercio, artesanía, etc. es otra de las actividades que se empiezan a desarrollar<sup>7</sup>.

La presencia de las mujeres en la actividad agraria de la provincia es poco visible. Según el Censo Agrario de 1999, las mujeres son titulares jefas en explotación en pocos casos, representan un 19% del total de explotaciones. La participación femenina se concentra principalmente como cónyuges y como ayudas familiares que, en ambas categorías, constituyen actividades no remuneradas:

	Mujeres	Varones	Total
Todas la edades	120	510	630
Menos de 25 años	1	19	20
De 25 a 29 años	5	31	36
De 30 a 34 años	15	79	94
De 35 a 39 años	14	79	93
De 40 a 44 años	11	71	82
De 45 a 49 años	15	59	74
De 50 a 54 años	16	52	68
De 55 a 59 años	16	41	57
De 60 a 64 años	17	46	63
De 65 años y más	10	33	43

<sup>7</sup> Alario Trigueros, M. "Retos y oportunidades de las mujeres jóvenes en el medio rural". Jornadas Temáticas "Relevo generacional e incorporación de las mujeres al desarrollo rural". Nov.2002.



Las actividades que desarrollan las mujeres en las explotaciones familiares agrícolas y ganaderas, no son consideradas como trabajo: no obtienen remuneración, ni prestaciones sociales porque no cotizan al sistema de Seguridad Social. La concepción de esta actividad parece que responde, más bien, a una extensión del propio trabajo reproductivo al ser un trabajo que se desarrolla dentro de la unidad familiar; incrementando, de este modo, la dependencia económica de las mujeres de dicha unidad.

En resumen, la baja tasa de actividad, la alta tasa de desempleo, la mayor presencia en la contratación eventual, el bajo número de mujeres empresarias, la segregación de las mujeres en determinadas actividades con poca proyección en el mercado laboral provincial y la invisibilidad del trabajo en las explotaciones agrarias son datos que evidencian que el acceso y mantenimiento de las mujeres segovianas en el empleo continua siendo una meta a alcanzar.

La división sexual del trabajo, que sitúa a los hombres en lo productivo y a las mujeres en lo reproductivo, se sigue manteniendo a pesar de la incorporación paulatina de las mujeres al trabajo asalariado. El acceso al empleo no ha supuesto una distribución equitativa de lo doméstico. Así, las mujeres siguen dedicando más tiempo al desempeño de las **responsabilidades domésticas**, como confirman los siguientes datos:

Según los resultados que ofrece el estudio 'Usos del tiempo, estereotipos, valores y actitudes' del Instituto de la Mujer las mujeres dedican, como media diaria, 3 horas y 39 minutos más que los hombres al hogar y a la familia. El tiempo dedicado a esta actividad es la que arroja una diferencia mayor entre mujeres y hombres. Estos datos posibilitan una aproximación a la cuestión de la conciliación, pero ésta constituye un problema sociológico complejo, que los datos por sí mismos no revelan.

El 'Estudio sobre la conciliación de la vida y familiar y la vida laboral en España'<sup>8</sup>, identifica cuáles son las barreras que actualmente dificultan la compaginación de responsabilidades familiares y ocupación remunerada: "(...) estas barreras poseen un carácter estructural: es decir, poseen un alcance socialmente muy generalizado, permanecen de forma constante a lo largo del tiempo y escapan con frecuencia a la conciencia de los sujetos implicados".

El citado estudio categoriza las citadas barreras en tres tipos:

– Barreras relativas a la estructura social: arraigo de la tradicional división sexual del trabajo, que se concreta en la idea de que son las mujeres las mejor capacitadas para atender las responsabilidades familiares. Esta concepción está presente en las familias, en la población en general,

	18 a 29 años		30 a 44 años		45 a 64 años		65 y más años		Total	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Necesidades personales	10:28	10:29	10:12	10:12	10:24	10:39	10:47	11:09	10:27	10:33
Trabajo doméstico	<b>3:31</b>	<b>1:23</b>	<b>6:59</b>	<b>2:22</b>	<b>6:37</b>	<b>2:38</b>	<b>6:06</b>	<b>2:35</b>	<b>5:59</b>	<b>2:20</b>
Educación	1:48	1:41	0:17	0:21	0:12	0:02	0:04	0:03	0:31	0:28
Tiempo libre	6:59	8:03	6:55	7:28	6:53	8:10	7:45	10:19	7:07	8:19
Trabajo remunerado	3:42	4:23	3:51	6:31	2:16	4:50	0:11	0:15	2:31	4:28

**Tabla 12:**

*Diferencias en usos del tiempo según grupo de edad y sexo. Estado Español. 2006.*

**Fuente:**

*Usos del tiempo, estereotipos, valores y actitudes. Instituto de la Mujer. 2007.*

<sup>8</sup> Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2005.

pero también en las empresas, obstaculizando la contratación de mujeres. Además, determina el hecho constatado, de que son las mujeres las que hacen mayor uso de las medidas para la conciliación (permisos, reducciones de jornada, excedencias...) con la consiguiente merma de salario y cotizaciones sociales; y en definitiva, supone una mayor predisposición al abandono del mercado laboral para atender a las personas dependientes.

– Barreras relativas a la estructura económica: relaciones de producción y segmentación del mercado de trabajo. La cultura empresarial está orientada hacia el logro de la máxima productividad, entendiendo, mayoritariamente, que la conciliación se debe resolver por las propias familias.

Por otro lado, se señala que la precariedad laboral que se da en el mercado de trabajo, merma las posibilidades reales de acogerse a las medidas que sobre conciliación hay legisladas, puesto que tal uso puede dar lugar a consecuencias laborales no deseadas.

– Barreras políticas: insuficiencia de la infraestructura pública de apoyo a la conciliación y amenazas a la validez del reconocimiento de los derechos recogidos en la legislación. En este apartado, las conclusiones del estudio señalan: “Por un lado, los recursos y servicios de apoyo se consideran claramente insuficientes (habría que añadir que esta insuficiencia es especialmente grave en el medio rural, donde convergen otros factores, relativos a especificidad geográfica de dicho medio, como la falta de conectividad e infraestructuras de transporte, etc)”.

Por último, al observar en la tabla 12 los tiempos dedicados a **actividades de ocio y tiempo libre**, se comprueba que los hombres dedican más tiempo que las mujeres a este tipo de actividades. Conciliar los tiempos de forma igualitaria supone hacer un reparto equilibrado del tiempo dedicado al empleo y a la familia, pero también del tiempo propio, el dedicado para uno/a mismo/a, que permite el desarrollo personal.

## Participación de las mujeres

Las asociaciones son espacios donde las mujeres hallan referentes válidos para encontrarse, desde donde se permite fomentar y potenciar la solidaridad y donde se compensa el aislamiento social que conlleva la dedicación exclusiva a la familia. Las asociaciones de mujeres son también plataformas para la acción desde las que las mujeres consiguen que sus voces se hagan fuertes y se escuchen para contribuir al desarrollo social y político de su territorio.

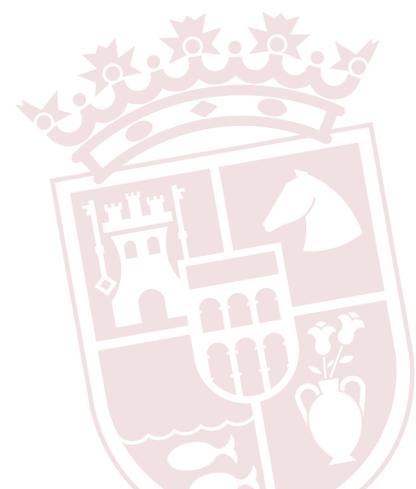
La participación social de las mujeres no sólo se articula desde las asociaciones de mujeres. Distintas organizaciones mixtas, han ido en los últimos años acogiendo la participación de las mujeres y de esta forma incorporando la igualdad de oportunidades en sus normas internas y programas de acción: en los partidos políticos (la cuota, los organismos específicos de igualdad, los planes de igualdad...), en los sindicatos (las reivindicaciones de igualdad salarial, protección de la maternidad, el acoso sexual...), en asociaciones corporativas para defender su realidad como mujeres profesionales, en asociaciones vecinales, culturales, de madres y padres de alumnado...

Las mujeres rurales, a su vez, tienen un alto grado de participación en la vida ciudadana que se traduce en la existencia de asociaciones de mujeres en casi todos los municipios, formando una buena estructura asociativa en el medio rural. Cumplen un importante papel como espacios para la interrelación personal, además de organizar actividades de ocio para ellas y para las vecinas y vecinos de sus municipios.

El grupo de asociaciones consultado para el diseño del Plan, señaló como problemas relacionados con la participación:

– Actividad asociativa muy diferenciada por razón de género. Escasa presencia de mujeres en asociaciones agrarias, empresariales...

– Escasa presencia de mujeres en cargos directivos de asociaciones mixtas, incluso en aquellas con mucha presencia femenina (ej: AMPAS).



– El contenido de las asociaciones de mujeres no persigue fines relacionados con la igualdad.

Frente a esto contrasta su ausencia en otros espacios donde se toman importantes decisiones que afectan a la ciudadanía. Su presencia en espacios políticos y económicos es aún escasa: partidos políticos, organizaciones agrarias, grupos de acción local... De los 208 municipios que componen la provincia, sólo 37 están gobernados por alcaldesas<sup>9</sup>. Es necesario destacar, así mismo, cómo los porcentajes de alcaldesas y concejales se van incrementado progresivamente tal como reflejan las tablas siguientes:

	1983	1987	1991	1995	1999	2003	2007
Alcaldesas	2,30	3,90	5,47	7,56	10,77	13,11	13,60

	1995	1999	2003
Concejales	12,28	15,92	19,41

A pesar del incremento del número de mujeres en cargos de representación política su presencia continua siendo reducida. La aplicación de medidas en el terreno legislativo, como la reciente Ley de Igualdad y el trabajo con las asociaciones como escuelas de ciudadanía y participación pueden contribuir a reducir estos desequilibrios. Contar con la participación de las mujeres en el desarrollo de los espacios rurales es fundamental porque, en gran medida, el futuro depende de ellas.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 <sup>10</sup>
Estado Español	54	63	50	54	71	72	58	68	71	16
Castilla y León	3	3	1	4	4	2	4	3	3	1

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Estado Español	8.216	8.861	9.518	11.080	10.801	10.902
Castilla y León	452	452	431	522	532	496

<sup>9</sup> Federación de Municipios y Provincias de Castilla y León. 2008.

<sup>10</sup> Datos recogidos hasta el 27 febrero 2008.

## Violencia contra las mujeres

El 'Preámbulo de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género' establece que "la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión".

La consideración del problema de la violencia contra las mujeres en su dimensión social y el reconocimiento de las causas que lo originan en el marco de unas relaciones de género desiguales, ha permitido identificar un problema que estaba oculto en el entorno íntimo. Desde este enfoque, se han podido implementar las estrategias y medidas adecuadas y necesarias para luchar contra esta terrible realidad.

En los últimos años se han realizado grandes esfuerzos por parte de las distintas administraciones y asociaciones para frenar este grave problema. Sin embargo, los datos indican la necesidad de continuar trabajando para que la violencia contra las mujeres desaparezca totalmente de nuestro presente y de nuestro futuro. A continuación se detallan datos a nivel estatal y autonómico:

**Tabla 13:**

Alcaldesas en los municipios de Castilla y León. Porcentajes.

**Fuente:**

Instituto de la Mujer (elaboradas a partir de datos facilitados por el Ministerio para las Administraciones Públicas).

**Tabla 14:**

Concejales en los municipios de Castilla y León. Porcentajes.

**Fuente:**

Instituto de la Mujer (elaboradas a partir de datos facilitados por el Ministerio para las Administraciones Públicas).

**Tabla 15:**

Mujeres muertas por violencia de género a manos de su pareja o ex-pareja según CC.AA. (Números absolutos).

**Fuente:**

Instituto de la Mujer (1999-2005: Elaboración propia a partir de noticias de prensa y de datos del Ministerio del Interior. A partir de 2006 datos de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer).

**Tabla 16:**

Número de denuncias por malos tratos producidos por pareja o ex-pareja según CC.AA. (Datos absolutos. Delitos más faltas).

**Fuente:**

Instituto de la Mujer (elaboradas a partir de los datos facilitados por el Ministerio del Interior).

Según datos de la Subdelegación del Gobierno, las denuncias presentadas en la provincia, incluida capital, se han incrementado en un 20 por ciento entre 2004 y 2005.

El 40% de las mujeres que mueren a causa de la violencia de género procede de municipios de menos de 10.000 habitantes, es decir, de zonas rurales. Algunas de las principales organizaciones sindicales agrarias, a través de sus áreas de mujer (COAG) y grandes asociaciones de mujeres rurales como AFAMMER y FADEMUR señalan que la lucha contra la violencia de género en zonas que, en ocasiones, están aisladas o mal informadas pasa por la necesidad de llevar a cabo medidas de asesoramiento e información a la población rural femenina, y también por acercar los mecanismos de protección y denuncia, que no existen en pequeños núcleos rurales<sup>11</sup>.

La Junta de Castilla y León ha asumido las competencias de intervención directa en casos de violencia de género. La estrategia regional en materia de violencia se ha articulado a través de la aprobación del 'II Plan contra la Violencia de Género en Castilla y León. 2007-2011' en el que se articula una estructura que comprende cuatro áreas fundamentales de actuación:

1. Prevención y Sensibilización. Se pretenden prevenir y evitar las actitudes sociales, que aún hoy persisten en un sistema discriminatorio, que favorecen y alientan la violencia contra las mujeres.

2. Formación. Se persigue capacitar en materia de violencia de género al conjunto de los y las profesionales presentes en todas las esferas desde las que se presta atención a las mujeres víctimas de violencia, para ofrecer una verdadera asistencia integral.

3. Atención Integral. Se traduce en que los servicios y recursos existentes ofrezcan una asistencia multidisciplinar e

integral a las mujeres afectadas por la violencia de género.

4. Coordinación Institucional. Se busca incidir en la coordinación entre los organismos e instituciones de los distintos niveles de las Administraciones Públicas implicados en la ejecución del mismo. Esta coordinación se revela como la fórmula más eficaz para conseguir la optimización de los recursos empleados, dando respuesta al problema de la duplicidad de determinadas actuaciones o servicios y evitando así la carencia o escasez de otras prestaciones necesarias.

## Diputación Provincial de Segovia

### Hacia un trabajo desde la perspectiva de género

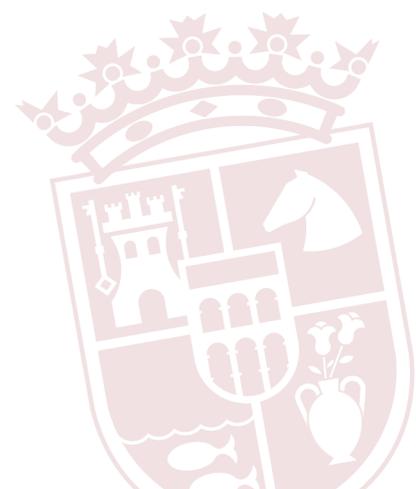
Las políticas de igualdad deben promover no sólo medidas específicas a favor de las mujeres sino que deben incorporar el principio de igualdad en todas las demás actuaciones de las distintas áreas de las administraciones, convirtiéndose en temas transversales presentes en la política global de las instituciones.

La Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2006) ya establecía como objetivo fundamental introducir el principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones realizadas en el ámbito comunitario. La Unión Europea, basándose en la experiencia de esta estrategia marco ha elaborado el 'Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010'<sup>12</sup> y "reafirma el enfoque dual de la igualdad de género basada en la perspectiva de género (promover la igualdad de género en todas las áreas y actividades políticas) y en medidas específicas". Así en su Parte II incluye la necesidad de mejorar la gobernanza<sup>13</sup> en favor de la igualdad de

<sup>11</sup> Citado en Guíadepueblos.com. 2 de diciembre 2005.

<sup>12</sup> Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres. 2006-2010. COM(2006) 92 final.

<sup>13</sup> Gobernanza: Arte o manera de gobernar que se propone como objetivo el logro de un desarrollo económico, social e institucional duradero, promoviendo un sano equilibrio entre el Estado, la sociedad civil y el mercado de la economía. RAE.



género, y se afirma que “sólo podrá lograrse mediante un compromiso claro al más alto nivel político”.

Asimismo, y como ha señalado el Consejo de Europa, la transversalidad de género requiere que se avance en el cumplimiento de cinco requisitos: un concepto más amplio de igualdad, incorporar la perspectiva de género en la agenda política, la igual participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, la prioridad otorgada a las políticas de género y a las que tienen especial relevancia para las mujeres y un cambio de las estructuras institucional y organizativa que afecta al proceso político, los mecanismos y los actores políticos<sup>14</sup>.

La Diputación Provincial de Segovia, asumiendo estos compromisos, elabora este Plan de Igualdad para coordinar y abordar -de forma específica y transversal- el trabajo para la igualdad en la provincia e internamente, en la propia Institución. Se incluyen medidas tendentes a conseguir que un mayor número de mujeres estén presentes en cargos de responsabilidad, garantizar el uso no sexista del lenguaje y las imágenes en los documentos oficiales, desagregar datos estadísticos por sexo, implementar medidas adecuadas para conciliar vida familiar y profesional, establecer criterios a subvenciones y contrataciones para una mayor consolidación de la igualdad. Se parte del convencimiento de que todas estas propuestas suponen elementos necesarios para la plena incorporación del principio de igualdad en todas sus prácticas.



<sup>14</sup> “Informe final de las actividades del grupo de especialistas de en mainstreaming” del Consejo de Europa. Citado en: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Serie documentos nº 28. Madrid. 1999. P.26.

# Áreas del Plan

## I. El principio de igualdad en las entidades locales

Los análisis de género han puesto de manifiesto cómo las relaciones de género condicionan la posición de mujeres y hombres en todos los espacios, ya sean estos económico, político, social, laboral, doméstico, personal... Trabajar para la mejora de la condición de las mujeres es necesario pero no suficiente para subvertir las relaciones que sustentan la desigualdad.

La 'Plataforma de Acción de Pekín' (1995) ya planteaba la necesidad de realizar un análisis de género de la organización social en todos sus aspectos. Se proponía la evaluación de cómo las relaciones de género condicionan la estructura de la sociedad y los distintos roles asumidos por mujeres y hombres.

Esta estrategia que se ha denominado *mainstreaming* o transversalidad "consiste en no limitar los esfuerzos de promoción de la igualdad a la ejecución de medidas específicas en favor de las mujeres, sino de movilizar explícitamente -con vistas a la igualdad- todas las acciones y políticas generales, teniendo en cuenta activa y visiblemente en el diseño de las mismas sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de los hombres y de las mujeres"<sup>15</sup>.

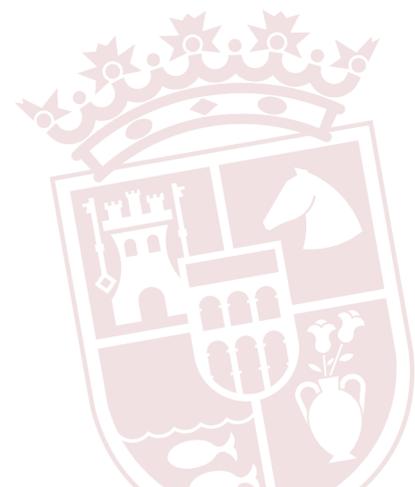
Esto supone una nueva forma de "hacer política", es decir, incorporar en todos los niveles y etapas de la acción política un análisis de género que permita eliminar progresivamente la influencia del género en el poder, el status y el control sobre las decisiones y los recursos. El Consejo de Europa ha identificado una serie de requisitos previos que deben darse para facilitar la integración de la transversalidad, entre los que se encuentran la "políticas específicas de igualdad que tomen en cuenta los intereses de hombres y mujeres" y la "existencia de delegaciones o comisiones de igualdad".

A partir de estas premisas, la Diputación se plantea la incorporación del análisis de género en todas las políticas, por parte de las y los profesionales involucrados en la adopción de las medidas políticas.

El II Plan Provincial de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Segovia propone crear las estructuras que permitan generar transformaciones duraderas. Para ello, se incluyen medidas dirigidas a:

- crear una Comisión Transversal de Igualdad con el objetivo de impulsar y realizar el seguimiento del Plan así como de facilitar el cumplimiento de la política de género de la Diputación,
- mejorar la aplicación del principio de igualdad en las entidades locales,
- aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de la Diputación,
- recoger datos desagregados por sexo en todas las áreas, e
- incorporar un uso no sexista del lenguaje e imágenes en los materiales y documentos de la Diputación.

<sup>15</sup> Blanco Mangudo, S. En EMAKUNDE. "Base legal de la acción positiva". Biblioteca Temática Digital. [www.emakunde.es](http://www.emakunde.es) (25 febrero 2004).



## Hacia la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo de la Diputación

OBJETIVO	ACTUACIÓN	Responsabilidad
1. Los recursos para la aplicación del principio de igualdad en la política local se habrán incrementado	1.1. Difusión del Plan de Igualdad entre la población y las entidades locales 1.2. Jornada informativa sobre el II Plan de Igualdad dirigida a alcaldes/as y concejales/as 1.3. Asesoramiento a entidades locales para el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Presidencia Presidencia Servicios Sociales
2. La incorporación de la perspectiva de género en las áreas de la Diputación habrá aumentado	2.1. Difusión del Plan de Igualdad entre el personal empleado en la Diputación 2.2. Acciones de sensibilización para la igualdad, dirigidas a las y los responsables políticos de Diputación 2.3. Formación sobre la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas de actuación dirigida a personal técnico de Diputación 2.4. Inclusión en la página web de Diputación de información sobre los recursos dirigidos a la igualdad 2.5. Asesoramiento a entidades locales para la sustitución en los pueblos de los nombres de calles por nombres de mujeres destacadas en el campo de la ciencia, arte, deporte 2.6. Incorporación a las estadísticas de la Diputación de la variable sexo y de indicadores de igualdad	Presidencia Presidencia Personal Todas las áreas Cultura Todas las áreas
3. La organización interna de la institución habrá introducido medidas para la igualdad	3.1. Creación de la Comisión transversal de Igualdad desde la que articular y velar por el cumplimiento de las políticas de género que se impulsen desde Diputación 3.2. Difusión de medidas de conciliación (permisos, jornadas reducidas, etc...) para atención a menores y personas dependientes de las que puede hacer uso el personal de Diputación 3.3. Aprobación de un Acuerdo específico de política de comunicación por la cual se inste a la Administración provincial a la utilización no sexista del lenguaje y las imágenes 3.4. Difusión de materiales elaborados por instituciones públicas para un uso no sexista del lenguaje	Presidencia Personal Presidencia Personal

## 2. Valores no sexistas

El género es una construcción social que define las conductas que se consideran adecuadas a los sexos en una sociedad y en un momento histórico concreto. Mientras el sexo no se puede modificar desde lo social, el género es susceptible de transformación desde una intervención social y educativa.

La familia, la escuela, los medios de comunicación, los grupos de iguales... van transmitiendo el comportamiento apropiado o inapropiado a cada sexo. Desde el nacimiento, la niña y el niño reciben mensajes diferentes respecto a normas de comportamiento, a los gustos que se consideran propios de su sexo, expectativas de cara al futuro, habilidades, prioridades en la vida... El valor que se otorga a un modelo genérico o a otro es muy desigual. Así los valores y capacidades asociadas al modelo masculino obtienen mayor reconocimiento y poder social que los asociados al femenino.

El estudio realizado por el Instituto de la Mujer para conocer la 'Situación actual de la educación para la igualdad en España'<sup>16</sup>, que se refiere al ámbito escolar señala: "Los patrones sexistas siguen condicionando las actitudes, los comportamientos y las expectativas de los agentes de la comunidad escolar; así como los contenidos de las asignaturas y del material de apoyo educativo. Los avances producidos son sin duda positivos, pero de momento se muestran insuficientes para poder hablar de un avance inequívoco hacia un modelo de escuela coeducativa".

La educación no se realiza únicamente en el contexto escolar. Otros espacios como el familiar; las actividades que se realizan en el tiempo libre, los espacios deportivos y de ocio, son continuas fuentes de referentes, que van configurando las identidades de género de mujeres y hombres.

Favorecer una educación para la igualdad desde todos los espacios educativos contribuirá a formar personas autónomas para todo su desarrollo vital. "La educación es un derecho humano y una herramienta fundamental para conseguir los logros de igualdad, desarrollo y paz. Una educación no discriminatoria beneficia a niños y niñas y así contribuye a establecer unas relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres"<sup>17</sup>.

El II Plan Provincial de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Segovia propone medidas encaminadas a la creación de nuevos modelos de relaciones no sexistas. Para ello, se especifican medidas dirigidas a:

- la creación de nuevos modelos de relación en el medio educativo y familiar; y
- el disfrute del tiempo libre con opciones no condicionadas por razón de género.

<sup>16</sup> Red2Red. 2004. "Situación actual de la educación para la igualdad en España". Instituto de la Mujer; Madrid.

<sup>17</sup> IV Conferencia Mundial sobre la Mujer: ONU. Pekín. 1995.

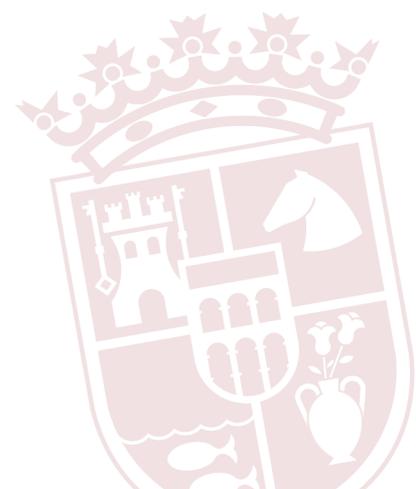


## Hacia un aprendizaje de roles no sexistas

OBJETIVO	ACTUACIÓN	Responsabilidad
<p>1. Los valores sexistas estarán menos presentes en el medio educativo</p>	<p>1.1. Talleres formativos sobre igualdad de oportunidades dirigidos a alumnado de primaria y secundaria</p> <p>1.2. Exposición anual del trabajo realizado por el alumnado en los talleres sobre igualdad de oportunidades</p> <p>1.3. Formación sobre género e igualdad dirigida a asociaciones de madres y padres del alumnado</p> <p>1.4. Concurso on-line sobre la construcción de nuevos modelos de relación entre mujeres y hombres dirigido a alumnado de Institutos de Enseñanza Secundaria</p> <p>1.5. Talleres de educación afectivo sexual dirigidos a alumnado de primaria y secundaria</p> <p>1.6. Módulos de igualdad en las Aulas de Cultura de Educación de Personas Adultas</p> <p>1.7. Módulos de igualdad dirigidos a alumnado y profesorado de las Escuelas Taller</p>	<p>Servicios Sociales Cultura Juventud</p> <p>Servicios Sociales Cultura Juventud</p> <p>Servicios Sociales Cultura Juventud</p> <p>Servicios Sociales Cultura Juventud</p> <p>Servicios Sociales Cultura Juventud</p> <p>Servicios Sociales Cultura Juventud</p> <p>Servicios Sociales Cultura Juventud Desarrollo Rural</p>
<p>2. Los valores sexistas estarán menos presentes en el medio familiar</p>	<p>2.1. Módulos de igualdad en el Programa de Capacitación Familiar para madres y padres</p> <p>2.2. Módulos de educación afectivo sexual en el Programa de Capacitación Familiar para madres y padres</p>	<p>Servicios Sociales</p> <p>Servicios Sociales</p>

## Hacia un disfrute del tiempo libre con opciones no condicionadas por razón de género

OBJETIVO	ACTUACIÓN	Responsabilidad
3. La incorporación de las mujeres en actividades deportivas tradicionalmente masculinas se habrá acercado a la de los hombres	3.1. Creación, en el Programa de Deporte Escolar; de equipos femeninos y de equipos mixtos y su participación en competiciones	Deportes
	3.2. Módulos de género e igualdad dirigidos al personal técnico en la formación de las escuelas deportivas	Deportes
	3.3. Programa de ocio y recreación en la naturaleza dirigido a jóvenes de ambos sexos atendiendo a diferentes intereses de chicas y chicos	Deportes
4. El personal técnico dispondrá de herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en la planificación de las actividades de ocio	4.1. Estudio para la detección de los intereses que respecto al uso del tiempo libre manifiestan mujeres y hombres	Servicios Sociales Cultura
	4.2. Formación sobre la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos que desarrolla el personal técnico de la Diputación responsable del diseño de actividades de ocio y tiempo libre	Servicios Sociales Cultura



### 3. Conciliación de la vida laboral y familiar

El uso de los tiempos de mujeres y hombres está condicionado por la asignación tradicional de tareas y responsabilidades en los espacios laboral, familiar y personal. Este desequilibrio tiene serias repercusiones en la vida de las mujeres. Las mujeres encuentran importantes obstáculos para el acceso al mundo público ya que se ven supeditadas a desempeñar, casi en su totalidad, las tareas de cuidado de la casa y de las y los miembros de la familia. Deben compatibilizar estas tareas con su vida laboral, comunitaria, social, personal...

Así mismo, en el mundo laboral continúa la segregación por sexos. Mujeres y hombres ocupan mayoritariamente distintos sectores y diferentes espacios de decisión. Esto se ve agravado en el medio rural, ya que aquellas actividades que ofrecen menos empleo son las ocupadas mayoritariamente por mujeres; y además, en el caso de las mujeres inmigrantes, los sectores a los que pueden acceder están más restringidos.

A pesar de los obstáculos, la incorporación de las mujeres al mundo laboral es creciente e imparable. Las líneas estratégicas recogidas tanto en la 'IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres' celebrada en Pekín en 1995 como en el 'Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010'<sup>18</sup> hacen especial hincapié en la necesidad de tomar medidas en torno a las condiciones de las mujeres relacionadas con la vida económica y los derechos sociales. Este último documento incluye entre las seis áreas prioritarias de la actuación de la Unión Europea en favor de la igualdad de género para el periodo 2006-2010: "la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; la conciliación de la vida privada y la actividad profesional y la misma representación en la toma de decisiones".

Destaca la necesidad de facilitar no sólo la incorporación activa de las mujeres al mundo laboral sino que ésta se produzca en condiciones adecuadas e igualitarias.

El II Plan Provincial de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Segovia pretende que las posibilidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal aumenten. Para ello, se especifican medidas dirigidas a:

- equilibrar los tiempos dedicados por mujeres y hombres a las responsabilidades y tareas domésticas,
- aumentar los recursos para la atención a menores,
- incrementar el uso de recursos para personas mayores dependientes, y
- facilitar la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

<sup>18</sup> Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres. 2006-2010. COM(2006) 92 final.

## Hacia un reparto equilibrado de responsabilidades en el ámbito doméstico

OBJETIVO	ACTUACIÓN	Responsabilidad
1. El tiempo dedicado por mujeres y hombres a las responsabilidades domésticas se habrá acercado	<p>1.1. Campaña de sensibilización sobre el reparto de responsabilidades domésticas dirigida a toda la población</p> <p>1.2. Talleres de organización y habilidades domésticas dirigidos a hombres</p> <p>1.3. Talleres formativos sobre reparto de responsabilidades dirigidos a alumnado y Ampas de centros educativos</p> <p>1.4. Incorporación de contenidos de igualdad en las acciones desarrolladas por el Área de Consumo</p> <p>1.5. Introducción en los materiales divulgativos del Área de Consumo de una imagen positiva del trabajo doméstico y la necesidad de una responsabilidad compartida</p>	<p>Servicios Sociales</p> <p>Servicios Sociales</p> <p>Servicios Sociales</p> <p>Servicios Sociales</p> <p>Consumo</p> <p>Servicios Sociales</p> <p>Consumo</p>
2. Los recursos de atención a menores habrán aumentado	<p>2.1. Difusión entre los ayuntamientos y centros escolares de las medidas y recursos existentes para la conciliación de la vida familiar y laboral</p> <p>2.2. Convenios con la Junta de Castilla y León y entidades locales para la mejora de la oferta de atención a menores de 0 a 3 años y su adaptación a las necesidades laborales de la familia</p>	<p>Servicios Sociales</p> <p>Servicios Sociales</p>
3. El uso de los recursos para la atención a personas mayores dependientes se habrá incrementado	<p>3.1. Ayuda a domicilio para personas mayores dependientes y/o con discapacidad y grupos familiares con excesivas cargas</p> <p>3.2. Servicio de Teleasistencia para personas mayores y con discapacidad</p> <p>3.3. Prestaciones y servicios derivadas de la Ley de Dependencia para personas dependientes y sus cuidadores/as</p>	<p>Servicios Sociales</p> <p>Servicios Sociales</p> <p>Servicios Sociales</p>



## Hacia un mercado laboral equitativo

OBJETIVO	ACTUACIÓN	Responsabilidad
4. Las y los agentes sociales dispondrán de herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en sus intervenciones	4.1. Formación sobre la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de desarrollo dirigida a personal técnico de Empleo 4.2. Módulos formativos sobre género y el principio de igualdad de oportunidades en los cursos que se ofertan desde las asociaciones agrarias y ganaderas 4.3. Interlocución con sindicatos y patronal con el fin de abrir líneas de colaboración que permitan proteger los derechos laborales asociados a la conciliación de la vida laboral y familiar	Desarrollo Rural  Desarrollo Rural  Desarrollo Rural
5. Las oportunidades de empleo para las mujeres se habrán incrementado	5.1. Vivero de empresas específico para empresas promovidas por mujeres o mayoritariamente por mujeres en un municipio de la provincia 5.2. Información y atención a mujeres para la integración sociolaboral, con especial atención a colectivos en riesgo de exclusión. Programa de Inclusión 5.3. Apoyo a la inserción sociolaboral para mujeres inmigrantes. Programa de Inclusión 5.4. Orientación laboral y asesoramiento para mujeres en riesgo de exclusión social. Programa de Inclusión 5.5. Formación en el uso de las nuevas tecnologías dirigida a mujeres  5.6. Talleres de orientación laboral no sexista en los Institutos de Enseñanza Secundaria dirigidos al alumnado 5.7. Convocatoria de Premio a empresas en reconocimiento a la incorporación de criterios de género en su organización interna	Desarrollo Rural  Desarrollo Rural Servicios Sociales Desarrollo Rural Servicios Sociales Desarrollo Rural Servicios Sociales Asesoramiento a municipios Juventud  Desarrollo Rural

## 4. Participación social

La participación de todas las personas en la construcción social es una condición necesaria para la creación de un sistema social que garantice derechos y disponga de servicios que respondan a las necesidades y demandas de toda la población.

Las mujeres históricamente se han visto excluidas de los espacios de toma de decisiones que más incidencia tienen en la gestión de lo público. La participación en igualdad de condiciones en los procesos de toma de decisiones en lo económico, social, cultural y político es el gran reto que se planteaba ya en las Estrategias de Nairobi de 1985.

La participación de la sociedad civil en el tejido social permite a los individuos “reconocerse en sus convicciones, perseguir activamente sus ideales, cumplir tareas útiles, encontrar su puesto en la sociedad, hacerse oír; ejercer alguna influencia y provocar cambios”<sup>19</sup>. La participación de las mujeres en el tejido asociativo de mujeres facilita el aprendizaje de habilidades para la participación en lo público, la reflexión y análisis sobre las posiciones de género, la construcción colectiva de discurso y estrategias, y la confianza en su poder y capacidad para la transformación colectiva. Esto se constituye, por tanto, en una estrategia óptima para la construcción de ciudadanía.

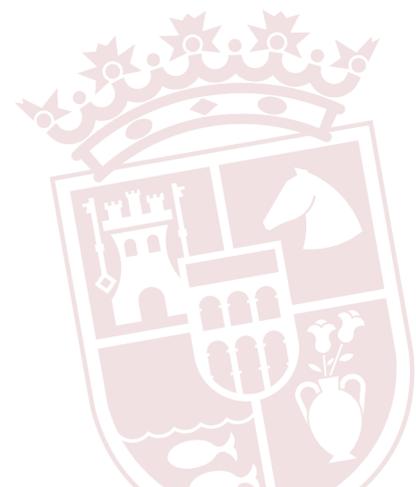
Pero no únicamente el género condiciona las posibilidades de participación en el tejido social, también el país de origen es otra variable influyente. Las mujeres de origen extranjero encuentran otros obstáculos como el desconocimiento del idioma, los prejuicios de la sociedad de acogida, la escasez o ausencia de redes sociales y el desconocimiento del medio en el que se tienen que desenvolver. El trabajo sobre cada uno de estos elementos será condición previa para su participación en igualdad de condiciones con las mujeres del entorno.

Las mujeres, no se asocian únicamente entre ellas, también participan en todo el tejido social: asociaciones agrarias, sindicales, culturales, vecinales, juveniles, deportivas... Estos espacios mixtos reproducen la tradicional división de roles y dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y, con frecuencia, en la planificación de sus actividades se reproducen estereotipos sexistas.

El II Plan Provincial de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Segovia pretende el incremento de la participación de las mujeres en la vida de la comunidad. Para ello, se especifican medidas dirigidas a:

- aumentar las habilidades de las mujeres para la participación social,
- mejorar la participación de las mujeres en el tejido social,
- proporcionar herramientas a las mujeres miembros de asociaciones para la participación activa en la asociación, y
- proporcionar a las asociaciones instrumentos que les permitan incorporar la perspectiva de género a su actividad.

<sup>19</sup> Informe sobre el papel de las asociaciones en la conservación de la Democracia. Consejo Económico y Social Europeo.



## Hacia la plena participación de las mujeres en la construcción de la ciudadanía

OBJETIVO	ACTUACIÓN	Responsabilidad
1. El manejo de habilidades instrumentales para la participación social de las mujeres se habrá incrementado	1.1. Programa de Competencia Personal y Social para la mejora de la inserción socio-comunitaria 1.2. Intervención comunitaria de promoción de la incorporación del colectivo inmigrante al movimiento asociativo	Servicios Sociales  Servicios Sociales
2. Las asociaciones de mujeres habrán aumentado su capacitación para trabajar por la igualdad	2.1. Formación sobre planificación estratégica dirigida a asociaciones de mujeres 2.2. Encuentro de asociaciones de mujeres para el intercambio de "buenas prácticas" en el trabajo por la igualdad 2.3. Incorporación de mujeres a los cursos de liderazgo para asociaciones que organiza la Junta de Castilla y León	Servicios Sociales Servicios Sociales  Servicios Sociales
3. Las asociaciones mixtas dispondrán de herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones	3.1. Formación sobre perspectiva de género e igualdad dirigida a asociaciones 3.2. Subvenciones a asociaciones para el desarrollo de actuaciones relacionadas con los objetivos de este II Plan 3.3. Incorporación de un criterio de igualdad en los baremos de concesión de subvenciones a asociaciones de carácter social, cultural y deportivo	Servicios Sociales Todas las áreas  Todas las áreas

## 5. Violencia de género

La discriminación de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida tiene su máxima expresión en la violencia de género. Ésta ya no se considera como un asunto privado y producto de problemas de pareja o de la convivencia con hombres con problemas de adicción. La violencia de género no es un elemento aislado inmerso en la sociedad en la que vivimos, sino que es una grave consecuencia de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Se reconoce este tipo de violencia como un atentado flagrante contra los derechos humanos, ante el que la administración pública debe tomar medidas. No únicamente se plantea como necesario poner en marcha servicios que presten atención urgente e inmediata a las mujeres víctimas de maltrato. Las estrategias de intervención tienen que incluir el trabajo para el cambio de actitudes de la población general. Entender la violencia de género como un problema social, lleva a incorporar en las intervenciones a toda la sociedad. Se hace necesario trabajar tanto sobre las consecuencias inmediatas de la violencia como sobre los valores sexistas que la sustentan. Una sociedad intolerante con la violencia es una condición necesaria para erradicar los comportamientos violentos de los hombres hacia las mujeres.

La complejidad de la violencia de género condiciona la necesaria implantación de diferentes medidas, en las que se establecen como requisitos:

- La participación de diferentes agentes sociales.
- La elaboración de protocolos de actuación conjunta, acuerdos interinstitucionales y estructuras de coordinación estables.
- La integralidad de los planes.
- La diversidad de estrategias.

El II Plan Provincial de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Segovia propone diferentes estrategias para el trabajo en el área de la violencia de género. Para ello, se especifican medidas dirigidas a la:

- prevención de la violencia de género,
- atención de las mujeres víctimas de violencia de género, y
- adecuación de las herramientas de que disponen las y los profesionales para la intervención.



## Hacia un nuevo modelo de relaciones entre mujeres y hombres

OBJETIVO	ACTUACIÓN	Responsabilidad
1. El rechazo social hacia la violencia de género habrá aumentado	1.1. Jornadas provinciales de sensibilización sobre violencia de género dirigidas a agentes sociales y población general 1.2. Campaña informativa sobre violencia de género como celebración del 25 de noviembre 1.3. Talleres formativos para prevenir la violencia contra las mujeres dirigidos a alumnado	Servicios Sociales Cultura Servicios Sociales Cultura Servicios Sociales Cultura
2. Las mujeres víctimas de violencia de género dispondrán de servicios de atención	2.1. Servicio de Teleasistencia móvil a las mujeres víctimas de la violencia de género para una atención a distancia e inmediata 2.2. Coordinación y derivación de las mujeres víctimas a los Servicios de atención de la Junta de Castilla y León 2.3. Asesoramiento psicológico y jurídico dirigido a las mujeres víctimas de violencia de género 2.4. Programa de Intervención Familiar en situación de desprotección infantil 2.5. Desarrollo de Guía móvil de ayuda contra la violencia de género	Servicios Sociales Servicios Sociales Servicios Sociales Servicios Sociales Servicios Sociales
3. El acceso a los recursos de atención a mujeres víctimas de violencia de género se habrá incrementado	3.1. Información en los medios de comunicación locales de los recursos de atención a las mujeres víctimas de violencia 3.2. Información y asesoramiento a las mujeres víctimas de violencia de género sobre los recursos de atención y las entidades de apoyo 3.3. Incorporación a la página web de la Diputación de información sobre medidas de atención en casos de violencia de género 3.4. Priorización de mujeres víctimas en el acceso a los Servicios y Programas del Área de Asuntos Sociales	Servicios Sociales Servicios Sociales Servicios Sociales Servicios Sociales
4. La organización de los servicios de atención a mujeres víctimas de violencia de género será más eficaz	4.1. Creación de un Protocolo provincial de actuación profesional para casos de malos tratos 4.2. Participación en la Comisión Técnica y la Comisión de Seguimiento de la Red de Asistencia a mujeres víctimas de violencia de la Junta de Castilla y León 4.3. Coordinación con las entidades provinciales que trabajan con mujeres víctimas de violencia (Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, Oficina de asistencia a víctimas, Unidad de valoración integral forense, Centro de la Mujer, Salud, Educación, etc) 4.4. Participación en la Comisión Territorial contra la Violencia de Género	Servicios Sociales Servicios Sociales Servicios Sociales Servicios Sociales

## Tabla resumen: áreas y objetivos

ÁREA	OBJETIVOS
<b>EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS ENTIDADES LOCALES</b>	
Hacia la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo de la Diputación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los recursos para la aplicación del principio de igualdad en la política local se habrán incrementado</li> <li>2. La incorporación de la perspectiva de género en las áreas de la Diputación habrá aumentado</li> <li>3. La organización interna de la institución habrá introducido medidas para la igualdad</li> </ol>
<b>VALORES NO SEXISTAS</b>	
Hacia un aprendizaje de roles no sexistas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los valores sexistas estarán menos presentes en el medio educativo</li> <li>2. Los valores sexistas estarán menos presentes en el medio familiar</li> </ol>
Hacia un disfrute del tiempo libre con opciones no condicionadas por razón de género	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. La incorporación de las mujeres en actividades deportivas tradicionalmente masculinas se habrá acercado a la de los hombres</li> <li>4. El personal técnico dispondrá de herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en la planificación de las actividades de ocio</li> </ol>
<b>CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR</b>	
Hacia un reparto equilibrado de responsabilidades en el ámbito doméstico	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El tiempo dedicado por mujeres y hombres a las responsabilidades domésticas se habrá acercado</li> <li>2. Los recursos de atención a menores habrán aumentado</li> <li>3. El uso de los recursos para la atención a personas mayores dependientes se habrá incrementado</li> </ol>
Hacia un mercado laboral equitativo	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Las y los agentes sociales dispondrán de herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en sus intervenciones</li> <li>5. Las oportunidades de empleo para las mujeres se habrán incrementado</li> </ol>
<b>PARTICIPACIÓN SOCIAL</b>	
Hacia la plena participación de las mujeres en la construcción de la ciudadanía	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El manejo de habilidades instrumentales para la participación social de las mujeres se habrá incrementado</li> <li>2. Las asociaciones de mujeres habrán aumentado su capacitación para trabajar por la igualdad</li> <li>3. Las asociaciones mixtas dispondrán de herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones</li> </ol>
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
Hacia un nuevo modelo de relaciones entre mujeres y hombres	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El rechazo social hacia la violencia de género habrá aumentado</li> <li>2. Las mujeres víctimas de violencia de género dispondrán de servicios de atención</li> <li>3. El acceso a los recursos de atención a mujeres víctimas de violencia de género se habrá incrementado</li> <li>4. La organización de los servicios de atención a mujeres víctimas de violencia de género será más eficaz</li> <li>5. El personal técnico dispondrá de herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en la planificación de las actividades de ocio</li> </ol>

# Organización del Plan

## El diseño

El II Plan Provincial de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011 ha sido elaborado por el Área de Asuntos Sociales y Deportes. Se organizó y desarrolló el proceso de elaboración del Plan con el apoyo de un equipo externo: Catep Intervención Social S.Coop.

Este proceso se caracterizó por la participación de diferentes agentes sociales y ciudadanía. Esto se entendía como condición indispensable para la buena implementación de un Plan. Por ello, se propuso asumir la condición de la participación desde el primer momento con la implicación de profesionales y población general desde el inicio del diseño. El Plan debía ser fruto del análisis de la realidad, no sólo a partir de documentos y de la opinión de profesionales, sino también de la población a la que irían destinadas las acciones.

Así, además del análisis documental y búsqueda de datos estadísticos se organizaron grupos de trabajo a los que se consultó sobre los ámbitos donde se aprecian las desigualdades entre mujeres y hombres en el territorio de Segovia. Esto favorecía, además el debate y el aprendizaje en cuanto a las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

Se organizaron los siguientes grupos:

- personas responsables de Áreas de la Diputación Provincial,
- profesionales técnicos de los CEAS (Servicios Sociales de Base),
- miembros de asociaciones de mujeres, y
- usuarias de los servicios de Apoyo a la Mujer (en dos CEAS).

Las técnicas de trabajo que se utilizaron para la elaboración del Plan fueron:

- Análisis documental del material disponible sobre la provincia de Segovia y de los marcos internacionales, nacionales y autonómicos que son referencia en materia de igualdad.
- Recogida y análisis de datos cuantitativos sobre la realidad de las mujeres y hombres la provincia de Segovia en relación a las situaciones marcadas como problemáticas desde los grupos.
- Grupos de trabajo con movimiento ciudadano y personas usuarias de los servicios.
- Reuniones de trabajo con responsables de Áreas de la Diputación Provincial.
- Reuniones de trabajo y coordinación con el Servicio de Apoyo a la Mujer del Área de Asuntos Sociales.

Se trabajó en dos momentos:



<b>Primer momento</b>	– Elaboración de un documento borrador; a partir del análisis documental y de los productos de los grupos de trabajo.
<b>Segundo momento</b>	– Presentación y debate del documento borrador a las personas responsables de las Áreas de la Diputación Provincial.  – Elaboración del documento final: el II Plan Provincial de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011.

## La ejecución

El II Plan Provincial de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se desarrollará con la participación de distintas Áreas de la Diputación. Para ello se han establecido previamente la responsabilidad de cada una de las Áreas en las actuaciones incluidas en el Plan, así como las funciones que asumirán en la evaluación del mismo.

La creación de la **Comisión Transversal de género, de carácter político**, facilitará las tareas de coordinación y seguimiento del Plan. Las funciones de esta comisión serán:

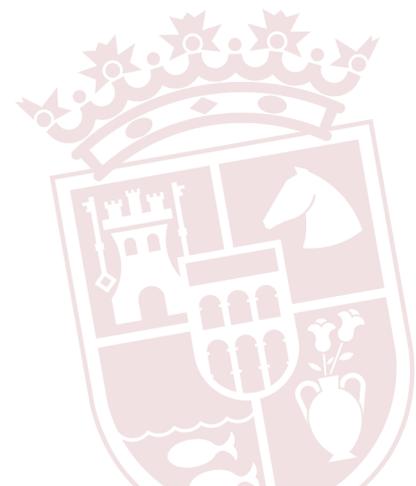
- Impulsar la ejecución y evaluación del Plan.
- Facilitar la coordinación entre las áreas.
- Definir anualmente las acciones a desarrollar.

Asimismo, se creará una **Mesa Técnica**, constituida por las personas responsables de áreas de la Diputación Provincial, la cual tendrán las siguientes funciones:

- Desarrollar las actuaciones de las que son responsables.
- Definir anualmente las acciones que cada área desarrollará.
- Facilitar la información necesaria de las acciones de las que es responsable para la realización de la evaluación.
- Revisar de forma conjunta el desarrollo del Plan anualmente y al final del mismo.

## La evaluación

La evaluación del II Plan Provincial de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011 debe proporcionar información sobre la ejecución y los logros de las políticas desarrolladas con el doble fin de rendir cuentas sobre el aprovechamiento de los recursos utilizados y de favorecer la toma de decisiones sobre futuras actuaciones.



El Plan ya incorporó en su proceso de diseño aquellas condiciones necesarias para su evaluabilidad. La evaluación del II Plan debe servir, por tanto para:

- conocer el desarrollo de las acciones del II Plan,
- conocer los cambios producidos en los ámbitos de actuación definidos en el Plan, y
- tomar decisiones sobre la necesidad de reajustes en el desarrollo de las acciones pertinentes e idóneas.

Para cumplir estas funciones, el proceso debe combinar dos tipos de evaluación: por una parte, sumativa, es decir, que permita valorar los resultados intermedios y finales, y por otra parte, formativa que facilite, con un proceso continuo de evaluación, la mejora del Plan.

Para este doble fin de rendir cuentas y favorecer la toma de decisiones sobre futuras actuaciones, se han de resolver las siguientes cuestiones:

- Qué se ha hecho: la ejecución de las acciones.
- Qué se ha logrado: los resultados obtenidos.
- Cómo se ha hecho: los procesos desarrollados.

Para ello se evaluarán:

- las acciones, para conocer lo que se ha hecho y cómo se ha hecho, además de valorar su contribución a la consecución de los objetivos de cada área.
- los objetivos, para conocer lo que se ha logrado.
- la gestión del Plan, para conocer y valorar aspectos del desarrollo del Plan.

El sistema de evaluación debe diseñarse antes del inicio del desarrollo del Plan, para su construcción es necesario establecer el modelo de evaluación y, posteriormente, proceder a la concreción de los indicadores, fuentes de información, herramientas, momentos de recogida y responsabilidades en la ejecución de la evaluación.

La ejecución de la evaluación se desarrollará en las siguientes fases:

1. Antes del inicio del Plan: diseño del sistema de evaluación.
2. Durante el desarrollo del Plan: recogida de información por parte de todas las entidades implicadas en el desarrollo de acciones del Plan y reajuste la planificación de las acciones. Elaboración de memorias anuales.
3. Al finalizar el Plan: recogida de la información y de memorias anuales, elaboración de informe final de evaluación.

# Participantes en la elaboración del Plan

El II Plan Provincial de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011 ha sido elaborado por el Área de Asuntos Sociales y Deportes con la participación de diferentes agentes.

## Áreas de Diputación

Área de Asuntos Sociales y Deportes

- Servicios Sociales
- Consumo
- Deportes

Área de Desarrollo Rural y Medio Ambiente

- Unidad de Promoción y Desarrollo

Área de Cultura, Turismo, Juventud y Asesoramiento a Municipios

- Juventud
- Cultura

Área de Secretaría General

- Personal

## Ciudadanía

Asociaciones:

- Asociación de Amas de Casa de Cantalejo
- Asociación de Amas de Casa de Coca
- Asociación de Amigas de Santa Águeda
- Asociación Los Fresnos. San Cristóbal
- Asociación para la Promoción y Formación Integral de la Mujer. APYFIM
- Federación de Madres y Padres y Alumnos. FEDAMPA
- Federación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural. AMFAR
- Federación Nacional de la Mujer Rural. FEMUR
- Foro Local de La Granja
- Iniciativa Social de Mujeres Rurales. ISMUR

Personas usuarias del Área de Asuntos Sociales y Deportes:

- Escuela de Madres y Padres. Valverde del Majano
- Taller de Capacitación Familiar. Boceguillas

Diputación de Segovia

Participantes en la elaboración del Plan



# Glosario

Este glosario ha sido elaborado a partir de aportaciones de las fuentes<sup>20</sup> que se citan a pie de página.

## Acciones Positivas

Son medidas específicas a favor de las mujeres adoptadas por los Poderes públicos con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Sirven para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Son aplicables en tanto subsistan esas situaciones de desigualdad. Han de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

## Coeducación

Proceso intencionado de intervención a través del cual se potencia el desarrollo de niñas y niños, partiendo de la realidad de dos sexos diferentes hacia un desarrollo personal y una construcción social comunes y no enfrentados.

## Conciliación de la vida personal, familiar y profesional

Equilibrio en el reparto de responsabilidades y tareas entre mujeres y hombres. Debe permitir el desarrollo de todas las personas de la vida profesional, familiar, personal y comunitaria.

## Datos desagregados por sexo

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo / análisis teniendo en cuenta las especificidades del «género».

## Desigualdad

Diferencia que genera una valoración discriminatoria según las categorías de sexo, edad, origen, clase social... Estas categorías que condicionan la igualdad de oportunidades cambian según el contexto social.

<sup>20</sup> 100 palabras para la igualdad. Comisión Europea.

De la Cruz, Carmen. 1998. Guía metodológica para integrar la perspectiva de Género en Proyectos y Programas de Desarrollo. Emakunde, Vitoria. Seminario de Alicante.

Instituto de la Mujer. 1999. Mainstreaming de género: Marco conceptual, metodología y presentación buenas prácticas. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.

Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal.



### **Discriminación directa por razón de sexo**

Una práctica en la que por razón de sexo se impide el acceso a una mujer a un determinado puesto. Ejemplo: no contratar a mujeres porque se pueden quedar embarazadas.

### **Discriminación indirecta por razón de sexo**

Una práctica en apariencia neutra pero que crea desventaja de un sexo hacia otro. Ejemplo: cuando se pide plena disponibilidad para un puesto de trabajo.

### **División sexual del trabajo**

La sociedad ha asignado diferentes papeles, responsabilidades, actividades y poderes a mujeres y hombres de acuerdo con lo que se considera apropiado, otorgándoles una valoración social a los mismos. La naturaleza y la dimensión del trabajo de las mujeres pueden permanecer invisibles si no existe conciencia de dicha división. Asimismo, es específico a cada sociedad y momento histórico.

### **Estereotipos sexistas**

Son imágenes prefijadas, simplificadas, que uniformizan a las personas y les atribuyen características, inclinaciones, comportamientos esperados, etc... por su pertenencia a un grupo.

### **Género**

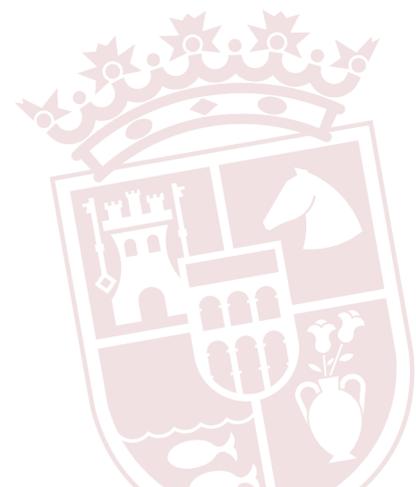
Es una categoría que define las actitudes socialmente construidas y reproducidas que tiene que desempeñar la mujer y el hombre. Son actitudes que se le adjudican a cada sexo de una manera directa y que se perpetúan con las prácticas y políticas.

### **Igualdad de oportunidades**

El principio de igualdad de oportunidades propone conseguir una igualdad real investigando y actuando sobre las causas que motivan las situaciones de discriminación. Se fija en la situación social real en la que se encuentran los ciudadanos y ciudadanas.

### **Igualdad de trato**

El principio de igualdad de trato asegura la igualdad formal, es decir, que todas las personas son iguales ante la ley.



## Posición de las mujeres

Se refiere al nivel social y económico de las mujeres en relación a los hombres. Se puede medir en las disparidades salariales, en las oportunidades de empleo, en la participación en niveles ejecutivos y legislativos, en la vulnerabilidad a la pobreza y a la violencia.

## Relaciones de género

Manera en que en una sociedad se definen los derechos, responsabilidades y las identidades de las mujeres en relación a los hombres.

## Roles de género

Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y hombres. Estos contenidos orientan y regulan todos los ámbitos: el papel y contribución social; las tareas y actividades que han sido consideradas propias de mujeres y propias de hombres; las capacidades y actitudes; y el prestigio e importancia en el esquema social.

## Sexo

Definición de las diferencias biológicas o físicas entre mujer y varón.

## Sexismo

Teoría basada en la inferioridad del sexo femenino que viene determinada por las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. La construcción de un orden simbólico en el que las mujeres son consideradas inferiores a los hombres implica una serie de comportamientos y actitudes estereotipados que conducen a la subordinación de un sexo con respecto al otro.

## Tasa de actividad

Relación que existe entre la población activa en edad legal de trabajar y la población total en esa misma edad. [Tasa de actividad = (población activa mayor de 16 años / población total mayor de 16 años) × 100]

## Tasa de paro

Relación que existe entre la población parada en edad legal de trabajar y la población activa en esa misma edad. [Tasa de paro = (población parada mayor de 16 años / población activa mayor de 16 años) × 100]



### **Trabajo doméstico y de cuidados**

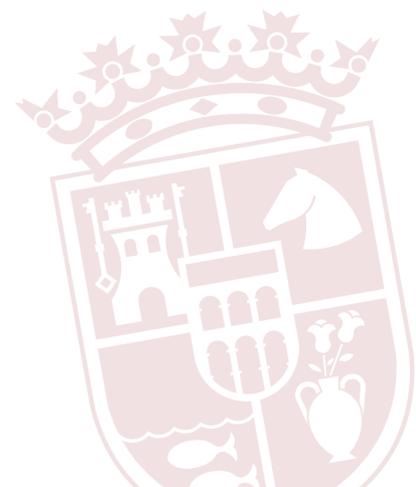
Todas las tareas que tienen que ver con el mantenimiento del hogar y el cuidado de las y los demás. Incluye el cuidado de necesidades materiales y emocionales. A veces está remunerado económicamente, pero la mayoría de las veces no lo está, y en ambos casos se asume principalmente por las mujeres.

### **Trabajo remunerado**

Todas las actividades que tienen que ver con lo profesional, que tiene un producto visible a cambio de realizar la actividad. Un producto que puede ser económico, material o social -prestigio-.

### **Transversalidad de género**

Organización (reorganización), mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por las personas normalmente involucradas en la adopción de las medidas políticas.





Con la colaboración de:

