



I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
DEL AYUNTAMIENTO DE VILLABLINO  
2 0 0 8 - 2 0 1 1



AYUNTAMIENTO DE VILLABLINO

# Í N D I C E

<b>Presentación</b>	<b>3</b>
<b>1.- Introducción: Marco jurídico.</b>	<b>5</b>
<b>2.- Justificación.</b>	<b>9</b>
•Talleres participativos de diagnóstico de la comunidad del Valle de Laciana.	<b>13</b>
•Villablino en cifras.	<b>17</b>
<b>3.- Ámbito territorial de aplicación.</b>	<b>25</b>
<b>4.- Personas destinatarias y beneficiarias.</b>	<b>27</b>
<b>5.- Los principios transversales en las políticas de género.</b>	<b>29</b>
•Enfoque integrado de género.	
•Medio Ambiente.	
•Sociedad de la Información.	
•Desarrollo Local.	
•Accesibilidad.	
<b>6.- Áreas de intervención.</b>	<b>33</b>
•Difusión, comunicación y sensibilización a la ciudadanía.	<b>35</b>
•Formación, inserción laboral y promoción económica.	<b>39</b>
•Educación, cultura y participación social.	<b>43</b>
•Calidad de vida: salud, deporte, ocio y bienestar psicosocial.	<b>47</b>
•Violencia contra las mujeres.	<b>51</b>
•Conciliación de la vida profesional, personal y familiar.	<b>55</b>
•Estrategia municipal y cooperación institucional	<b>59</b>
<b>7.- Seguimiento y Evaluación.</b>	<b>61</b>
•Seguimiento.	
•Evaluación: Aplicación de la perspectiva de género.	
<b>8.- Presupuesto.</b>	<b>65</b>
<b>9.- Glosario de Términos.</b>	<b>67</b>
<b>10.- Bibliografía.</b>	<b>75</b>



I PLAN DE  
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
DEL AYUNTAMIENTO DE VILLABLINO

2 0 0 8 - 2 0 1 1

ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBA EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE VILLABLINO

A propuesta de la Concejalía de Asuntos sociales y área de la mujer, a través de Decreto Número 13 la alcaldía de Villablino, el día 10 de octubre de dos mil ocho, ha adoptado el siguiente

ACUERDO

PRIMERO: Se aprueba, para el periodo 2008-2011, el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Villablino.

SEGUNDO: Concejalía de Asuntos sociales y área de la mujer, realizará las funciones de impulso y coordinación de las medidas previstas en el Plan.

TERCERO: Las distintas Concejalías y sus departamentos correspondientes adoptarán las medidas necesarias para el desarrollo y ejecución de este Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Villablino.

CUARTO: Una vez finalizado el periodo de vigencia previsto para el Plan, la Concejalía de Bienestar Social e Igualdad de Oportunidades elevará un informe de evaluación a la comisión de Igualdad de Oportunidades y Bienestar Social, en el que se expondrá el grado de cumplimiento obtenido, las actuaciones desarrolladas y las causas que hubiesen motivado la no realización de alguna de las actuaciones previstas.

Villablino, 10 de octubre de 2008.



# LA IGUALDAD NUESTRO COMPROMISO SOCIAL

ANA LUISA

DURÁN FRAGUAS

ALCALDESA DE VILLABLINO

Cuando la igualdad de oportunidades se convierte en un pilar del estado social, la puesta en marcha de políticas de igualdad desde las administraciones públicas surge como una iniciativa necesaria para conseguir el equilibrio en las relaciones entre mujeres y hombres.

La cercanía de la administración local a la ciudadanía la convierte en la herramienta idónea para implantar medidas de acción positiva que desde las necesidades reales de una comunidad podrán solventar las desigualdades de género con las que la sociedad se encuentra.

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres viene a cubrir un hueco en las políticas de nuestro municipio y se propone ser el referente de apoyo para integrar medidas que subsanen situaciones de discriminación en nuestra tierra, El Valle de Lacia.

Considerando que la igualdad formal es un hecho constatado en las políticas públicas, que no siempre viene acompañada por la igualdad real, éste documento representa el reconocimiento de la situación de desigualdad en la que se encuentra el sector de la población femenina en

la zona y el compromiso de promocionar a las mujeres Laciaiegas en todos los ámbitos públicos y privados.

Así mismo, la aprobación de este Plan de Igualdad, introduce a esta corporación en el respeto y la aplicación de la perspectiva de género en el desarrollo de todas sus políticas, lo que vendrá a consolidar el principio de transversalidad ("mainstreaming") en el periodo de vigencia del mismo, 2008-2011.

La visión integrada de género va a contemplar la situación de la mujer en cualquiera de las actuaciones que desde este Ayuntamiento se pongan en marcha y va a garantizar una mejora en la calidad de vida de las mujeres de la zona.

Bajo estas premisas, este Plan marca un antes y un después en la política del municipio de Villablino y abre las puertas para un cambio en la óptica de planificar y ejecutar acciones. Es por ello, un honor para mí dar paso con estas líneas a uno de los compromisos más importantes que en esta legislatura hará frente nuestro equipo de Gobierno: poner en marcha una política que favorezca el equilibrio entre las diferencias y las desigualdades existentes entre los hombres y las mujeres de la Comarca de Lacia.



# UNA MIRADA CRÍTICA HACIA LAS DESIGUALDADES

OLGA SANTIAGO

CONCEJALA DE BIENESTAR SOCIAL Y

ÁREA DE LA MUJER

La aprobación de un Plan de Igualdad de Oportunidades implica, además de un compromiso con el sector de la población femenino de mejorar su situación tanto en el ámbito público como en el privado, un reconocimiento de la situación histórica de desigualdad de las mujeres frente a los hombres y una crítica a este hecho.

Es necesario visibilizar una situación que mantuvo a la mitad de la población sometida a la otra mitad apoyada por condicionantes religiosos, científicos, y/o culturales. El freno impuesto de la participación de una de las partes, las mujeres, en el desarrollo de la sociedad ayudó a considerar como válida la afirmación de que la mujer era inferior al hombre y en consecuencia no debía tener acceso a los mismos derechos. Esta circunstancia establecida como válida persistió como tal hasta nuestros días.

Por ello, aunque las medidas presentadas al amparo de este Plan de Igualdad son múltiples y heterogéneas y conscientes de que para erradicar la desigualdad de Género femenino se requiere un cambio de cultura, se propone un considerable número de actuaciones que impliquen sensibilización social

hacia la necesidad de reconocer una situación constatable de diferencia entre sexos por condicionamientos de Género.

Destacar así mismo, que con el propósito de atajar de manera específica los problemas y las situaciones concretas de la ciudadanía de nuestro municipio la puesta en marcha de esta actuación ha supuesto atender las necesidades de la ciudadanía, así como plasmar sus iniciativas. Con esta actuación igualitaria, el Ayuntamiento de Villablino a través de los talleres participativos de diagnóstico ha escuchado a su población y ha reflejado en sus páginas, además de las situaciones de desigualdad social de las mujeres Lacianiegas, las propuestas que los agentes sociales consideraban adecuadas para erradicar esas diferencias.

Con el fin de alcanzar una sociedad con igualdad de derechos y oportunidades el presente Plan de Igualdad se convierte en un espacio de participación plural y democrático que bajo esta batería de medidas de acción positiva convierte a la institución local, a la que me enorgullece pertenecer, en una promotora de la integración, del derecho igualitario y de la equidad.

# 1



## INTRODUCCIÓN

### MARCO JURÍDICO

La Igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres es un derecho fundamental para toda la ciudadanía que constituye un valor capital para los estados de derecho y las democracias. Con el fin de que éste se cumpla plenamente es necesaria la eliminación de la discriminación directa a través de un reconocimiento legal (igualdad legal o formal) y el acompañamiento imprescindible de una consecución real de la igualdad con la supresión de conductas indirectas de rechazo hacia las mujeres.

Pero si bien la Igualdad formal encuentra su reconocimiento en el amparo del *Art. 14 de la Constitución Española de 1978*: *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*, la vida cotidiana demuestra que los avances legislativos no acaban de cumplir con sus objetivos. Los roles y estereotipos asignados a hombres y

mujeres, son el fondo para el mantenimiento de las desigualdades arraigadas en el pensamiento colectivo que hacen que en la práctica hombres y mujeres no disfruten de los mismos derechos y que la discriminación indirecta haga persistir desigualdades políticas, económicas y culturales.

Sobre la base de esta situación, las entidades locales como esferas de Gobierno más próximas a la población representan los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades, promoviendo políticas cercanas a la ciudadanía que emprendan la consecución de una sociedad verdaderamente igualitaria.

En esta línea, aunque la *"Ley 7/1985 reguladora de las Bases de Régimen Local"*, consagraba entre sus cometidos el de garantizar la Igualdad de Oportunidades en el marco de las corporaciones locales, va a ser la aprobación de la *"Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres"* la que de el impulso definitivo para



conseguir un trabajo positivo que enmarque actuaciones que promuevan la lucha contra la discriminación.

Así, la ley establece la necesaria cooperación entre todos los niveles de las administraciones públicas para integrar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ejercicio de sus competencias y establece como referencia un conjunto de iniciativas tanto para la organización interna de las entidades locales como en sus políticas para eliminar la discriminación en los diferentes ámbitos donde ésta tiene incidencia. Serán un total de 27 artículos donde la ley esboza una relación de propuestas para el respeto del principio de igualdad en las políticas locales.

Por otra parte, en el marco del V Programa de Acción Comunitario (2001-2005), el Consejo de Municipios y Regiones de Europa firmó en el año 2006 la "Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local". Con

este documento las entidades locales y regionales de Europa adoptaron una postura pública sobre el principio de la igualdad de las mujeres y los hombres en la vida local al aplicar en su territorio los compromisos definidos en la carta.

Con el fin de garantizar la aplicación de estas responsabilidades cada entidad firmante se comprometía a poner en marcha un Plan de igualdad en su territorio fijando prioridades y recursos para su ejecución y a colaborar con otras instituciones y organizaciones de su territorio que promovieran la instauración de actuaciones en pro de la igualdad.

No obstante el respaldo estatal está así mismo reforzado no sólo por la Ley de Igualdad, sino también por el "Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades, 2008-2011", que viene a afianzar el principio de transversalidad (mainstreaming): "necesidad de que los poderes públicos



incorporen la dimensión de Género en todas las actuaciones) en las políticas de Género y por el "*Plan Nacional de sensibilización y prevención de la violencia de género*", marco en el que se apoyan las medidas contra la violencia machista de este plan municipal.

Ya en el ámbito autonómico, el Plan municipal de Villablino encuentra soporte en la "*Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León*", como marco jurídico que promueve la igualdad y la asistencia de las mujeres y establece los principios sobre los que las administraciones públicas de la comunidad deben regirse: Transversalidad, coordinación y planificación en atención a una triple clasificación de los planes, donde en una de ellas se enmarca este documento; Planes aprobados por las corporaciones locales.

A modo de complemento y caracterizado por profundizar en la coordinación entre planes y programas comunitarios, nacionales, regionales y locales el "*IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León. 2007-2011*" sienta las bases sobre las que se aprueba la participación de las entidades locales en las políticas de igualdad en la comunidad castellano-leonesa, la "*Estrategia Regional para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral*", de vigencia hasta el año 2007, estipula los ejes sobre los que este memorando de principios de igualdad constituye su área de "Conciliación de la vida profesional,

personal y familiar": ruptura de asignación de roles estereotipados, creación de servicios, corresponsabilidad en el hogar y reorganización de tiempos y el "*II Plan contra la Violencia de género en Castilla y León 2007-2011*", actúa como refuerzo del nacional en la intervención municipal en esta área.

Para que la igualdad de Oportunidades sea efectiva, de hecho y de derecho, es necesario sobre el amparo jurídico relacionado y la base del *Art 9.2 de la Constitución Española*, que "*establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la libertad y la igualdad del individuo*", intervenir institucionalmente desde la proximidad de las administraciones, siendo en este contexto donde nace el presente Plan.

Con una vigencia temporal comprendida entre 2008-2011, se instaura como una herramienta necesaria para producir cambios sociales en el marco territorial de influencia, el Municipio de Villablino, aportando beneficios tanto a hombres como a mujeres a través de las actuaciones que se relacionan en las áreas de intervención: Difusión, comunicación y sensibilización a la ciudadanía. Formación, inserción laboral y promoción económica. Educación, cultura y participación social. Calidad de vida: salud, deporte, ocio y bienestar psicosocial. Violencia contra las mujeres y Conciliación de la vida profesional, personal y familiar.



*La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*

## **POLITICAS PÚBLICAS**

**Art. 15: Transversalidad: principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

**Art. 21: Colaboración entre las administraciones públicas.**

**"Incorporación de la transversalidad en todas las actuaciones municipales y en la realización de informes de impacto de género de las políticas y los planes locales".**

**"Sensibilizar, informar y formar a todo el personal político y técnico en transversalidad de género para la definición de la normativa y de las políticas y presupuestos públicos".**

**"Adquirir compromisos políticos que atiendan a la Ley en función de las propias competencias y establecer mecanismos de coordinación, atendiendo a principios de colaboración, coordinación y corresponsabilidad entre las administraciones".**

# 2



## JUSTIFICACIÓN

Históricamente, la sociedad ha dividido a las personas según su sexo, asignándole roles e identidades culturales distintas y no equiparables en derechos y oportunidades. En este contexto patriarcal, las mujeres han sufrido, según época y acontecimientos, una explícita discriminación en distintas formas que en algunos de los casos aún perduran. A los hombres, el papel e identidad de género asignados les ha otorgado una posición de dominio y privilegio sobre la mujer. Esta situación ha generado un modelo de masculinidad predominante en el que el modelo de persona afectivo-emocional está devaluado y el ámbito político-social, sobredimensionado.

Las continuas intervenciones legislativas históricas han hecho disminuir la situación de desventaja de las mujeres frente los hombres, pero la constatada brecha entre la igualdad real y la formal, pone de manifiesto la necesidad de que los poderes públicos intervengan a través de políticas públicas que tiendan a

superar la discriminación y garanticen la igualdad.

Esta relacionada situación de perjuicio de un sexo sobre otro, ha sido un hecho generalizado en el ámbito social español, siendo más acuciante si cabe en los ámbitos rurales, donde el pensamiento estereotipado tanto en los hombres como en las mujeres es más arraigado. Mujeres y hombres, iguales ante la ley, han seguido teniendo diferentes oportunidades en su vida, mediatizada por una estructura social que divide a mujeres hacia el ámbito privado y a hombres hacia el público y por lo tanto adjudica a unas y otros diferentes roles, valores, comportamientos, o expectativas, consolidando de esta manera relaciones personales y sociales, además de desiguales, injustas.

En una población, el municipio de Villablino, donde poco más de la mitad de la ciudadanía son mujeres, (5.857





mujeres frente a 5.824), y las cifras de desempleo femenino, oscilan ligeramente por encima de las de los hombres, (332 mujeres y 309 hombres), es necesario visibilizar la situación femineá, no como colectivo, sino como uno de los dos sectores de la población de la zona.

Si bien los índices de población y de paro no muestran grandes diferencias, un análisis con perspectiva de género demuestra que sí se hace respecto al nivel de estudios, donde las mujeres van a destacar en una mayor formación, y en el acceso al empleo, ámbito en el que se pone de manifiesto la estereotipación de la asignación laboral (segregación horizontal) puesto que el sector servicios es el más demandado por ellas, mientras que la industria-minería lo es por ellos. Este hecho originará en un futuro un desequilibrio económico a favor de los hombres que desempeñarán cargos profesionales de mayor categoría profesional que los de las mujeres y mejor pagados.

Las cifras de Villablino, constatan que aunque mejor formadas, las mujeres acceden a sectores de empleo donde las categorías profesionales son inferiores (administrativas, dependientas...) y peor pagadas que las de los hombres y que acceden al mercado de trabajo más tarde o incluso no lo hacen, en este caso doblan al número de hombres que buscan su primer trabajo.

Respecto a las cifras incidir en la situación de la Violencia machista, ya que según los datos de la Unidad contra la

violencia de la mujer de la subdelegación de Gobierno en León, aunque el número de denuncias respecto al año 2004 ha disminuido a la mitad, de 14 a 7, el número de órdenes de protección todavía es de 18.


Frente a los datos objetivos que envuelven al municipio, hay que considerar las carencias en el sector de la población femenina obtenidas de las encuestas realizadas en los talleres participativos de diagnóstico de la comunidad del Valle de Laciana, donde se ponen de manifiesto cuatro principales problemas para las mujeres: Cultura estereotipada arraigada que las asigna al ámbito doméstico, escasa participación en el desarrollo social, falta de servicios de conciliación de la vida profesional, personal y familiar y un profundo aislamiento social como consecuencia de los anteriores.

Ante esta situación y frente a la inexistencia de políticas previas que favorecieran la intervención positiva de la administración, el Plan de Igualdad de Oportunidades del municipio de Villablino, surge como una herramienta para producir cambios que mejoren la calidad de vida de la ciudadanía de la zona en tanto en cuanto se mejora la calidad de vida femenina.







Las necesidades planteadas encuentran en este Plan de Igualdad de Oportunidades una batería de propuestas que se articulan en 3 ejes transversales complementarios entre sí:

 Ruptura de estereotipos que supongan una redefinición del modelo de ciudadanía que permitan no sólo equiparar lo femenino con lo masculino, sino reconocer la aportación de lo femenino al brillo de la sociedad, dejando de considerar en consecuencia lo masculino como referencia universal y medida de la experiencia humana y como primacía de poder, que justifica la violencia machista, entre otras conductas.

El objetivo consiste en situar en igual valor el papel social desarrollado por hombres y mujeres, evitando que el rol tradicionalmente asignado actúe como lastre que merma el reconocimiento y la importancia de la aportación que las mujeres realizan en la esfera privada y puedan realizar en la vida social y política.

 Así mismo, esta ruptura de estereotipos debe favorecer el empoderamiento de las mujeres en tanto en cuanto este supone reconocer a las mujeres como miembros de la comunidad, con acceso al poder y a la toma de decisiones en cualquier ámbito de la vida pública y privada. Esta circunstancia aborda el segundo eje en la necesidad de que las mujeres de la zona requieren incorporación a la vida pública priorizando el acceso al empleo, a la educación y a la formación como herramienta de independencia. Destacar en este punto la importancia de un trabajo simultaneado con las empresas del lugar donde a través de medidas de acción positiva se consiga además de un acceso al empleo, una mejora de las condiciones existentes en el marco laboral.

 Desaparición del aislamiento social al que la asignación, casi en exclusividad, del ámbito doméstico a las mujeres las tiene sometidas, mejorando con ello su salud física y mental, en pos de la consecución de su bienestar psicosocial.





Todas las actuaciones requieren el complemento de una política específica de conciliación de la vida profesional, familiar y personal que favorezca el disfrute de los tiempos en ambos sexos y participación en el espacio privado con la corresponsabilidad hogar y el trabajo conjunto con la infancia y la juventud en los centros educativos. En esta línea, es destacable el alto número de hombres prejubilados que van a suponer un amplio colchón con el que poder trabajar la distribución de tiempos y la participación en activa en la vida familiar y doméstica.

La intervención municipal bajo el prisma del respeto de los principios de Igualdad requiere una transversalidad en todas las áreas del municipales y va a portar no sólo un beneficio a las mujeres sino que este va a ser tanto para los hombres como para las mujeres, en el sentido de que "el tema femenino" en la comarca de Laciana va a pasar a ser de un problema de la mujer a un tema social donde a través de la intervención técnico-política, con el Plan de Igualdad de Oportunidades se va a beneficiar todo el territorio municipal.





## TALLERES PARTICIPATIVOS DE DIAGNÓSTICO DE LA COMUNIDAD DEL VALLE DE LACIANA



Durante el periodo temporal que abarca del 10 de septiembre al 10 de octubre de 2008 se realizaron en el Municipio de Villablino varias reuniones con los Agentes sociales de la zona para conocer la situación de las mujeres y posteriormente realizar un diagnóstico para el diseño de una relación de medidas de acción positivas que de manera transversal se aprobarían en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Para conocer las características, demandas y necesidades de las mujeres de la zona se realizaron varios cuestionarios, uno general que se repartió a todas las entidades participantes y en el que se planteaban cuestiones tales como: empleo, formación, conciliación, corresponsabilidad en el hogar, salud, violencia machista, ocio y tiempo libre, deportes, medio rural, asociacionismo, participación, nuevas tecnologías, educación y cultura, medios de comunicación, colectivos, consumo, medio ambiente, urbanismo, inseguridad ciudadana y otros de interés. Y otros dos específicos que se repartieron, junto al general, a las

entidades sindicales (sobre empleo femenino y la aplicación de medidas de acción positivas en empresas) y a los centros educativos (sobre educación y coeducación).

Los cuestionarios fueron cumplimentados tras una reunión en la que se abordó la pretensión de la entidad municipal de aprobar un Plan de Igualdad y la necesidad de identificar y analizar la problemática de la mujer en el ámbito local con relación a los temas indicados.

Una vez analizados se obtuvieron una relación de datos que junto con los datos de población, cifras de desempleo, cifras de alumnado, cifras de víctimas de violencia machista dieron lugar a la batería de actuaciones que este plan refleja. Destacar que en algunos de los casos, el diagnóstico va más allá del revelamiento de situaciones específicas de género y se apuntan escenarios de desarrollo local que afectan a toda la ciudadanía y que quedan al margen del presente documento.



## SENSIBILIZACIÓN

- No hay conocimientos en Igualdad de Oportunidades (violencia, publicidad sexista, coeducación...). Falta de especialistas en el tema.
- Falta de sensibilización en Igualdad de Oportunidades en la población en general y en los colectivos infantil y juvenil.

## EDUCACIÓN Y COEDUCACIÓN

- Invisibilización de la mujer: sus aportaciones pasan desapercibidas en el desarrollo de la sociedad. No se reconocen las contribuciones históricas en los libros de texto.
- Existe sexismo en las relaciones interpersonales de la juventud por el ambiente social y doméstico.
- Poco uso del lenguaje no sexista. No se hace especial atención a su respeto.
- Diferente elección de itinerarios académicos y profesionales.
- Necesidad de intervenir en todas las áreas coeducativas para afianzar el trabajo del profesorado.
- Las cuestiones de género no están contempladas expresamente en los libros de texto.

## EMPLEO

- Falta de empleo para las mujeres en general.
- Falta de asesoramiento para la creación de empresas y para la búsqueda activa de empleo.
- Falta de trabajo para colectivos específicos: mujeres discapacitadas y/o enfermas crónicas.
- Infratilización del vivero de empresas en el polígono industrial.
- Falta de prácticas en empresas.
- Segregación laboral: las categorías profesionales están estereotipadas.

- Alto grado de economía sumergida.
- Incumplimiento de la legislación laboral (derechos laborales).

## FORMACIÓN

- Falta de formación ocupacional que facilite la inserción laboral de la mujer.
- Escasa oferta de capacitación adecuada a las necesidades de las mujeres.
- Falta de conocimientos de informática a nivel usuario.
- Falta de profesionales para atraer turismo u otras alternativas de riqueza a la zona.

## EMPRESAS

- Falta de empresas que apliquen planes de igualdad en sus políticas de recursos humanos.
- Sexismo manifiesto en los procesos de selección.
- Sectores empresariales masculinizados en su mayoría.

## SERVICIOS DE CONCILIACIÓN

- Alto número de personas con dependencia de las que se ocupan las mujeres (personas mayores, enfermas de Alzheimer...) esto genera el síndrome de la cuidadora quemada, aislamiento, o ausencia de vida social.
- Necesidad de ampliar el servicio de ayuda a domicilio.
- Los servicios de conciliación que existen no cubren las necesidades, bien por el horario o por el intervalo de edad destinatario.
- Falta de servicios complementarios para cuidado o acompañamiento de personas dependientes.

## CORRESPONSABILIDAD EN EL HOGAR

- Roles muy marcados e instaurados: Sociedad culturalmente machista. Desigualdad en roles y reparto de tareas.



- El sexismo en el ámbito doméstico condiciona las conductas sociales.
- No se reconoce la doble tarea de las mujeres con el trabajo doméstico y el trabajo fuera del hogar.

## SALUD

- Falta de conocimientos en temas de salud (menopausia, cáncer de mama, embarazos no deseados...).
- Existencia de colectivos que poseen problemas de salud específicos como fatiga crónica, depresión, dolores musculares, esclerosis múltiple que necesitan apoyos permanentes.
- Las mujeres tienen necesidad de sociabilizarse y salir del ámbito doméstico ya que esta situación genera autoestima baja y tendencia a situaciones depresivas.
- Las mujeres del medio rural tienen necesidad de salir del aislamiento.
- Las mujeres tienden a priorizar de la salud de personas dependientes que la propia.

## OCIO Y TIEMPO LIBRE

- Necesidad de cubrir el tiempo con actividades permanentes de ocio.
- Existen colectivos de mujeres con necesidades específicas para ocupar el ocio.
- Alto porcentaje de mujeres mayores con tiempo ocioso o al cuidado de sus nietos/as.
- Falta de información o falta de difusión de la información en general.
- Ausencia de actividades en los pueblos pequeños. Centralización de actuaciones en Villablino.
- Las mujeres sufren falta de espacio y tiempos propios. Se percibe la falta de derechos para salir y realizar actividades propias.

## DEPORTE

- Necesidad de potenciar el esquí (dentro y fuera del colegio).
- Falta de espacios para realizar actividades físicas.
- Elección de deportes estereotipados en la infancia y la juventud.

## ASOCIACIONISMO

- Escasa motivación para formar parte del movimiento asociativo.
- Insuficiente apoyo social a las asociaciones existentes.

## PARTICIPACIÓN

- Las entidades sindicales están constituidas en su mayoría por hombres.
- Poca participación de las mujeres en la vida pública del municipio: poco tiempo, cuidado de personas dependientes, obstáculos culturales y sociales (hablar en público, opinar...).

## VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- Falta de información entre las mujeres.
- Falta de información entre el alumnado.
- Uso habitual de la violencia en el colectivo juvenil como recurso.

## URBANISMO

- Barreras arquitectónicas en la cotidianeidad para el uso de carros de la compra, sillas de ruedas, sillas de bebé...
- Falta de espacios urbanísticos para ocio familiar.
- Las calles del municipio tienen pocos nombres de mujeres.



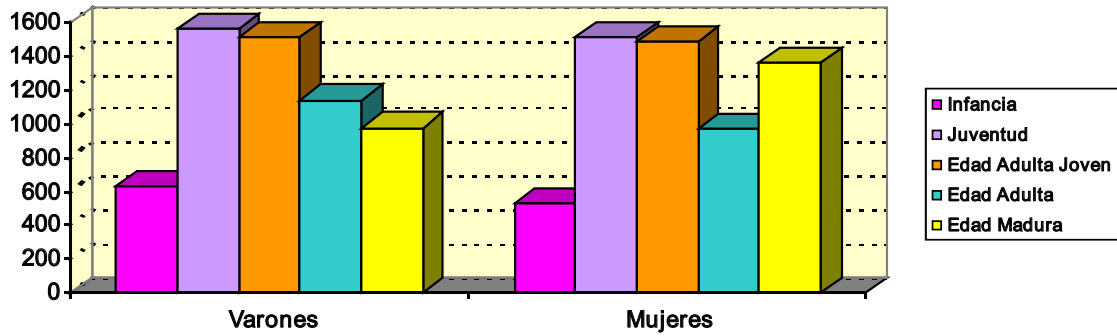


## VILLABLINO EN CIFRAS

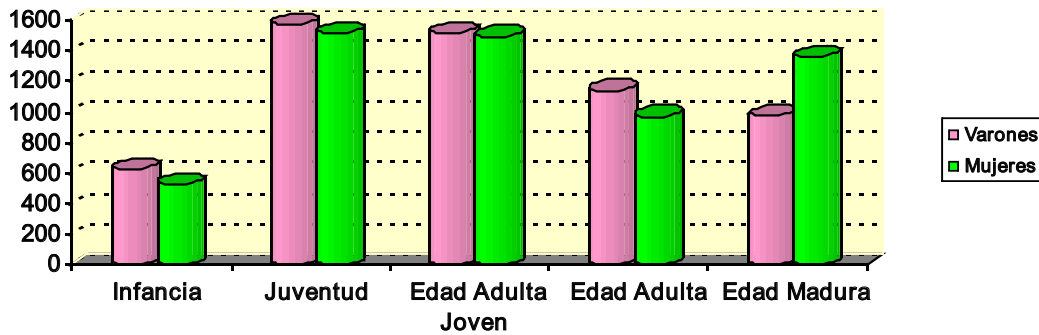




## 1 POBLACIÓN POR INTERVALOS DE EDAD



## 2 POBLACIÓN MUJERES&VARONES





POBLACION	INTERVALOS DE EDAD
Infancia	0-14
Juventud	15-34
Edad adulta joven	35-50
Edad adulta	51-64
Edad madura	65-80 en adelante

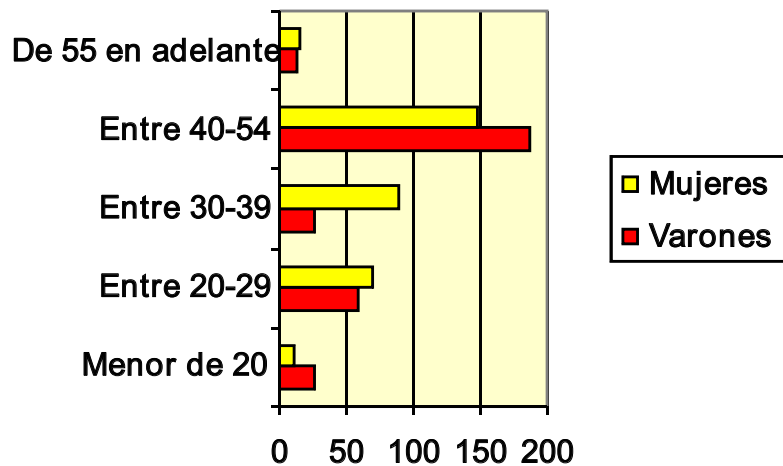
POBLACION	VARONES	MUJERES
Infancia	627	527
Juventud	1568	1512
Edad adulta joven	1515	1491
Edad adulta	1139	967
Edad madura	975	1360
TOTALES	5.824	5.857

FUENTE: Padrón municipal del Ayuntamiento de Villablino.  
FECHA: 2 de Septiembre de 2008.



3

### CIFRAS DE DESEMPLEO



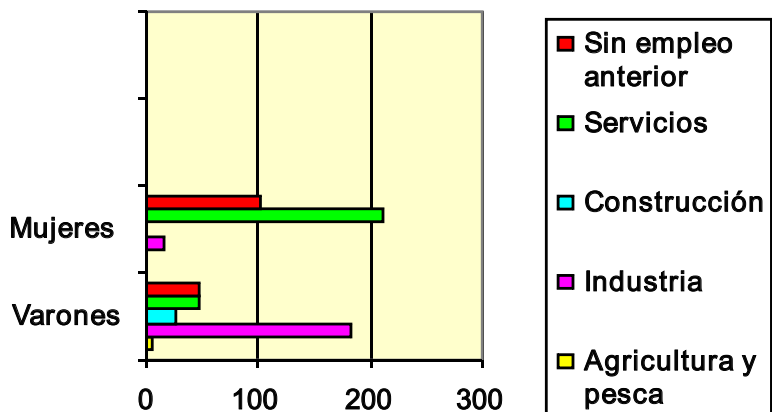
POBLACION	VARONES	MUJERES
Menor de 20	26	11
Entre 20 y 29	58	69
Entre 30-39	25	89
Entre 40-54	187	147
De 55 en adelante	13	16
TOTALES	309	332

FUENTE: Servicio Público de Empleo de Castilla y León.  
FECHA: 8 de Septiembre de 2008.



4

## SEGREGACIÓN LABORAL: SECTORES DE OCUPACIÓN

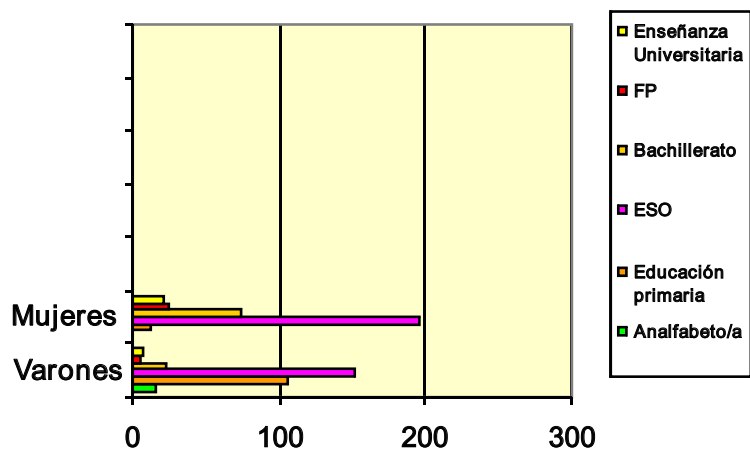


POBLACION	VARONES	MUJERES
Agricultura y pesca	6	0
Industria	183	16
Construcción	26	2
Servicios	46	211
Sin empleo anterior	48	103

FUENTE: Servicio Público de Empleo de Castilla y León.  
FECHA: 8 de Septiembre de 2008.



**5** NIVEL DE ESTUDIOS (De demandantes de empleo).



POBLACION	VARONES	MJERES
Analfabeto/a	16	0
Educación Primaria	105	13
ESO	152	195
Bachillerato	23	74
Formación Profesional	5	25
Enseñanza Universitaria	7	22

FUENTE: Servicio Público de Empleo de Castilla y León.  
FECHA: 8 de Septiembre de 2008.



## 6 ALUMNADO: CURSO 2008/2009

CENTRO EDUCATIVO	ALUMNOS	ALUMNAS
CEP Generación del 27	46	47
CEP Manuel Barrio	54	40
CEP San Miguei	123	99
CEP La Devesa	47	38
CRA Laciaña	31	54
IES Valle Laciaña	189	163
IES Obispo Argüelles	137	171
TOTALES	627	612

FUENTE: Centros educativos  
FECHA: 13 de Octubre de 2008.

## 7 AULA DE LA UNED: PARTICIPACIÓN DEL ALUMNADO CURSO 2007/2008

ENSEÑANZAS	VARONES	MUJERES
Enseñanza Regrada	4	29
Cursos de Divulgación	110	238
Diplomas obtenidos Cursos de Divulgación*	53	96

\*Para la obtención de los diplomas era necesario asistir, como mínimo, al 85% de las sesiones del curso en cuestión. Los cursos están divididos en 2 cuatrimestres y la carga lectiva consta de 10 sesiones al cuatrimestre.

FUENTE: Centro Asociado de Ponferrada.  
FECHA: 13 de Octubre de 2008.



## 8 DATOS SOBRE VIOLENCIA MACHISTA

	2004	2005	2006	2007	2008
Número de denuncias interpuestas de Violencia de Género	14	19	18	13	7
Número de denuncias interpuestas de Violencia Doméstica.	-	1	-	1	0
Número de Ordenes de Protección en vigor a fecha de 17 de Septiembre de 2008					18

FUENTE: Subdelegación del Gobierno en León.  
FECHA: 17 de Septiembre de 2008.

# 3



## ÁMBITO TERRITORIAL DE APLICACIÓN

El ámbito territorial que abarca este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es el del Municipio de Villablino y todas sus localidades:

- Caballes de Abajo.
- Caballes de Arriba.
- El Villar de Santiago.
- Llamas de Laciana.
- Lumajo.
- Orallo.
- Rabanal de Abajo.
- Rabanal de Arriba.
- Rioscuro.
- Robles de Laciana.
- Sosas de Laciana.
- Villablino.
- VillaGer de Laciana.
- Villaseca de Laciana.



Fuente: [www.raicestacioneGas.com](http://www.raicestacioneGas.com)



# 4



## PERSONAS DESTINATARIAS Y BENEFICIARIAS

La comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, proclama el hecho de que "todas las personas se benefician de la igualdad". Así mismo, plantea que los hombres y niños, a través de la asunción de sus responsabilidades y del trabajo conjunto con las mujeres, son esenciales para lograr los objetivos de la igualdad. Es por ello, que el presente Plan dirige sus actuaciones a toda la colectividad del Valle de Laciaña, comprendiendo, todos los **hombres** y todas las **mujeres** del municipio de Villablino, independientemente de su edad, colectivo, nivel socio cultural, o formativo entre otras características.

A pesar de que el respeto adecuado de la aplicación de la perspectiva de Género hace que el Plan tenga como objetivos las necesidades, y expectativas de las mujeres del lugar. Debido a la necesidad de que se asegure la efectividad de las medidas a aplicar es preciso que posea un enfoque integrador que implique a todo el contexto social. Por ello, con el fin de conseguir una repercusión heterogénea y plural éste se dirige a todos los estamentos sociales de la población. Fomentado desde las actuaciones del Plan de Igualdad la participación de todos los agentes sociales de la zona y sobre todo, la participación de los varones para que de manera coordinada se potencie el papel de las mujeres Laciañegas y garantice la aplicación de las políticas de Género sobre la base de las relaciones conjuntas entre mujeres y hombres.





## PERSONAS DESTINATARIAS

### .-Directas:

- Mujeres y hombres de la Comarca de Laciana.

### .-Indirectas:

- Personal político municipal.
- Personal técnico de entidades públicas y privadas.
- Agentes sociales representativos de la colectividad lacianega: asociaciones de mujeres, sector empresarial, sindical, ONG s diversas, medios de comunicación, centros educativos, punto de información juvenil o Grupos de presión varios entre otros.

# 5



## APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS TRANSVERSALES EN LAS POLÍTICAS GÉNERO

Los ejes transversales son un conjunto de saberes basados en actitudes, valores y normas, que dan respuesta a algunos de los problemas sociales existentes en la sociedad. Son contenidos que no pueden constituir una sola área, sino que han de ser tratados por todas ellas de forma global y programada. Así, la transversalidad significa la aplicación de uno o varios principios en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores y/o agentes sociales involucrados en la adopción de medidas de intervención. El marco de desarrollo del presente Plan establece cinco principios transversales sobre los cuales se desarrollará la elaboración, puesta en marcha y evaluación del mismo.

Enfoque integrado de Género

Medio Ambiente

Sociedad de la Información

Desarrollo Local

Accesibilidad

.-El Enfoque Integrado de Género es una intervención de carácter general, que afecta a todas las instituciones, organismos y agentes sociales, que incorpora un sistema de trabajo que contempla introducir el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad diaria técnica y política.

El enfoque de Género significa una mirada explicativa al tipo de relaciones y comportamientos que se dan entre mujeres y hombres, a las funciones y roles que asume cada quien en sus respectivos núcleos de convivencia aportando una explicación a las posiciones sociales de las mujeres y los hombres. Permite, así, la perspectiva de Género analizar y comprender las características que definen a mujeres y varones desde el análisis del sistema patriarcal.

La integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas generales es lo que se conoce como Mainstreaming de Género (Transversalidad). Se trata de una estrategia basada en la idea de que para el



logro de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres es necesaria la contribución a la misma desde todos los ámbitos competenciales, integrando en todas las áreas y niveles políticos y administrativos elementos que garanticen la igualdad de oportunidades.

El concepto de mainstreaming, apareció por primera vez en los textos de la Tercera Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre mujeres, celebrado en Nairobi en 1985 y fue proclamado en la cuarta Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre mujeres, en 1995 en Beijing. Según este término, es necesario además que el principio de igualdad sea tenido en cuenta desde el mismo momento de la planificación política, pero también en la planificación técnica, Gestión y evaluación de las actuaciones, integrando

en todas las fases de manera sistemática las situaciones, prioridades y necesidades de mujeres y hombres.

En definitiva, incluye la plena participación de las mujeres en todos los aspectos de la vida social y económica, así como el análisis de cualquier propuesta, general o sectorial desde la óptica además del sexo, del género.

*Requisitos para la aplicación del Enfoque Integrado de Género:*

1. Voluntad política y compromiso para introducir los cambios: Ha de existir un compromiso político con la igualdad de oportunidades y con el acceso igualitario a los recursos para mujeres y hombres, asumiendo



que esto no significa necesariamente medidas "iguales" sino la exigencia de resultados iguales.

2. Recursos: El "Enfoque Integrado de Género" necesita para su puesta en marcha la adjudicación de recursos técnicos y presupuestarios adecuados y permanentes en el tiempo.
3. Formación técnica: Es imprescindible conocer y manejar los conceptos básicos del "Enfoque Integrado de Género" y las informaciones que permiten interpretar la realidad desde el análisis de Género.
4. Informaciones y datos: Es absolutamente necesario tener los datos desagregados por sexo y plantear estudios e investigaciones (cualitativas y cuantitativas) que proporcionen un conocimiento pormenorizado de la realidad y de las posiciones ocupadas por hombres y mujeres en ellas.
5. Conocer las diferencias sistemáticas entre las mujeres y los hombres, y también las necesidades específicas de ambos sexos establecidos por el condicionamiento del Género.
6. Aplicación de métodos, técnicas y herramientas para integrar la dimensión de Género. La conveniencia de difundir soportes o experiencias que sirvan de modelo para avanzar en la implantación del "Enfoque Integrado de Género", buenas prácticas, planes de acción positiva, creación legislativa...

.- Medio Ambiente: El cumplimiento de este eje debe basarse en el análisis del impacto de la planificación sobre su entorno ambiental. En este sentido debe tenerse en cuenta si las actuaciones se realizan en consonancia con criterios de respeto al medio ambiente y desarrollo sostenible.

Además de considerarse la incidencia del plan en el sector medioambiental, en este caso puede analizarse el desarrollo de nuevas cualificaciones, perfiles profesionales, actividades empresariales promovidas por mujeres y el empleo femenino creado en dicho sector.

.- Sociedad de la información: La sociedad de la información remite a la incorporación de nuevos instrumentos basados en las tecnologías de la información y la comunicación (NTIC).

La finalidad de tal adaptación tecnológica e instrumental es facilitar el aprovechamiento de las oportunidades generadas por la nueva economía basada en la información, potenciando el desarrollo de actividades empresariales ligadas al sector de las NTIC, así como la incorporación de NTIC en los procedimientos de gestión y prestación de servicios del plan y la facilitación a las personas beneficiarias del uso y acceso a las mismas.

.- Desarrollo local: La política de desarrollo local en la planificación debe orientarse a crear un entorno socioeconómico que permita el aprovechamiento de las



circunstancias y factores de incidencia en el territorio, movilizar actores locales y potenciar los recursos endógenos.

El desarrollo local debe considerarse como crecimiento económico y cambio social que conduzca a un incremento de la calidad de vida de la población. En este caso la creación de empleo femenino o la puesta en marcha de empresas por mujeres, independientemente del sector, fortalecerían el contexto de la zona.

.- **Accesibilidad:** El principio de accesibilidad desarrolla su contenido sobre la base de las normas sobre la igualdad de oportunidades para las personas discapacitadas aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante Resolución 48/96 de 20 de diciembre de 1993.

La accesibilidad es un derecho básico que garantiza la no discriminación por razones de edad, discapacidad o características funcionales y es condición previa para la participación social y económica en igualdad, entendiéndola a la misma como una característica del medio que permite a todas las personas el acceso, utilización y disfrute del mismo, de manera normalizada, segura y eficiente.

Esta definición implica la necesidad de usar el concepto de accesibilidad de manera que dentro del plan tengan cabida la diversidad de personas que habitan o utilizan un determinado entorno o son beneficiarias de una determinada programación.

Así mismo, deben tenerse en cuenta las barreras sociales, arquitectónicas y urbanísticas que la población y el entorno prestan a las mujeres en su cotidianidad.









# 6



## AREAS DE INTERVENCIÓN

### DESARROLLO DE LAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN:

-  **D**ifusión, comunicación y sensibilización a la ciudadanía.
-  **F**ormación, inserción laboral y promoción económica.
-  **E**ducación, cultura y participación social.
-  **C**alidad de vida: salud, deporte, ocio y bienestar psicosocial.
-  **V**iolencia contra las mujeres.
-  **C**onciliación de la vida profesional, personal y familiar.





1

DIFUSIÓN, COMUNICACIÓN Y  
SENSIBILIZACIÓN A LA CIUDADANÍA





## OBJETIVOS

1.- Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Villablino.

### ▶ ACTUACIONES:

1. Presentación pública del Plan de Igualdad de Oportunidades ante los medios de comunicación.
2. Distribución del Plan entre las localidades del municipio, entre las asociaciones de mujeres, centros educativos, agentes sociales y puntos de referencia y encuentro para las mujeres (CEAS, Centros cívicos, centros de la mujer..).
3. Concertar con un medio de comunicación local la difusión del contenido del Plan.
4. Inclusión del Plan de Igualdad en la página WEB del Ayuntamiento.
5. Elaborar un folleto informativo que resuma las áreas y los objetivos del Plan de Igualdad de Oportunidades.

2.- Dar a conocer el significado de los términos enmarcados en valores y actitudes igualitarias.

### ▶ ACTUACIONES:

1. Elaborar un soporte escrito que contemple el significado de la "aplicación de la perspectiva de género" y la terminología que ello conlleva.
2. Impartición de talleres y/o cursos para personal político y técnico sobre el enfoque integrado de género.
3. Impartir módulos sobre la igualdad de oportunidades en todas las acciones formativas organizadas por el Ayuntamiento de Villablino.

4. Elaborar una guía sobre "La historia del feminismo" con el fin de difundir el pensamiento igualitario y la lucha por la consecución de igualdad de derechos.
5. Apoyar actuaciones de las asociaciones de mujeres y/o agentes sociales que trabajen en el marco de valores igualitarios cuando fomenten el conocimiento del principio de igualdad.
6. Organizar jornadas y actividades escolares o extraescolares para, a través del juego, dar a conocer el significado del principio de igualdad en el colectivo estudiantil.

3.- Implantar medidas que establezcan las bases para promover el respeto del principio de igualdad entre la ciudadanía.

### ▶ ACTUACIONES:

1. Formar agentes y/o promotoras/es de Igualdad de Oportunidades haciendo especial hincapié en las peculiaridades del contexto rural del Valle de Laciana.
2. Organizar en colaboración con la UNED y la Universidad Carlos III acciones formativas relacionadas con la Igualdad de Oportunidades.
3. Contratar agentes y/o promotoras/es de Igualdad de Oportunidades en el Ayuntamiento de Villablino, así como favorecer y apoyar la contratación de los/as mismos/as en entidades privadas de la zona.
4. Organizar charlas, seminarios, actividades lúdicas, concursos y/o talleres de sensibilización



sobre la igualdad de oportunidades para la colectividad en general teniendo en cuenta los intervalos de edad.

5. Editar una publicación, a iniciativa municipal o en su defecto apoyar la promoción privada de agentes sociales de la comarca, con temáticas de interés para las mujeres.
6. Realizar un directorio sobre los recursos de Igualdad de Oportunidades con influencia en la Comarca Lacianiega.
7. Celebrar el "Día de la Mujer" (8 de marzo) y el "Día contra la violencia hacia las mujeres" (25 de noviembre).
8. Crear iniciativas anuales (premios, concursos...) que destaquen las aportaciones y el respeto al principio de igualdad en diferentes modalidades.
9. Solicitar en el temario de acceso a plazas convocadas por la corporación municipal, un tema relacionado con la Igualdad de Oportunidades.

4- Fomentar la práctica de un uso del lenguaje y la transmisión de imágenes no sexistas en la comunicación verbal y escrita.

#### ▶ACTUACIONES:

1. Editar una guía o folletos específicos que identifiquen el uso sexista del lenguaje verbal y escrito según colectivos (administración, enseñanza, medios de comunicación, personal técnico...) y propuestas para subsanarlo.
2. Elaborar un cuaderno de orientación que refleje los mensajes sexistas en la comunicación juvenil y proponga alternativas al mismo.
3. Editar un soporte sobre el tratamiento sexista de la imagen de la mujer en los medios de comunicación.
4. Difundir los indicadores para detectar la publicidad sexista así como las vías de denuncia de la misma.
5. Impartir talleres o acciones formativas sobre como evitar una comunicación sexista verbal y escrita según colectivos (administración, enseñanza, medios de comunicación, personal técnico...) y/o intervalos de edad del grupo destinatario.







# 2

## FORMACIÓN, INSERCIÓN LABORAL Y PROMOCIÓN ECONÓMICA





## OBJETIVOS

1.- Incrementar las competencias profesionales de las mujeres a través de la formación.

### ▶ACTUACIONES:

1. Impartir talleres de formación prelaboral dirigidos a mujeres con el fin de elevar la autoestima y mejorar las habilidades para la búsqueda activa de empleo.
2. Adecuar los itinerarios de la formación ofertada a las posibles oportunidades de actividad profesional o económica existentes en el Valle de Laciana: hostelería, ayuda a domicilio, turismo, sector servicios, minería...
3. Planificar líneas de formación que permitan desarrollar a posteriori servicios en el municipio de Villablino priorizando aquellos que constituyan Nuevos Yacimientos de Empleo.
4. Desarrollar experiencias de Educación a Distancia para mujeres, en colaboración con la UNED.
5. Organizar talleres de acceso a las nuevas tecnologías con aplicación de la perspectiva de Género a nivel de usuaria, con el objetivo de prevenir el analfabetismo tecnológico.

2- Facilitar la inserción y la consolidación de empleo de las mujeres en el mercado de trabajo de la zona.

### ▶ACTUACIONES:

1. Realizar un estudio para conocer la situación social de las mujeres con relación al acceso al mercado laboral o al desarrollo del mismo si estas estuviesen trabajando.

2. Formar técnicos/as especialistas en orientación laboral que contemplen la problemática específica de las mujeres.
3. Poner en marcha un servicio de orientación e intermediación de empleo para las mujeres prestando especial atención a los colectivos de mujeres con mayores dificultades de acceso al empleo (inmigrantes, jóvenes, víctimas de violencia contra las mujeres, discapacitadas, perceptoras de IMI u otros colectivos con riesgo de exclusión social).
4. Colaborar y apoyar a entidades sociales y/o asociaciones que faciliten información, asesoramiento y formación para el acceso al empleo.
5. Editar material divulgativo que relacione los directorios de interés, y las técnicas para la búsqueda efectiva de empleo.
6. Publicar un cuaderno de orientación sobre las condiciones y los derechos laborales de las mujeres.
7. Editar una guía sobre el concepto y las posibles profesiones desarrolladas en el ámbito de los Nuevos Yacimientos de Empleo.
8. Organizar una campaña para identificar las capacidades profesionales que las mujeres desempeñan en el desarrollo de las actividades domésticas.



3-Prevenir y actuar contra la segregación profesional de las mujeres en el mercado de trabajo.

▶ACTUACIONES:

1. Promover formación ocupacional para mujeres en profesiones masculinizadas y aquellas enmarcadas en el ámbito de las Nuevas Tecnologías.
2. Realizar una investigación sobre las capacidades, requisitos y funciones necesarias para desempeñar categorías profesionales específicas en sectores profesionales masculinizados.
3. Desarrollar una campaña de sensibilización para escolares en la que se trabaje la necesidad de una elección profesional y laboral no estereotipada.
4. Orientar a las mujeres en los servicios de orientación laboral hacia profesiones y ocupaciones que constituyan nuevos yacimientos de empleo y tengan carácter innovador, preferentemente en aquellas en las que se encuentra subrepresentada.
5. Difundir en el ámbito educativo experiencias profesionales de mujeres que desarrollan su actividad en profesiones en ámbitos masculinizados.
6. Realizar una campaña de sensibilización identificando las tareas domésticas con profesiones donde los hombres triunfan socialmente.
7. Impartir talleres de habilidades directivas para mujeres con el fin de facilitar su acceso en las categorías profesionales en las que desempeñe su actividad laboral.
8. Editar un cuaderno de orientación sobre las diferentes habilidades necesarias para el desempeño de cargos de responsabilidad.

4- Implantar medidas que favorezcan la puesta en marcha de iniciativas empresariales de mujeres.

▶ACTUACIONES:

1. Facilitar información y asesoramiento técnico a las iniciativas de mujeres emprendedoras que deseen instalarse en el Valle de Laciana.
2. Asesorar a las emprendedoras de la zona para que en la constitución de su empresa respeten la aplicación de los principios transversales que el FSE determina (Igualdad de oportunidades, desarrollo local, medio ambiente, nuevas tecnologías y accesibilidad), constituyendo así empresas socialmente responsables.
3. Participar con la Universidad Carlos III en un plan formativo continuado para las mujeres emprendedoras y empresarias incluyendo actuaciones de capacidad emprendedora, negociación financiera, estrategia comercial, cooperativismo, economía social y/o técnicas de ventas.
4. Colaborar con asociaciones de mujeres empresarias en la realización de actividades diversas.
5. Poner en marcha puntos de encuentro o redes de mujeres emprendedoras o empresaria para fomentar el intercambio de ideas y experiencias creadas por ellas mismas, priorizando las desarrolladas en el marco de los nuevos yacimientos de empleo y las que fomenten el desarrollo local de la zona.
6. Promover ferias de artesanía típicas del lugar fomentando e incentivando la participación de artesanas.
7. Difundir una campaña de información sobre la utilidad y los servicios del Vivero de empresas de la zona.



## 5- Favorecer la participación empresarial en la aplicación de medidas de acción positiva

### ACTUACIONES:

1. Poner en marcha un programa específico que trabaje la aplicación de medidas de acción positiva en empresas.
2. Realizar una campaña dirigida a las empresas de la zona, sobre la necesidad de poner en marcha planes de acción positiva en empresas.
3. Organizar una campaña de concienciación dirigida al empresariado de la zona sobre la necesidad social de hacer efectivos los derechos de las mujeres en el entorno laboral.
4. Colaborar con las entidades sindicales en la aplicación de planes de acción positiva en las empresas de la Comarca de Laciana.
5. Editar una Guía sobre buenas prácticas que respeten el principio de igualdad para aplicar en la negociación colectiva.

6. Asesorar a las empresas de la zona para que en la constitución de su empresa respeten la aplicación de los principios transversales que el FSE determina (Igualdad de oportunidades, desarrollo local, medio ambiente, nuevas tecnologías y accesibilidad) constituyendo así empresas "socialmente responsables".
7. Asesorar a las empresas de la zona sobre las diferentes medidas de conciliación que originan que una empresa se convierta en "familiarmente responsable".
8. Reconocer a aquellas empresas que sobresalgan en la aplicación de medidas de acción positiva en sus políticas de recursos humanos, a través de premios o iniciativas similares.





# 3 EDUCACIÓN, CULTURA Y PARTICIPACIÓN SOCIAL



## OBJETIVOS

1.- Favorecer la aplicación de la perspectiva de género en la actividad de los espacios de educación reglada y no reglada de la zona.

### ▶ ACTUACIONES:

1. Elaborar un cuaderno de orientación sobre el concepto de coeducación: significado, historia, objetivos, cómo se educaba, ámbitos (uso de colores, asignación de juguetes, elección de deportes o profesiones, expresiones, mensajes...) con el fin de que pueda servir de apoyo al profesorado.
2. Editar una Guía de buenas prácticas para el intercambio de experiencias, material educativo, de ocio, deportivo, cultural, orientación profesional... relacionadas con la educación en igualdad en el ámbito educativo.
3. Celebrar talleres de formación y/o foros para que el personal docente intercambie prácticas exitosas para propiciar la educación en igualdad.
4. Organizar talleres lúdicos de sensibilización en centros educativos para fomentar el cambio de las relaciones de género.
5. Organizar actividades con las escuelas de padres y madres y/o AMPAS como recurso de sensibilización y educación no sexista.
6. Apoyar económica o materialmente la organización de prácticas coeducativas que favorezcan el aprendizaje y la participación activa de alumnado de ambos sexos en condiciones de igualdad.

7. Incentivar económicamente (concursos, premios...) la investigación en centros de enseñanza sobre material educativo, de ocio, deportivo, cultural, orientación profesional... que fomente la convivencia en igualdad entre ambos sexos.

2- Visibilizar y reconocer la aportación de las mujeres a la evolución de la historia y de la sociedad actual.

### ▶ ACTUACIONES:

1. Editar una publicación con las mujeres más relevantes del Valle de Laciana teniendo en cuenta las diferentes aportaciones, sociales, culturales, deportivas, políticas... que estas hayan podido realizar.
2. Reconocer a las mujeres relevantes de la zona o a figuras femeninas relevantes de la historia con la asignación de nombres de calles y/o edificios públicos del municipio.
3. Elaborar un soporte documental que relacione las diferentes aportaciones de las mujeres al desarrollo de la historia en sus diferentes modalidades (historia, ciencia, política, medicina, pintura, literatura...).
4. Organizar talleres de sensibilización en los centros educativos que visibilicen las aportaciones de las mujeres a la sociedad.
5. Recoger y difundir periódicamente el trabajo de las actividades de asociaciones de mujeres y/o agentes sociales que trabajen por la igualdad de oportunidades.



### 3- Promover la presencia femenina en la promoción cultural del municipio de Villablino.

#### ▶ACTUACIONES:

1. Apoyar económica o materialmente a las manifestaciones artísticas promovidas por Grupos de mujeres (teatro, pintura, encaje de bolillos, exposiciones...) o que tengan a las mujeres como protagonistas.
2. Organizar actividades intergeneracionales entre diferentes asociaciones de mujeres, centros escolares, asociaciones diversas, Grupos de mayores...que promuevan el intercambio de inquietudes de cada colectivo.
3. Poner en marcha talleres de artesanía diversa con el fin de organizar un rastrillo anual que favorezca la venta de objetos elaborados en los mismos.
4. Constituir la Semana "Laciana en femenino", con el fin de promocionar la cultura de la zona, la participación de las mujeres y el intercambio de experiencias con Grupos de mujeres de otras zonas territoriales diferentes.
5. Celebrar jornadas de interculturalidad donde se intercambien experiencias culturales y sociales que fomenten la igualdad.
6. Financiar la constitución de una sección de libros específicos de interés para la mujer en la biblioteca municipal.

### 4- Apoyar la participación de las mujeres en el desarrollo activo de la sociedad Lacianega.

#### ▶ACTUACIONES:

1. Organizar actuaciones diversas (encuestas, debates, foros, ...) en las que se analicen y difundan los obstáculos que frenan la participación de las mujeres en la toma de decisiones, para establecer estrategias que permitan superar tales barreras.
2. Elaborar un estudio diagnóstico sobre la participación de la mujer en las organizaciones políticas, sociales o sindicales, atendiendo a criterios de paridad y asunción de cargos de responsabilidad.
3. Organizar una campaña de sensibilización sobre la importancia de la participación de la mujer en la vida social, política y sindical con el fin de trabajar por la consecución de la igualdad.
4. Realizar campañas informativas sobre los diferentes espacios sociales y funciones donde las mujeres pueden participar en la vida social del Valle de Laciana.

### 5- Impulsar la puesta en marcha de asociaciones de mujeres y favorecer la consolidación de las mismas evitando el desánimo de sus miembros.

#### ▶ACTUACIONES:

1. Ofertar apoyo técnico e información para la puesta en marcha de asociaciones de mujeres.
2. Motivar y ofertar apoyo técnico e información para la puesta en marcha de asociaciones de hombres que trabajen por la consecución de la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.



3. Sensibilizar sobre los beneficios del asociacionismo, y sobre las actividades que realiza el movimiento de mujeres en pro del principio de Igualdad de Oportunidades.
4. Difundir publicaciones y campañas de interés entre las asociaciones de mujeres y/o agentes sociales que se dediquen a fomentar el respeto del principio de Igualdad.
5. Invitar a las asociaciones, Grupos de mujeres y/o agentes sociales de la zona a colaborar y cooperar en la planificación y Gestión de programas y planes específicos en Igualdad de oportunidades.
6. Habilitar y ceder espacios físicos e instalaciones que faciliten las actuaciones que llevan consigo el intercambio de inquietudes comunes entre las mujeres.
7. Organizar actividades (encuentros, jornadas, intercambios...) para propiciar el encuentro entre Grupos de mujeres.
8. Apoyar económica o materialmente a la realización de proyectos promovidos por colectivos y asociaciones de mujeres y/o hombres que trabajen por la igualdad de oportunidades y realicen actividades enmarcadas en los objetivos del presente Plan.





# 4

CALIDAD DE VIDA: SALUD, DEPORTE,  
OCIO Y BIENESTAR PSICOSOCIAL





## OBJETIVOS

1.- Promover la salud integral y el bienestar de las mujeres a lo largo de su ciclo vital teniendo en cuenta colectivos de mujeres con necesidades concretas.

### ▶ACTUACIONES:

1. Realizar un diagnóstico sobre la salud física y emocional de las mujeres de la zona haciendo especial hincapié en las que viven en las zonas rurales.
2. Desarrollar campañas de autocuidado, prevención y detección precoz de enfermedades acordes con el ciclo vital femenino.
3. Publicar un cuaderno de orientación para identificar los riesgos específicos de las actividades doméstica y profesionales más habituales en las mujeres y así fomentar una adecuada prevención de riesgos laborales.
4. Colaborar, según demanda, con el centro de salud en campañas de prevención o mejora de la salud femenina con el fin de promover hábitos de vida saludables.
5. Organizar talleres sobre afectividad y sexualidad, teniendo en cuenta las diferentes necesidades por intervalos de edad, con el objetivo de promover una conducta sexual libre, responsable y alejada de tabúes.
6. Elaborar un folleto informativo sobre un consumo responsable y respeto al medio ambiente al amparo de los hábitos y conductas prioritarias en las mujeres.
7. Editar folletos informativos sobre las enfermedades específicas (fibromialgia, fatiga crónica, enfermedades músculo-esqueléticas,

síndrome del "nido vacío", síndrome de la "cuidadora quemada", esclerosis múltiple...), más habituales entre las mujeres con el fin de hacer entender socialmente sus consecuencias.

8. Realizar un estudio sobre las barreras de accesibilidad urbanística y arquitectónica en las calles y edificios del municipio de Villablino con el fin de poder eliminar barreras arquitectónicas en el entorno que faciliten el bienestar de la mujeres en su cotidianeidad (llevar el carro de la compra, de los/as niños/as, sillas de ruedas...).
9. Poner a disposición de las mujeres con riesgo de exclusión social, espacios físicos donde habitar temporalmente en el caso de que surgiera la necesidad, con el fin de satisfacer sus necesidades básicas y prevenir un deterioro de su calidad de vida.

2-Fomentar como hábito de vida saludable la práctica de ejercicio físico y de deporte en las mujeres teniendo en cuenta los intervalos de edad y las necesidades específicas.

### ▶ACTUACIONES:

1. Realizar una campaña de difusión para animar a las mujeres a realizar actividades deportivas, según aptitudes y capacidades en intervalos de edad, como instrumento para mantener un estado de salud óptimo.
2. Organizar campañas de sensibilización para eliminar los estereotipos en la práctica de actividades deportivas femeninas.



3. Poner en marcha actividades deportivas en los centros educativos que difundan el principio de equidad y el respeto por los valores de igualdad.
4. Apoyar económica o materialmente a clubes o asociaciones que organicen actividades deportivas para las mujeres o fomenten la práctica deportiva mixta.
5. Impartir talleres deportivos en los centros educativos para fomentar la práctica de deportes masculinizados en mujeres y feminizados en hombres.
6. Habilitar espacios y/o mejorar las instalaciones deportivas existentes con el objeto de favorecer la práctica deportiva femenina.
7. Establecer una programación de actividades de ejercicio físico permanentes para mujeres adultas con el fin de prevenir o mejorar enfermedades crónicas.

### 3- Favorecer espacios y actividades de ocio con el objetivo de evitar el aislamiento social femenino.

#### ▶ ACTUACIONES:

1. Impartir talleres de autoestima, y habilidades sociales con la finalidad de facilitar una mejora emocional en las mujeres de la zona.
2. Establecer una programación de actividades de ocio permanentes con el fin de prevenir o compensar el aislamiento social femenino.
3. Organizar actividades de ocio que fomenten la convivencia y el disfrute del tiempo libre con la familia.
4. Preparar espacios y ceder su uso para que las mujeres de la zona puedan intercambiar pareceres, inquietudes o conocimientos.
5. Priorizar la participación femenina, preferentemente de amas de casa, en cualquiera de las actividades de ocio que desde el Ayuntamiento se organicen.







# 5

## VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES





## OBJETIVOS

1.- Identificar las conductas que implican manifiesta o implícitamente violencia contra las mujeres.

### ▶ACTUACIONES:

1. Organizar campañas de difusión dirigidas a la ciudadanía en general que identifiquen los diferentes tipos de violencia.
2. Poner en marcha campañas de difusión dirigidas a las mujeres atendiendo a las diferentes situaciones (estudiantes, mujeres del medio rural, trabajadoras...) y edades para que identifiquen los tipos de violencia.
3. Desarrollar una campaña que detecte la violencia (física, psíquica o verbal) contra las mujeres entre el colectivo juvenil. Talleres lúdicos en centros educativos, cartelería...
4. Editar un manual que presente las diferentes formas de violencia en el trabajo (acoso sexual, mobbing...).
5. Difundir un librito informativo sobre lo que significa la violentación del cuerpo femenino en la publicidad.
6. Formar especialistas en identificación, prevención e intervención en casos de violencia contra las mujeres.

2.- Promover medidas que favorezcan la prevención y/o freno de la violencia contra las mujeres.

### ▶ACTUACIONES:

1. Celebrar campañas de sensibilización dirigidas a víctimas y/o su entorno familiar para que interpongan denuncias contra el agresor.
2. Elaborar una campaña con el fin de prevenir la violencia entre colectivos de mujeres más vulnerables que pueden sufrir doble discriminación (inmigrantes, discapacitadas, dependientes, prostitutas, drogodependientes...).
3. Difundir una campaña dirigida al sexo masculino haciendo ver que en el nuevo enfoque de masculinidad las conductas de dominación no se perciben como un mérito sino que se censuran.
4. Difundir una campaña dirigida al sexo masculino que fomente la necesidad de un cambio en el modelo de relaciones sociales.
5. Desarrollar una Guía de orientación que identifique los conceptos y las situaciones que la violencia contra las mujeres genera.
6. Divulgar el material informativo y preventivo editado por entidades y/o asociaciones diversas que trabajan para hacer frente a la violencia contra las mujeres.
7. Analizar la existencia de tiempos (fiestas, ocio nocturno, trabajos nocturnos o aislados...) y los espacios públicos, inseguros por el diseño, la iluminación o la accesibilidad con el objetivo de prevenir conductas de violencia.



8. Coincidiendo con el día 25 de noviembre (Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres), organizar anualmente la "Semana Tolerancia 0" donde se difunda información, organicen talleres o similares.
9. Impartir talleres de nuevas tecnologías con aplicación de la perspectiva de Género, según intervalos de edad, donde se trabaje el tema de la violencia contra las mujeres.

### 3- Intervenir en situaciones de violencia contra las mujeres.

#### ▶ACTUACIONES:

1. Ofertar desde la organización municipal información sobre los trámites a seguir en caso de desear presentar una denuncia.
2. Derivar y acompañar desde la organización municipal a los servicios de atención a víctimas de malos tratos a aquellas mujeres que lo soliciten.
3. Apoyar con recursos económicos y/o materiales a las asociaciones o entidades que tomen parte activa en prevención, eliminación e intervención en casos de violencia contra las mujeres.
4. Publicar un manual para profesionales de diferentes áreas sobre como atender a víctimas de violencia contra las mujeres.
5. Editar un cuaderno de orientación sobre como actuar en caso de sufrir una situación de maltrato y/o abusos o agresiones sexuales, así como un directorio donde acudir o solicitar información.







# 6

CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR.





## OBJETIVOS

1.- Sensibilizar a la ciudadanía sobre la necesaria corresponsabilidad de mujeres y hombres en el desempeño del trabajo doméstico y cuidado de personas dependientes.

### ▶ACTUACIONES:

1. Organizar talleres en centros educativos para que los colectivos infantil y juvenil adquieran conocimientos y habilidades necesarias para responder a las responsabilidades familiares y cuidados de las personas.
2. Impartir talleres de nuevas tecnologías con aplicación de la perspectiva de Género, según intervalos de edad, donde se trabaje el tema de la corresponsabilidad en el hogar.
3. Colaborar con las AMPAS en la organización de talleres de acceso a las nuevas tecnologías para padre y madres conjuntamente con sus hijos e hijas donde se trabaje la corresponsabilidad en el hogar.
4. Diseñar campañas de sensibilización que den a conocer nuevos modelos de roles en hombres y mujeres.
5. Organizar talleres de actividades domésticas masculinizadas para mujeres y feminizadas para hombres con el objetivo de promover valores de equidad e igualdad en la unidad familiar.

3- Puesta en marcha de una red de servicios sociocomunitarios flexibles de apoyo a las familias.

### ▶ACTUACIONES:

1. Incorporar criterios de flexibilidad en cuanto a los horarios o vacaciones en la oferta de servicios de conciliación municipales.
2. Incrementar la oferta de servicios de ayuda a domicilio.
3. Poner en marcha un proyecto experimental en el municipio sobre el programa de acompañamiento "Kanguras/os a domicilio", con el fin de que las familias de personas dependientes tengan un apoyo y un respiro en su cotidianeidad.
4. Apoyar la puesta en marcha de medidas promovidas por los agentes sociales que faciliten la conciliación.
5. Poner en marcha actividades culturales, deportivas, educativas y de ocio y tiempo libre destinadas a niños/as fuera del horario escolar o en periodos vacacionales.
6. Posibilitar servicios de conciliación en las diversas actividades que desde la entidad municipal se organicen (jornadas, reuniones, talleres, actividades formativas...).



**4.- Hacer participe al sector empresarial de la necesidad de poner en marcha medidas de acción positiva que faciliten la conciliación.**

**ACTUACIONES:**

1. Dentro de la puesta en marcha de iniciativas anuales (premios, concursos...) que destaquen las aportaciones y el respeto al principio de igualdad en diferentes posibilidades, crear una modalidad que apoye a las empresas que im plante n medidas que favorezcan la conciliación.

2. Apoyar técnica o económicamente a las empresas que se constituyan en el marco de los servicios de apoyo al cuidado de personas dependientes y otros servicios de proximidad.
3. Editar un cuaderno de orientación que difunda experiencia y buenas prácticas empresariales en materia de conciliación en el ámbito empresarial.







# 7

## ESTRATEGIA MUNICIPAL Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL



## OBJETIVOS

Con el fin de incorporar la perspectiva de Género en las estructuras y mecanismos organizativos del Ayuntamiento de Villablino se establece el siguiente decálogo de principios a respetar:

### ▶ ACTUACIONES:

1. Designar a personas responsables a nivel político y técnico de la coordinación, seguimiento, y evaluación, de las actuaciones en materia de igualdad, velando así mismo por el cumplimiento de las situaciones de igualdad entre el personal de la administración y entre la administración y la ciudadanía.
2. Facilitar al personal técnico y político las herramientas necesarias para una correcta aplicación, respeto, e incorporación de la perspectiva de Género.
3. Impulsar la colaboración y coordinación institucional en la aplicación de las distintas normativas que amparen la igualdad de trato.
4. Apoyar políticas dirigidas a la consecución de la igualdad y/o la eliminación y rechazo de conductas sexistas.
5. Tener en cuenta la variable de sexo en estudios, estadísticas y/o bases de datos del Ayuntamiento.
6. Aplicar la variable de Género en estudios, investigaciones, planificaciones técnicas y/o políticas.
7. Promover canales de participación para la ciudadanía en general y las mujeres en particular en las actuaciones que ponga en marcha la corporación municipal.
8. Respetar un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento respetuoso de la imagen de la mujer en el contexto administrativo.
9. Respetar el principio de mainstreaming (transversalidad) en la negociación colectiva y aplicarlo en el Convenio colectivo municipal.
10. Asignar presupuesto que facilite la consecución de los objetivos del presente plan.

# 7



## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para asegurar el éxito de una política de intervención es necesario definir y poner en marcha mecanismos de seguimiento de las actuaciones y medidas que lo desarrollan, así como estrategias de evaluación que permitan valorar de una manera fidedigna el alcance real de las medidas y ofertar información para orientar la toma de decisiones de cara a potenciar y dar continuidad a los logros o reorientar las posibles disfunciones.

### A.- SEGUIMIENTO

Anualmente al final cada año se realizará una supervisión detallada de las actividades puestas en marcha. El procedimiento consistirá en diseñar una ficha de recogida de información para cada actuación, que se irá cumplimentando por cada una de las actividades realizada en cada uno de los años de vigencia.

En el caso de las actuaciones realizadas se aplicará la siguiente plantilla de análisis y si no hubiera lugar a ello, se relacionarán los motivos por los que no se ha puesto en marcha la actuación.

Cada ficha deberá cubrirse sobre la base de herramientas de evaluación como fichas de autoevaluación, evaluación, entrevistas personales y telefónicas y cuestionarios diversos que garanticen la confidencialidad de las personas participantes o beneficiarias, y respeten las diferentes perspectivas e interpretaciones.

El seguimiento de una actuación no deberá limitarse a la identificación y valoración de los resultados, sino que deberá extenderse también a los procesos de planificación, coordinación, y desarrollo de la misma.

#### FICHA DE ANÁLISIS

Campo de Evaluación	Observaciones
Año de intervención.	
Área de intervención.	
Objetivo y actuación.	
Actividad concreta.	
Personas destinatarias.	
Personal técnico participante.	
Entidades implicadas (públicas y privadas).	
Número de participantes.	
Número de horas y/o sesiones.	
Grado de respuesta.	
Grado de participación.	
Grado de implicación.	
Grado de satisfacción.	
Otros indicadores de interés: N° de solicitudes, N° de reediciones...	
Resaltar lo que más ha destacado favorablemente.	
Indicar lo que menos resultado a obtenido	
Sugerencias para posteriores ediciones	
Otros datos de interés.	



## B.- EVALUACIÓN

Las conclusiones del seguimiento servirán para realizar la evaluación continua durante la aplicación del Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Villablino, facilitando información para solventar dudas o problemas que surgieran durante la ejecución del Plan.

La evaluación podrá ser llevada a cabo por la organización interna técnica de la corporación local, por una entidad externa experta en el proceso o ambas.

La evaluación se realizará en varias fases:

- Parcial: Evaluación una vez al final de cada año. Total de 4.
- Final: Evaluación General para determinar en que medida se han cumplido los objetivos planteados.
- Impacto: Aplicando las herramientas correspondientes se intenta comparar y apreciar si las propuestas de actuación han contribuido a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres o por el contrario provoca efectos diferenciales entre ambos sexos.

El resultado de la evaluación deberá dar respuesta a cuestiones tales como:

- El grado de consecución de los objetivos establecidos.
- La idoneidad de las actuaciones planificadas y de los recursos utilizados para tal efecto.
- La eficacia de los mecanismos de difusión, coordinación y organización interna.

- Eficiencia de la medida aplicada:
  - La repercusión que la medida ha tenido respecto al cambio de valores igualitarios planteados.
  - Retos superados en el ámbito de la igualdad.
  - Otros logros no contemplados o previstos.
  - Obstáculos encontrados en el desarrollo del Plan.
  - Replanteamiento de medidas de intervención.

### Aplicación de la perspectiva de Género:

Para llevar a cabo un adecuado seguimiento y satisfactoria evaluación es imprescindible construir indicadores específicos adaptados a los objetivos del plan y que recojan en su formulación el principio de Igualdad de Oportunidades. Las preguntas de evaluación formuladas para cada una de las fases del plan han de concretarse en indicadores de evaluación. Una vez determinadas estas preguntas y una vez diseñados los indicadores que van a permitir concretar que datos recoger y analizar se hace necesario diseñar los procedimientos de recogida de información y análisis.

- a. Actividades: Indaga quién hace qué y cuándo; analiza en detalle los diversos roles que adoptan hombres y mujeres, y si dichos roles son productivos, reproductivos o comunitarios.
- b. Recursos: Quién tiene acceso a los recursos o el control de los mismos.
- c. Beneficios: Quién tiene acceso a los beneficios o el control de los mismos.
- d. Participación: Cómo y cuándo y mujeres y hombres participan en el proceso.

Los indicadores de Género parten de la base de que los roles de Género existen e indican los cambios de status y rol del hombre y de la mujer en un determinado periodo de tiempo.



Permiten ver de qué manera una actividad afecta los roles de Género y de qué manera trata o ignora la discriminación de Género.

En el análisis de la realidad los indicadores miden el punto de partida, y en el seguimiento y evaluación los indicadores de Género detectan los cambios relacionados con el Género. Su valor reside en medir si se logra una igualdad/equidad entre los Géneros.

Para la construcción de indicadores se pueden retomar los datos relacionados con los objetivos de Igualdad de Oportunidades y las prioridades e ir construyendo los indicadores para cada área que permitan comparar y valorar esos cambios.

#### Criterios para determinar los indicadores de género:

- Hay que desarrollar indicadores para cada una de las etapas del plan.
- Todos los indicadores susceptibles de ello deben ser desagregados por sexo para permitir una comparativa adecuada.
- Es necesario combinar indicadores cualitativos y cuantitativos y todos han de ser medibles: La evaluación cuantitativa (cantidad) se llevará a cabo con datos objetivos referidos a demografía, vida familiar, educación, trabajo, salud, participación, malos tratos, ocio y tiempo libre o conciliación personal y profesional, entre otros y la evaluación cualitativa consistirá en conocer la valoración conductual o verbal de los actores sociales implicados en el desarrollo del Plan, de las personas destinatarias y de las mujeres beneficiarias.
- Han de establecerse de manera participativa con todas las personas

involucradas en el proyecto: Personas destinatarias, recursos humanos técnicos, políticos...

- Hay que desarrollar indicadores de impacto y repercusión: Cuando se realice la evaluación del plan no se puede quedar sólo en evaluar los resultados obtenidos, sino que se debe analizar el impacto en función del Género, es decir, los efectos diferenciales que el proyecto puede tener para hombres y mujeres. Se debe analizar las consecuencias de las acciones para hombres y mujeres antes de tomar nuevas decisiones, porque intervenciones aparentemente no discriminatorias pueden tener un impacto diferente para mujeres y hombres y, por tanto, reforzar las desigualdades existentes.

Para realizar esta evaluación del impacto en función del Género se debe:

- 1.- Tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación del plan.
- 2.- Comprobar si la actividad que se está desarrollando contribuye al objetivo de eliminar las desigualdades entre Géneros. Por ejemplo:
  - o Si los servicios complementarios han contribuido a facilitar la asunción de responsabilidades familiares o han facilitado la participación en las acciones. (cuantas personas han utilizado el servicio, si son hombres o mujeres, en qué ha contribuido a la mejora de la situación de las mujeres.
  - o Si la formación ha contribuido a fortalecer los perfiles profesionales y a



- estabilizarse en el empleo. (cuántas mujeres han participado, en que formación y cual ha sido el resultado según las posibilidades de inserción inicial.
- o Si las acciones de inserción han mejorado en general la calidad de vida de las mujeres (aumento del poder adquisitivo, mayores posibilidades de estabilizarse, mayor independencia y autonomía, mayor autoestima,...).
  - o Si la formación es igualdad de oportunidades a los técnicos/as ha cambiado el enfoque de su trabajo (cuántas personas han participado, cambios de actitudes, hacia que temas, etc.) Si las alumnas y alumnos han percibido en el personal técnico y formador sensibilidad hacia este tema etc.

### 3.- Poder responde las siguientes preguntas:

- o ¿Existe un proceso sistemático de evaluación y seguimiento de los logros del plan?
- o ¿Se ha cumplido con los objetivos y con las actividades propuestas?
- o ¿Se ha respetado el principio de paridad y el resto de las variables de la aplicación de la perspectiva de género?
- o Si es así, ¿existen indicadores diferenciales para medir el impacto del proyecto en las mujeres y en los hombres?
- o ¿Está cambiando la manera en que vivimos?
- o ¿Esta iniciativa contribuyó a cambiar nuestras vidas o estamos en el mismo punto donde empezamos?
- o ¿Reproduce las desigualdades e inequidades?

# 8



## PRESUPUESTO

El carácter transversal del Plan implica la financiación del mismo con partidas específicas de cada una de las concejalías del Ayuntamiento. La aportación municipal en su totalidad se fijará con carácter anual. Como complemento a

la aportación municipal se localizará financiación de otros organismos y entidades a nivel regional, estatal o comunitario.





# 9



## GLOSARIO DE TÉRMINOS

1. **ABUSO SEXUAL:** Son los atentados contra la libertad sexual de otra persona no consentidos o con abuso de superioridad manifiesta que coarte la libertad de la víctima. No media ni violencia ni intimidación. Regulado en el Artículo 181 del Código Penal.

2. **AGRESIÓN SEXUAL:** Cualquier conducta sexual consistente en tocamientos, contactos corporales, besos en zonas íntimas, caricias, incluso por encima de la ropa, masturbación, etc... que no implique penetración vaginal, anal o bucal o intento de la misma realizada en las siguientes situaciones: Mediante el uso de la fuerza o intimidación. Cuando la persona se encuentre privada de sentido o se abuse de su enajenación. Si es menor de doce años, aunque no concurra ninguno de los supuestos anteriores.

3. **ACCIÓN POSITIVA:** Tratamiento desigual que actúa sobre un grupo o un colectivo históricamente discriminado con el fin de compensar su situación de desventaja y favorecer así la consecución de la igualdad real. Tratan de eliminar la discriminación directa y compensar todo tipo de discriminación indirecta. La aplicación de las medidas de acción positiva parten del reconocimiento de la existencia de discriminación, desventaja y exclusión social y de la necesidad de un cambio de mentalidad tanto de los poderes públicos, como de las entidades privadas o de la colectividad. STC 128/1987 de 16 de julio. Recurso de Amparo número 1123/1985.

4. **ACCIÓN PROTECTORA:** Normas, usos y/o costumbres que con objeto de salvaguardar la integridad física y psíquica de la mujer coartan la libertad de ejecución de determinados trabajos y/o

actividades (ejemplo deportes). Dichos impedimentos parten de la concepción tradicional del rol que las mujeres han tenido y tienen en la sociedad y el mercado laboral, donde reproduciendo estereotipos socioculturales se perpetúan discriminaciones hacia la mujer. La acción protectora actúa como barreras con el objeto de "proteger" pero en realidad postergan a la mujer del desarrollo sociolaboral. Ejemplo: Prohibir trabajar a las mujeres en el interior de una mina. (STC TC o 229/1992).

5. **ACOSO MORAL:** El acoso moral es una manifestación constante de una conducta abusiva que conlleva un desgaste psicológico que incluye comportamientos, palabras, actos, gestos, que atentan la personalidad, la dignidad y la integridad psíquica de la persona. Son una serie de comportamientos deliberados de la persona agresora con el fin de desencadenar la ansiedad de la víctima, lo que provoca en ella actitudes defensivas que acaban generando inestabilidad.

6. **ACOSO SEXUAL:** Conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.

7. **ACOSO LABORAL (mobbing):** Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona (acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras



decisiones relativas al empleo). Crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe.

8 **ACTIVIDADES PRODUCTIVAS:** Abarcan todas las tareas que contribuyen económicamente al hogar y a la comunidad, por ejemplo, cultivos y cría de ganado, fabricación de artesanías, empleo remunerado, transformación de materias primas, la producción de bienes y servicios para el autoconsumo y/o la comercialización.

9 **ACTIVIDADES REPRODUCTIVAS:** Es el conjunto de actividades que comprende el cuidado y el mantenimiento del hogar, incluyendo gestar y dar a luz, criar y educar los/as hijos/as, la atención a la salud, la preparación de los alimentos, la recolección de agua y leña, la compra de provisiones, los quehaceres domésticos y el cuidado de la familia. Estas actividades se consideran no económicas, generalmente no tienen una compensación monetaria y por lo general se excluyen de las cuentas nacionales de ingresos.

10 **AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Es/ia agente de igualdad de oportunidades es aquel o aquella profesional (con titulación universitaria de Diplomatura y/o Licenciatura) que diseña, dirige, coordina, dinamiza, implanta, gestiona y evalúa planes, programas, proyectos y campañas de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades y género en diferentes áreas y escenarios profesionales.

11. **ÁMBITO PÚBLICO:** Es el considerado relativo a toda la sociedad y que, por tanto, tiene trascendencia social, bien porque tienen una traducción económica inmediata, bien porque sus efectos se dejan sentir colectivamente. Históricamente, el hombre se ha reservado este espacio como su dominio de acción, ocupando un lugar privilegiado en el mismo, creando sus propias leyes, códigos y pautas así como un Pacto Social base del patriarcado, en el que ha sustentado sus prerrogativas.

12 **ÁMBITO PRIVADO:** Es el considerado relativo a lo doméstico, lo familiar. Son actividades que no han tenido

trascendencia social pero, sin embargo, son imprescindibles para la buena marcha de la sociedad porque permite que otras personas liberen tiempo para desarrollar actividades públicas. Históricamente, el patriarcado lo ha circunscrito a la mujer, negando trascendencia social a todo lo que en dicho terreno ocurre.

13 **ANDROCENTRISMO:** Consideración social mediante la cual los valores típicamente masculinos se convierten en centro y eje de la estructuración de la sociedad a la que pertenecen. Por ello, mujeres y hombres los supervaloran en detrimento de los típicamente femeninos.

14 **ANÁLISIS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:** Buscar, documentar y comprender los roles, responsabilidades e identidades de mujeres y hombres en un contexto dado.

15 **BARRERAS INVISIBLES:** Freno no visible con el que generalmente se encuentran las mujeres en el mercado laboral a la hora de ascender profesionalmente. Dicho freno puede venir impuesto por el propio entorno laboral o como consecuencia de una respuesta inconsciente de las mujeres a las expectativas y valores tradicionales de priorizar la vida familiar frente a la profesional.

16 **COEDUCACIÓN:** Método educativo que parte del principio de igualdad entre los sexos y de la no discriminación por razón de sexo. Coeducar significa educar conjuntamente a niños y niñas en la idea de que hay distintas miradas y visiones del mundo, distintas experiencias y aportaciones hechas por mujeres y hombres que deben conformar la visión colectiva y sin las que no se puede interpretar ni conocer la realidad. Es importante no identificar la escuela coeducativa con la escuela mixta. La segunda se limita a "unir" en el aula a niños y a niñas.

17. **CORRESPONSABILIDAD:** Consiste en que hombres y mujeres compartan por igual las responsabilidades dentro del ámbito doméstico.



**18 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR:** Medidas que se ponen en marcha por iniciativa privada y/o pública para que tanto las mujeres como los hombres puedan compaginar sus responsabilidades familiares, profesionales y personales entre sí y con su tiempo libre. Los objetivos de la conciliación de la vida laboral y familiar son: Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las áreas personal, familiar y social; descargar del peso que llevan las mujeres al participar en el ámbito doméstico y en el público a la par; crear servicios y recursos para conciliar tiempos y oportunidades y acercar y no alejar a la mujer del ámbito laboral.

**19 CUOTA:** Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

**20 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".

**21. DEMOCRACIA PARITARIA:** Representación equilibrada de hombres y mujeres en las funciones decisorias de la política, o similares, logrando tasas de participación equitativas o equivalentes (ningún sexo tendrá más del 60% de representación ni menos del 40%) en el conjunto del proceso democrático. Es un principio de democracia.

**22 DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA A LAS MUJERES:** El 25 de noviembre fue declarado Día Internacional de la Violencia contra las Mujeres en el Primer Encuentro Feminista de Latinoamérica y del Caribe, que tuvo lugar en Bogotá en 1981. La ONU le dio carácter oficial en 1999. La elección de esta fecha es para conmemorar y rendir homenaje a las hermanas Mirabal (Patria, Minerva y María Teresa), asesinadas brutalmente el 25 de noviembre

de 1960 por los esbirros del dictador Trujillo, en la República Dominicana. Las hermanas se rebelaron contra el dictador y en principio fueron detenidas junto a sus maridos. Sufrieron torturas y todo tipo de vejaciones. Posteriormente pasaron a arresto domiciliario. Sus cadáveres aparecieron en el fondo de un precipicio, un 25 de noviembre, cuando regresaban de visitar a sus maridos en prisión.

**23 DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER:** Celebración de carácter reivindicativo que tiene lugar el 8 de marzo. Existen varias versiones sobre la celebración de este día. La más extendida hace referencia a cuando un grupo de obreras textiles ocuparon una fábrica en Nueva York en el año 1908. Demandaban una jornada laboral de 10 horas diarias en lugar de las 16 que trabajaban entonces. Los dueños cerraron las salidas y ordenaron quemar el local. Murieron 129 mujeres. Se dice que el color de la lana que aquel día tejían las mujeres era lila. Por este motivo, es éste el color que identifica al género femenino.

**24. DISCRIMINACIÓN:** Valoración o devaluación de grupos de personas a partir de un rasgo común, y supone un trato no sólo no igualitario sino específicamente lesivo para el grupo discriminado.

**25 DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES:** La discriminación contra las mujeres según la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, celebrada en diciembre de 1979 y organizada por Naciones Unidas es "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

**26 DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** Tratamiento desigual explícito que comporta un perjuicio concreto para un grupo de personas determinadas. Hay discriminación directa cuando se trata de manera expresa a una persona de manera menos favorable que a otra en una situación análoga por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.



27. **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** Esta se da cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puede ocasionar una desventaja a personas por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, a no ser que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima. La discriminación indirecta únicamente se detecta por sus efectos.

28. **DISCRIMINACIÓN POSITIVA / INVERSA:** Es una variedad de la acción positiva ("véase definición"), que consiste en favorecer, en igualdad de condiciones, a las mujeres en situaciones y/o circunstancias en las que se encuentre subrepresentada. Debe establecerse mediante Ley ya que afecta a los derechos fundamentales de las personas. Adopta varias formas como, por ejemplo, el sistema de cuotas o el trato diferencial. Cuando la discriminación positiva se aplica por sistema es contraria al principio de igualdad. Para ello, debe considerarse la existencia de la "cláusula de apertura", aquella en la que se elimina la prioridad de la mujer frente al hombre si concurren en la persona de un candidato masculino motivos que inclinen la elección a su favor. Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de octubre de 1995, asunto C-450/93 caso Kalanke y Sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de noviembre de 1997, asunto C-409/95 caso Marschall.

29. **DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO FAMILIAR:** Transmisión por parte de la familia a los/as hijos/as de roles y estereotipos diferenciados por sexo.

30. **DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL:** Relación de obstáculos y trabas con las que la población femenina se encuentra a la hora de acceder, permanecer o promocionarse en el mercado de trabajo. Asignación de puestos de trabajo que obedecen a otros criterios distintos a los laborales.

31. **DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO SOCIAL:** Relación del ámbito público para el hombre y el privado para la mujer. Se produce una invisibilidad y falta de reconocimiento del ámbito privado. (Ver invisibilidad).

32. **ECONOMÍA SUMERGIDA/TRABAJO SUMERGIDO:** Actividades económicas no remuneradas realizadas a beneficio directo del hogar propio, de parientes o de amistades, incluido el trabajo doméstico diario. Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, pero no (o raramente) sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales.

33. **EMPODERAMIENTO:** Supone reconocer a las mujeres como miembros pleno de la comunidad, con acceso al poder y a la toma de decisiones en cualquier ámbito de la vida pública y privada. Consiste en situar en igual valor el papel social desarrollado por hombres y mujeres, evitando que el rol tradicionalmente asignado actúe como lastre que merma el reconocimiento y la importancia de la aportación que las mujeres realizan en la esfera privada y pueden realizar en la vida social y política.

34. **EQUIDAD:** Equidad es la virtud que nos hace dar a cada cual lo que le pertenece. Respuesta consciente que se da a una necesidad o situación, de acuerdo a las características o circunstancias propias o específicas de las personas a quienes va dirigida la acción, sin discriminación alguna. Acto de justicia social y económica basado en una noción ética, política y práctica que supera a una acción redistributiva e igualitaria.

35. **ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO:** Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo.

36. **ESTEREOTIPOS:** Modos de actuación considerados correctos imputables a un rol determinado, en una sociedad y en un momento dado. Conjunto de creencias y conductas colectivas que se aplican artificialmente, a priori, a todos los miembros de un grupo social determinado.

37. **FEMINIDAD /LO FEMENINO:** Estereotipo de género que define socialmente los atributos de las mujeres, todos ellos acomodados en la sociedad patriarcal, tales como sumisión, ternura, sensibilidad, fragilidad, pasividad, comprensión, fidelidad,



dependencia, abnegación, entrega,... Conjunto de actuaciones que se consideran apropiadas para las mujeres.

**38 FEMINISMO:** Conjunto de doctrinas y movimientos sociales, políticos y económicos cuyo objetivo es la igualdad civil, jurídica, económica y profesional entre mujeres y hombres. Surge como movimiento histórico cuyos orígenes sitúan a algunas autoras en los albores del siglo XVIII. La feminista es la persona concienciada de la situación de desigualdad y subordinación en que viven las mujeres y que lucha por la erradicación de la misma.

**39 GÉNERO:** Interpretación cultural de la diferencia biológica. El género hace referencia a las diferencias construidas socialmente, que son producto de la cultura y se aprenden socialmente, transmitiéndose de generación en generación, y por ello se tiende hoy en día a pensar que se tratan de rasgos biológicos y naturales. Estas interpretaciones cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de la misma cultura. El género hace que clasifiquemos a los comportamientos de las personas en masculinos y/o femeninos.

**40 HEMBRISMO:** Término antónimo al machismo. El hembrismo concibe la superioridad de la mujer sobre el hombre. Este concepto se tiende a confundir con el de Feminismo por ignorancia o interés. Mientras que el Feminismo es un movimiento o conjunto de doctrinas que buscan la igualdad entre mujeres y hombres, el Hembrismo defiende que la mujer es un ser superior al hombre. Hembrista es aplicable a quien defiende la superioridad de la mujer sobre el hombre. Contrario a machista.

**41. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Situación en la que las personas, sin distinción de sexo, género, clase, edad, religión o etnia, tienen igualdad de oportunidades para desarrollar sus capacidades intelectuales, físicas y emocionales y alcanzar las metas que se establecen para su vida. Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que hombres y mujeres puedan participar en diferentes

esferas (económicas, políticas, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

**42 IGUALDAD FORMAL:** Prohibición normativa de discriminar a nadie en razón de cualquier rasgo característico que pudiese tener. Igualdad de derecho, ante la ley. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas. Garantiza la no existencia de discriminaciones directas.

**43 IGUALDAD REAL:** Igualdad de hecho. Paridad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad formal, legal, no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad. Generalmente, la igualdad real se consigue modificando las bases culturales de la educación. Luchar por conseguir la igualdad real es diagnosticar y frenar las discriminaciones indirectas.

**44 INDICADORES DE GÉNERO:** Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias que puedan alimentar estereotipos. Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de los datos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.

**45. INSTITUTO DE LA MUJER:** Organismo que tiene como finalidad promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos, así como la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social. Es una institución que promueve las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. En España el Instituto de la Mujer depende del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Actualmente casi todas las comunidades autónomas tienen su propio Instituto de la Mujer.





55. **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Un Plan de Igualdad es un documento escrito que relaciona una serie de medidas de acción positiva para fomentar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en un determinado marco territorial y/o sector empresarial. La Ley 3/2007 define el Plan de Igualdad como "un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

56. **POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Aquellas que tienen como finalidad el corregir y/o compensar las situaciones de desigualdad y de discriminación, contrarrestar en la práctica los efectos de la socialización de género y desarrollar y potenciar un modelo social igualitario.

57. **PROFEMNISTA:** Hombres que trabajan conjuntamente por conseguir la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Se consideran hombres defensores de la lucha feminista, de ahí que en algunos contextos se les denomine así mismo, feministas.

58. **PROMOTOR/A DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Concepto: Es la/el profesional que, colaborando con la/el Agente de Igualdad de Oportunidades, o con la persona responsable del departamento de la Mujer, anima y coordina diferentes acciones positivas, en contacto directo con mujeres, asociaciones de mujeres y otras organizaciones implicadas en la problemática de la igualdad. Su nivel formativo debe ser de bachiller o ciclo formativo de grado superior, si bien esta ocupación puede ser ejercida por distintas personas con experiencia y entrenamiento probados en el trabajo directo con las mujeres.

59. **ROLES:** Papeles, personajes o rótulos que definen nuestras supuestas obligaciones y expectativas. Se construyen siempre en función del entorno. Son, en definitiva, los comportamientos, actitudes y valores sociales establecidos para cada uno de los géneros.

60. **SEGREGACIÓN HORIZONTAL:** Barreras con las que las mujeres se encuentran en el acceso al mercado laboral y segmentación que sufren las mismas al concentrarse en empleos y sectores concretos. El hecho específico de la concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos determinados en algunos países recibe el nombre de "Segregación sectorial". Por ejemplo, las mujeres tienden a concentrarse en puestos de trabajo destinados al cuidado de los demás (enfermería, auxiliar de clínica, empleada de hogar, etc) y los hombres, en sectores donde se requiere la fuerza física (construcción, minería, etc).

61. **SEGREGACIÓN VERTICAL:** Concentración de mujeres y de hombres en grados específicos de responsabilidad o de puestos. Ver Techo de Cristal y/o barreras invisibles.

62. **SEXO:** Conjunto de elementos que constituyen las diferencias entre machos y hembras. En la especie humana, diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre hombres y mujeres que hacen posible la reproducción de la especie. Son universales y, por tanto, coinciden en todo tiempo y cultura, e inmutables.

63. **SEXISMO:** Discriminación social de los individuos en función de su sexo, lo que impide que todas las personas gocemos de las mismas posibilidades. Son actitudes que favorecen y perpetúan la desigualdad y jerarquización en el trato que reciben las mujeres basándose en su diferenciación sexual. (Véanse Androcentrismo y Patriarcado).

64. **TECHO DE CRISTAL:** Circunstancia que refleja el freno invisible con el que se encuentran las mujeres en el mercado laboral a la hora de ascender profesionalmente. Generalmente las mujeres son ascendidas a mandos intermedios sin posibilidad de alcanzar altos cargos directivos o de gerencia, dando prioridad así a las candidaturas masculinas frente a las femeninas. Manifestación de la Discriminación Indirecta.



65. **TRABAJO PRODUCTIVO:** Es la actividad reglamentada y reconocida jurídica y socialmente, a partir de la Revolución Industrial, como aquella que tiene contraprestación, remuneración económica. Queda pues así, fuera de dicho concepto, la actividad realizada en el ámbito doméstico.

66. **TRABAJO REPRODUCTIVO:** Es la actividad no mercantilizada que tiene como objetivo la reproducción de la vida y que, en su sentido más amplio, abarca todas las áreas, funciones y responsabilidades del hogar, el cuidado de las personas que las integran y el mantenimiento y transmisión de los códigos de identidad.

67. **TRANSVERSALIDAD:** Aplicación del principio de Igualdad y la perspectiva de Género en todas las intervenciones sociales, culturales, políticas, laborales... , es decir en todas las áreas de la participación social, evitando así centrarse en un solo campo. (Véase "Mainstreaming").

68. **TOLERANCIA CERO:** Resolución formulada por el Parlamento Europeo en 1997, en apoyo de una campaña del mismo nombre que tiene como objetivo modificar las actitudes en la sociedad, de manera que se produzca un grado cero de tolerancia de la violencia contra las mujeres a nivel individual, colectivo e institucional.

69. **URBANISMO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Recomendaciones para una concepción del entorno habitado desde el punto de vista de Género. Las mujeres en su trabajo como cuidadoras de las personas de la sociedad, viven más la ciudad en todos sus espacios domésticos y públicos, especialmente los de servicios, así como realizan desplazamientos con mayor frecuencia y en distinto horario que los hombres, experimentan la ciudad de otra forma que no está contemplada en los proyectos urbanos, diseños de viviendas y servicios. La movilidad y la seguridad son dos de las principales variables que afectan principalmente a las mujeres y sobre las cuales se desarrolla un urbanismo con perspectiva de Género.

70. **VIOLACIÓN:** Acceso carnal a otra persona por vía vaginal, anal o bucal, en cualquiera de las siguientes circunstancias: Mediante el uso de la fuerza o intimidación. Cuando la persona se encuentre privada de sentido o se abuse de su enajenación. Si es menor de doce años, aunque no concurre en ninguno de los supuestos anteriores.

71. **VIOLENCIA DE GÉNERO:** Término acuñado en la Conferencia Mundial sobre la Mujer, en Pekín (1995), y que se define como "todo acto de violencia que se ejerce únicamente sobre las mujeres, por el simple hecho de ser mujeres, desde que nacen hasta que mueren, e independientemente de la clase social, el nivel cultural, o la raza a la que pertenezcan. Es indiferente si se produce en el hogar, en la calle, en su lugar de trabajo...". Ejemplos: Cuando un hombre agrede a su pareja, si un padre golpea a su hija, cuando un hijo pega a su madre.

72. **VISIBILIZACIÓN:** Acción de sacar a la luz el legado de las mujeres y tratar de reparar así la injusticia cometida por haber ocultado en la historiografía su paso y sus huellas por la Historia. Visibilizar según el diccionario de la RAE, consiste en hacer visible artificialmente lo que no puede verse a simple vista. Aplicado a la Igualdad de Oportunidades ver visibilización.

# 10



## BIBLIOGRAFÍA

Carta Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres en la vida local. Consejo de Municipios y Regiones de Europa. 2006.

Cuaderno de orientación "Letras por la Igualdad". G&H Gabinete jurídico y social. 2008.

Documento marco para la gestión de las Políticas Locales de Igualdad. Federación Española de Municipios y provincias. 2006.

Estrategia Regional para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral en Castilla y León. 2004-2007.

Guía para elaborar Planes Locales de Igualdad. Federación Española de Municipios y provincias. 2005.

Informe de impacto de la Ley de Igualdad en las administraciones Locales. Federación Española de Municipios y provincias. 2007.

I Plan de Educación de Andalucía.

I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Getafe. 2007-2010.

I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra. 2006-2010.

II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Tineo. 2006-2008.

II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Consejo Comarcal del Bierzo. 2004-2007.

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

IV Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Junta de Castilla y León. 2001-2005.

La Ley de Igualdad en las entidades locales. Federación Española de Municipios y provincias. 2007.

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres"

Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.

Mainstreaming de Género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Instituto de la Mujer. 2001

Manifiesto por el desarrollo de políticas de Igualdad dirigidas a hombres AHIGE (Asociación de hombres por la Igualdad de género).

Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y varones. Municipio de Morón. 2006-2008.

Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Igualdad. 2008-2011.

Plan de Igualdad del curso 2007-2008. Colegio Blas Infante. Fuente Carreteros.

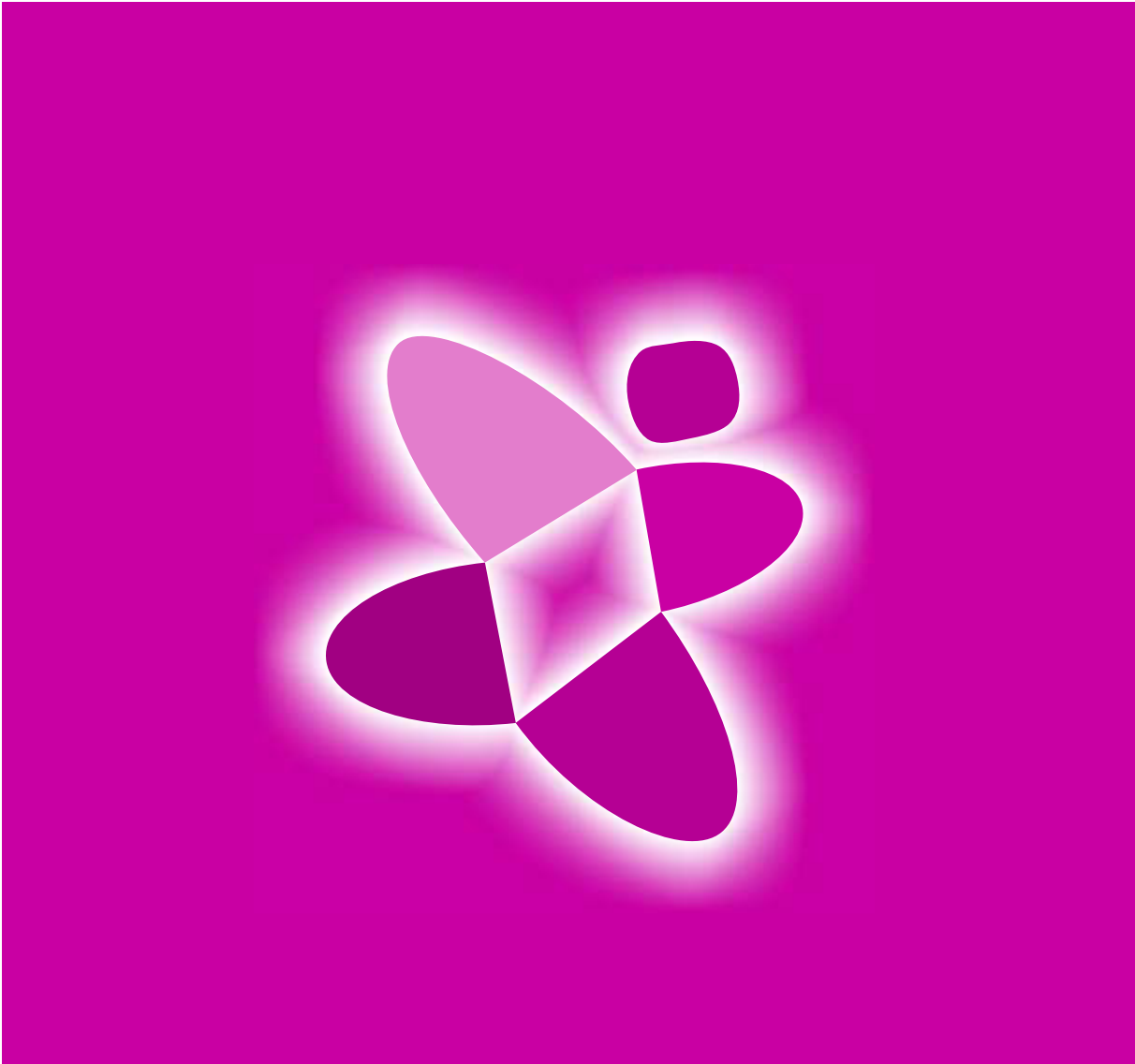
II Plan contra la Violencia de género en Castilla y León 2007-2011

Plan Nacional de sensibilización y prevención de la violencia de género.

?  
?  
?  
?  
?

### FUENTES DE IMÁGENES Y FOTOS:

[www.raiceslacieneGas.com](http://www.raiceslacieneGas.com)  
[www.aytovillablino.com](http://www.aytovillablino.com)  
Antonio Campos Méndez  
Montserrat Haro Gómez  
Fuente propia.





**Promueve:**

Ayuntamiento de Villablino. Concejalía de Asuntos sociales y área de la mujer

**Financia:**

Junta de Castilla y León. Consejería de Bienestar social e Igualdad de Oportunidades.  
Dirección General de la Mujer.

**Elabora:**

Dolores Haro Gomez (G&H Gabinete jurídico y social).

**Participan:**

**Elaboración:**

Francisco Javier Guerrero Haro

**Proceso de investigación y diagnóstico:**

Francisco Javier Guerrero Haro.

Rosa María Álvarez Álvarez.

Raúl Álvarez Álvarez.

Adán Cena Oliveira.

Delia Méndez Mbreno.

Gonzalo Méndez Álvarez.

ALEFAS (Asociación Leonesa de afectados de fibromialgia y/o fatiga crónica).

AFADLA (Asociación de familiares de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Laciaña).

Centro de día de personas mayores de Villablino.

Aula UNED de Villablino.

Centro Asociado de la UNED de Ponferrada.

CEP La Davesa.

CEP San Miguel.

IES Valle Laciaña.

CRA Villager Laciaña.

IES Obispo Argüelles.

CEP Generación 27.

CEP Manuel Barrio.

Asociación de mujeres Nazaret.

Asociación de mujeres Buen verde.

Sindicato CCOO Laciaña.

Sindicato UGT Laciaña.

**Colaboran:**

Grupo Municipal Socialista (PSOE).

Grupo Municipal de Izquierda Unida (IU).


Grupo Municipal del Partido Popular (PP).

Grupo Municipal del Partido Verdes de Europa.

Grupo Municipal del Partido Autonómico Leonés-Unidad Leonesa (PAL-UL).

**Diseño:** Luis Ángel Prieto.

G&H Gabinete jurídico y social quiere agradecer la involucración y participación de todas las personas que han hecho posible la elaboración del I PIO de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Villablino.



I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
DEL AYUNTAMIENTO DE VILLABLINO  
2 0 0 8 - 2 0 1 1

ORGANIZA



AYUNTAMIENTO DE VILLABLINO

FINANCIA



Junta de  
Castilla y León

CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER