



**igualmente, igual mente**

**V PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO 2014-2018**  
**DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE VALLADOLID**



**DIPUTACIÓN DE VALLADOLID**

Edita: Diputación Provincial de Valladolid

Ilustraciones: Blanca Martín Armentia

Diseño y maquetación: i+deas. Innovación cultural y desarrollo turístico

Impresión: Gráficas Germinal

**V PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO 2014-2018**

---

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE VALLADOLID





En definitiva ¿dónde empiezan los derechos humanos universales?

Pues en pequeños lugares, cerca de nosotros; en lugares tan próximos y pequeños que no aparecen en los mapas. Pero esos son los lugares que conforman el mundo del individuo: el barrio en el que vive, la escuela o la universidad en que estudia; la fábrica, el campo o la oficina en que trabaja.

Esos son los lugares en los que cada hombre, mujer y niño busca ser igual ante la ley, en las oportunidades, en la dignidad sin discriminación. Si esos derechos no significan nada en esos lugares tampoco significan nada en ninguna otra parte.

Sin una acción decidida de los ciudadanos para defender esos derechos a su alrededor, no se harán progresos en el resto del mundo”.

**ELEANOR ROOSVELT. “EN NUESTRAS MANOS”**

Discurso pronunciado en Marzo de 1958,  
X aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos.



Presentación .....	7
El V Plan de Igualdad de Oportunidades y contra la Violencia de Género 2014-2018 .....	9
■ Antecedentes y aproximación diagnóstica	
■ Fundamentación legal y marco jurídico	
■ Qué pretende el V Plan de Igualdad de la Diputación	
■ Principios rectores / Aspectos metodológicos / Fundamentos del Plan	
■ Comunicación, difusión e implementación	
Área de Estrategia Provincial y Coordinación Administrativa .....	65
Área de Participación Social, Interculturalidad y Asociacionismo .....	81
Área de Educación y Cultura .....	97
Área de Empleo .....	113
Área de Salud y Calidad de Vida .....	127
Área de Atención Integral a las Víctimas de Violencia de Género .....	141









“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Así comienza el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que inspira el artículo 14 de nuestra norma fundamental, la Constitución Española de 1978.

Esta sólida base sobre la que se asienta todo el sistema y que está firmemente arraigada en nuestros idearios vitales, se ve, sin embargo vulnerada consciente o inconscientemente por actitudes, comportamientos, pensamientos, costumbres o hábitos que manifestamos, consentimos, cometemos o sentimos tanto individual como colectivamente.

Es entonces cuando se denuncian desigualdades, se perciben discriminaciones, se miden las brechas de género, se buscan las explicaciones que “justifican” las iniquidades o, lamentablemente tarde, se condenan de forma unánime y enérgica las agresiones que se cometen sobre las mujeres.

Por ello, este V Plan de Igualdad de Oportunidades y contra la Violencia de Género tiene un importante objetivo: lograr que los hombres y las mujeres de la provincia de Valladolid seamos más conscientes y sensibles ante la desigualdad y, en consecuencia, más activos en la defensa y promoción de la Igualdad.

No se trata de pedir comportamientos heroicos para iniciar campañas a favor de la Igualdad. Simplemente se trata de actuar consecuentemente en todos nuestros comportamientos, de ser respetuosos, de ser corresponsables y de alejar todos los micromachismos de la vida diaria de nuestra sociedad.

Con este Plan ahondamos en la puesta a disposición de todos los Ayuntamientos de la provincia de la colaboración y asistencia técnica de la Diputación provincial, para asesorarles en materia de Igualdad y ayudarles en la puesta en marcha de medidas, planes y actuaciones de sensibilización en sus municipios.

En definitiva, en este Plan, dirigido tanto a hombres como a mujeres, porque juntos debemos avanzar en este campo, se aúna el fomento de la igualdad de oportunidades con la lucha contra la violencia de género, ya que está demostrado que a mayor igualdad menores cotas de violencia de género.



## “Mujeres y hombres construimos juntos la igualdad”

Las mujeres han iniciado una marcha necesaria, legítima e imparable. Algunos hombres las acompañan. El desarrollo, la sostenibilidad, el progreso, dependen de las aportaciones enriquecedoras que las visiones de todas y todos puedan ofrecer.

Para ello las administraciones públicas deben facilitar “lugares y espacios de encuentro” según las necesidades crear un entorno que permita acortar las distancias debilitantes, discriminatorias y agresivas:

- *Un lugar para la Igualdad y la Libertad. Espacios de Aprendizaje, para la Salud, el Ocio y la Creatividad Cultural.*
- *Un lugar para el Encuentro entre Mujeres y Hombres. Espacios de Visibilización y Empoderamiento. Espacios para la Convivencia y el Intercambio.*
- *Un lugar para la Solidaridad. Espacios de Relación Intergeneracional e Intercultural y la Cooperación al Desarrollo.*

Las políticas de género se han de concebir tanto para mujeres como para hombres. La igualdad efectiva solo se podrá alcanzar si, además de fomentar medidas que favorezcan a la mujer, se reeduca a los hombres logrando su plena implicación.

La Igualdad y la erradicación de la Violencia de Género es una necesidad para desmontar la visión y manifestación estereotipada de roles, para conseguir el progreso social, para que la mujer ejerza su derecho a la libre elección, para que el hombre asuma obligaciones

y derechos que le permitan descubrir nuevos espacios de enriquecimiento personal, para que mujeres y hombres asuman responsabilidades y disfruten de los logros conseguidos.

La construcción de igualdad entre mujeres y hombres tiene que afianzarse en unos pilares firmes, en cimientos consistentes y rigurosos que además nos sirvan de pauta y orientación.

El apoyo lo encontramos en los Planes de Igualdad a través de sus principios rectores, estrategias de actuación y medidas a desarrollar:

### **1 COMO INSTRUMENTO DE GESTIÓN Y EJECUCIÓN COORDINADA:**

- Implica a Todas las Personas/Toda la Administración.
- Impulsa actuaciones, promueve actividades, desarrolla programas, sensibiliza, gestiona: recursos (humanos, económicos, materiales, técnicos), procesos de formación, de trabajo (internos, externos).
- Asesora, coordina concejalías/áreas, ejecuta acciones, normativas...
- Motiva.

### **2 COMO ELEMENTO DE PLANIFICACIÓN ESTABLECE LA TRANSVERSALIDAD:**

- Es un ejemplo en sí mismo de procedimiento de trabajo; para el personal, en el diseño y utilización de tipos de herramientas, en el sistema de procesos de trabajo. (Por ejemplo documentos lenguaje no sexista, registros desagregados por sexos, edad, perfiles de población, intercambio y optimización de recursos etc.)

### **3 COMO PLAN ARTICULADO:**

- Visibiliza, potencia la eficacia y eficiencia de otros planes.

■ En el caso de la Diputación de Valladolid son fundamentales las aportaciones, colaboración y actividades llevadas a cabo por el Plan de Juventud, el Plan de Prevención de Drogodependencias, el servicio de Orientación Laboral, el Programa de Apoyo a Familias, las Aulas de Cultura, los Centros de Acción Social, etc.

**El V Plan de Igualdad de Oportunidades de la Diputación Provincial de Valladolid (2014-2018)** se ha construido en paralelo al **IV Plan de Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León (2013-2018)** con el fin de optimizar recursos y mejorar la eficiencia de las actuaciones a desarrollar, unificar criterios y orientar el mayor número de medidas hacia dos metas inequívocas y únicas: consecución de mayores cotas de igualdad entre hombres y mujeres y erradicación de la violencia de género como lacra social y consecuencia última y más grave de la desigualdad.

Se han considerado las competencias asumibles por esta Diputación Provincial como Administración Local y como responsable de la atención a un numeroso grupo de población distribuida en un entorno rural, territorialmente disperso y con sus peculiaridades socioeconómicas.





## ANTECEDENTES Y APROXIMACIÓN DIAGNÓSTICA

---

El último informe sobre desigualdad de género, elaborado anualmente por el Foro Económico Mundial concluye que, a contracorriente de lo observado en la mayoría de países que en los dos últimos años han conseguido reducir la brecha de género, España entre los años 2011 y 2012 ha retrocedido doce puestos en el ranking mundial; pasando de ser el decimocuarto país con mayor igualdad de género del mundo a ocupar la vigesimosexta posición.

Las últimas estadísticas sobre Violencia de Género en España reflejan datos estremecedores; desde el año 2003 -en el que se comienza a hacer un registro oficial sobre víctimas mortales por violencia de género- 700 mujeres han sido asesinadas a manos de hombres (principalmente parejas/exparejas).

En el año 2012 fueron 52 mujeres asesinadas y a fecha 6 de noviembre de 2013 ya son 61 las mujeres que han muerto (42 víctimas de violencia de género más 5 menores víctimas de violencia de género extendida, 18 casos en investigación policial para esclarecer si es violencia de género u otro tipo de violencia, 4 víctimas de violencia doméstica).

### **APROXIMACIÓN A UN DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN:**

El Instituto Nacional de Estadística (INE) en colaboración con el Instituto de la Mujer publica desde el año 2009 un informe -de más de 500 páginas "con impacto de género"- que recoge los datos estadísticos diferenciales entre hombres y mujeres en España; su

representación, implicación, impacto e influencia de los mismos. La última publicación “Mujeres y Hombres en España 2012”, ofrece desde una perspectiva de género, una síntesis de los indicadores más relevantes en ámbitos de la vida diaria, posibilitando un acercamiento a la realidad y por ello un mejor conocimiento de la brecha de género y sus efectos. Estos datos nos permiten analizar con mayor precisión la situación de hombres y mujeres en distintas esferas (social, económica, política, salud, empleo o educación) medir diferencias en el acceso y uso de los recursos, cuantificar resultados, cambios en las estructuras familiares y tipología de los hogares así como, conocer determinadas características de las condiciones de vida actuales de mujeres y hombres.

Algunos datos de partida:

- La población residente en España a 1 de enero de 2013 según el Padrón Municipal alcanza la cifra de 47.704.314 millones de personas, el 49,2% son varones y el 50,8% son mujeres.
- Por primera vez desde el año 1971 la población ha experimentado un decrecimiento 0,2% debido a menor tasa de nacimiento y menor tasa migratoria –menos inmigrantes e inmigrantes que han retornado a sus países de origen–.
- La población de 65 y más años aumentó significativamente en 1,7%.
- La tasa de dependencia (entendida como el cociente entre las personas menores de 16 años y mayores de 64 y las personas entre 16 y 64 años) se situó en 51,0% a 1 de enero de 2013. Esta tasa es 0,8 puntos mayor que la registrada en 2012, del 50,2%.
- La tasa de nacimiento desciende en un 3,9%. El número medio de hijos por mujer bajó y se sitúa en 1,32 hijos en el año 2012.
  - La edad media de las madres en el momento del nacimiento del primer hijo ha ido en aumento en las últimas décadas: en 2012 ha sido de 31,6 años, mientras que en el año 2006 fue de 29 años.

## CONCLUSIONES RELEVANTES DEL ESTUDIO PUBLICADO POR EL INE QUE FUNDAMENTAN LA INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE ESTA DIPUTACIÓN PROVINCIAL:

### Empleo, salario y cohesión social

La tasa total de empleo, entendida como la proporción de personas que tienen empleo en relación a la población total, por sexo y grupos de edad, constituye un indicador social básico que permite conocer las dimensiones socioeconómicas de los trabajadores y su situación de ventaja o desventaja en el empleo por razones de edad o sexo. Conocer la población que en la actualidad parte de niveles más bajos de empleo por razones de edad, género, nivel de educación, constituye una información clave para el desarrollo de las políticas sociales futuras.

- En España en el periodo 2006-2010, la tasa de empleo de los varones de 16 y más años disminuyó 10,1 puntos y la de las mujeres también disminuyó 0,8 puntos.
- En España en el año 2010, los principales motivos alegados por las mujeres de 16 a 64 años para acceder a un trabajo a tiempo parcial son los tres siguientes: no poder encontrar trabajo a tiempo completo (48,4%), el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (16,1%) y no querer un trabajo a jornada completa (10,0%).
- Entre los varones de 16 a 64 años, los principales motivos en el año 2010 son los siguientes: no poder encontrar trabajo de jornada completa (57,0%), otros motivos no especificados (16,8%), y seguir cursos de enseñanza o formación (15,2%).
- En España en el año 2010, la tasa de empleo de los varones de 25 a 49 años sin hijos era de 79,3; en el caso de tener hijos menores de 12 años la tasa de empleo era más alta (82,0); mientras el valor más alto se alcanzaba cuando los varones contaban con dos

hijos menores de 12 años (83,0). En el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo. Para las mujeres de 25 a 49 años sin hijos la tasa de empleo en el año 2010 era de (68,4) pasando a 58,1 en el caso de tener dos hijos menores de 12 años.

■ Respecto a la tasa de paro la brecha de género (mujeres-varones) se ha reducido considerablemente en este periodo, pasando de 5,2 puntos en el año 2006 a 0,8 puntos en el año 2010, como consecuencia de los elevados incrementos en las tasas de paro de los varones en los últimos años.

■ En el año 2010, las razones principales para estar inactivos, entre los varones, eran las siguientes: 42,3% por jubilación, el 28,7% por razón de educación o formación, el 18,3% por enfermedad o discapacidad, el 5,1% por otras razones.

Mientras entre las mujeres, las principales razones de la inactividad eran: el 20,9% responsabilidades personales o familiares, el 19,5% por otras razones, el 18,5% educación o formación, el 14,4% por jubilación y el 11,6% por enfermedad o indisposición.

■ Los salarios, tiempo de trabajo, tipos de contratos... siguen siendo más precarios en el caso de las mujeres. En el año 2009 según la encuesta Anual de Estructura Salarial, la ganancia media anual de las mujeres fue inferior a la de los hombres en todas las actividades económicas. La adecuación de las rentas de las personas mayores (de 65 a 74 años) por jubilación a las rentas de la última etapa de su vida laboral, es más favorable en los varones.

■ Según los resultados de la Encuesta de Condiciones de Vida 2010, la renta anual neta media por hogar es mayor si la persona de referencia es varón.

La tasa de riesgo de pobreza se ha reducido desde el 2008, aún así según datos estadísticos en el año 2010 la tasa de riesgo de pobreza, calculada con los ingresos



percibidos por los hogares en 2009, es mayor en el caso de las mujeres que en el de los varones. Los grupos de edad más afectados por el riesgo de pobreza, tanto en hombres como en mujeres, son los mayores de 65 años y los menores de 16 años.

La tasa de riesgo de pobreza en los hogares unipersonales es mayor si la persona de referencia es mujer.

## Educación, Ciencia y Tecnología

■ El abandono educativo en educación primaria y secundaria obligatoria es mayor en el caso de los hombres siendo una de las tasas más altas de la Unión Europea.

En el caso de la formación superior se ha ido elevando el número de personas que acceden y termina ésta, así en el año 2010 las mujeres terminan en mayor número este grado de formación (139,5 mujeres por cada 100 varones). Por contenidos el número de graduados superiores en ciencias, matemáticas y tecnología por mil habitantes más elevado en los varones y superados por las mujeres en disciplinas como enseñanza y salud.

■ La Estrategia Europa 2020 propone tres prioridades para los próximos años: crecimiento inteligente, crecimiento sostenible y crecimiento integrador. El crecimiento inteligente implica el desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación como impulsores del crecimiento futuro, esto supone promover la innovación y la transferencia de conocimientos en toda la Unión, así como explotar al máximo las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC). Graduados en ciencia, matemáticas y tecnología.

■ La tasa de graduados en ciencia y tecnología es superior en los varones.

■ Doctores según campo de doctorado. El 55,5% de las personas que han obtenido el

título de doctor en alguna universidad española en el periodo entre 1990 y 2009 son varones y el 44,6% son mujeres. El número de doctores varones es superior al de mujeres para todos los tramos de edad, excepto en el grupo de menores de 35 años.

Analizando los doctores por campo de estudio, las Ciencias Naturales son el campo de estudio en el que se ha doctorado un mayor número de individuos. El segundo lugar corresponde a Ciencias Médicas, en este campo es similar el porcentaje de doctores varones y mujeres (10,4% en varones y 10,5% en mujeres). El tercer lugar lo ocupan las Ciencias Sociales (20,1% del total de individuos doctores), en este campo un 10,8% son varones y un 9,4% mujeres.

En todas las ramas de actividad de los sectores de alta tecnología, existe mayor representación de varones.

■ La brecha digital de género se reduce en el año 2011 en los principales indicadores analizados (uso de ordenador, uso de Internet, uso frecuente de Internet) respecto al año anterior.

En el año 2011, un 72,0% de varones y un 66,5% de mujeres han usado el ordenador en los últimos tres meses. Estos porcentajes ha ido aumentando en los últimos años, desde el año 2008 la brecha de género ha disminuido.

■ La población que menos usa el ordenador (en los últimos tres meses) tanto en varones como en mujeres es la del intervalo de edad de 65 a 74 años. El mayor valor de la brecha de género en el uso del ordenador corresponde a la población de 55 a 64 años.

■ En el año 2010 en España, el 34% de los varones y el 31% de las mujeres utilizaron Internet (en los últimos tres meses) para interactuar con las autoridades públicas. El porcentaje de mujeres se ha elevado 4 puntos porcentuales respecto al año anterior y el de varones un punto porcentual. La brecha de género ha disminuido considerablemente en España.

## Salud

- La diferencia en años de esperanza de vida al nacimiento a favor de la mujer creció y se mantuvo estable en España hasta mediados de los años noventa, como consecuencia de una mortalidad masculina más elevada debida a factores biológicos, estilos de vida y conductas de riesgo. Pero esta diferencia a favor de la mujer se ha ido reduciendo ligeramente en las dos últimas décadas.
- En España, el porcentaje de años de vida en buena salud respecto al horizonte total de años de vida es superior en los varones, tanto al nacer como a los 65 años. El mayor número de años de esperanza de vida a todas las edades de las mujeres va asociado a peores condiciones de salud que los hombres.
- La esperanza de vida en buena salud al nacer es ligeramente superior en los hombres que en las mujeres. En todos los grupos de edad los hombres afirman tener mejor salud que las mujeres y esta brecha de valoración positiva del estado de salud en los varones se acentúa con la edad. La valoración positiva del estado de salud aumenta con el nivel de estudios.

## Empleo del tiempo, conciliación, trabajo y familia

- En la distribución de actividades en un día promedio de hombres y mujeres los varones en conjunto, dedican más tiempo al día a todas las actividades excepto en el conjunto de hogar y familia. Las mujeres dedican en promedio 1 hora y 57 minutos diarios más al conjunto de actividades de hogar y familia que los varones.
- El 91,9% de las mujeres (de 10 y más años) realizan tareas domésticas y se ocupan del cuidado de niños, ancianos y personas dependientes durante 4 horas y 29 minutos diarios, frente al 74,7% de los varones que dedican un promedio 2 horas y 32 minutos.

■ Respecto a las personas que realizan las actividades de hogar y familia según tipo de hogar, es superior la dedicación media diaria de las mujeres en todos los tipos de hogar, pero especialmente en el caso de hogar formado por pareja con hijos, en que la dedicación diaria de la mujer casi duplica la dedicación del varón.

En el caso de hogares unipersonales formados por mujeres y hogares de madre sola con algún hijo, la dedicación diaria de la mujer a tareas de hogar y familia es menor que en el caso de pareja sola o pareja con hijos.

■ Atendiendo a la situación laboral, las mujeres ocupadas dedican 3 horas y 46 minutos diarios a las actividades de hogar y familia y 2 horas y 21 minutos los varones. La diferencia es mucho mayor en el caso de inactividad laboral (estudiantes, jubilados o pensionistas, labores del hogar).

Es superior el tiempo diario que los varones ocupados dedican a: vida social y diversión, a deportes, a aficiones e informática, a medios de comunicación. Los varones ocupados dedican más tiempo al día a actividades de ocio que las mujeres ocupadas.

■ Es superior el tiempo diario que las mujeres ocupadas dedican a: cuidado de hijos e hijas y personas dependientes a cargo.

## Delito y Violencia

■ En el año 2010, un 9,9% de las personas condenadas por algún tipo de delito en España fueron mujeres.

### ■ **Violencia de Género:**

Según la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia

de género, este tipo de violencia es el que se produce como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, y se ejerce por parte de quienes son y han sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia. La violencia de género a que se refiere la citada ley comprende todo acto de violencia, física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

Se trata, por tanto, de una violencia ejercida exclusivamente sobre las mujeres, lo cual no quiere decir que no existan otros tipos de violencia que tengan como víctimas a mujeres, ni que estas no actúen como agresoras en otros tipos de violencia ejercida contra los hombres, incluso dentro del ámbito familiar.

Sin duda, la manifestación más extrema de esta violencia se traduce en las mujeres que, año tras año, mueren a manos de quienes han sido sus parejas o ex parejas, un fenómeno que no solo afecta a determinados colectivos de mujeres sino que, en mayor o menor medida, se extiende a personas de todas las edades, condición económica, nacionalidad o ámbito de residencia.

- En el año 2011 murieron a manos de sus parejas o exparejas 61 mujeres, sobre las que ejercieron violencia de género. Esta cifra supone una reducción respecto del año anterior, en el que se produjeron 73 víctimas, aunque es un número superior a las 55 registradas en 2009.
- En el año 2011, de las 61 mujeres víctimas mortales por violencia de género, 15 de ellas habían denunciado previamente lo que representa un 24,6% del total de víctimas. Ocho de las víctimas (13,1%) tenían medidas de protección en vigor cuando se produjeron los hechos.



- La mayoría de las mujeres muertas por violencia de género tenían entre 21 y 50 años, en el intervalo de edad entre los 31 y los 40 años se produjeron 16 víctimas. Tres víctimas fueron jóvenes menores de 21 años, y 16 víctimas tenían más de 50 años.
- En el año 2011, de las 61 víctimas mortales registradas, 22 eran de origen extranjero (el 36,1%). Un porcentaje que un año más refleja que la incidencia de la violencia de género al menos en su manifestación más extrema, tiene un alcance mucho mayor entre la población inmigrante, el porcentaje de mujeres extranjeras sobre el total de mujeres empadronadas en España supera ligeramente el 11%.

## Mujer y Poder

En los últimos años, la participación de la mujer española en los distintos ámbitos del poder político se ha incrementado notablemente.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres se centra de manera especial en la consecución del llamado principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una presencia suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, tanto a nivel estatal como autonómico y local.

- En 2011 al constituirse la Cámara Baja, el porcentaje de mujeres fue del 36,0%, 3 décimas inferior al obtenido en la legislatura anterior, debajo todavía del umbral paritario del 40%.
- En el año 2009, el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex 35 era del 10,3%, porcentaje sin duda insuficiente pero que ha experimentado un notable incremento en los últimos años, puesto que en el año 2005 este porcentaje apenas superaba el 2%.

■ En el año 2010, el porcentaje de mujeres en el conjunto de altos cargos que forman parte de la Administración General del Estado es del 31,0%, lo que supone una disminución de 2,8 puntos respecto al año 2009, participación todavía alejada del 40%.

## LA PROVINCIA DE VALLADOLID.

De los datos publicados por el INE a finales del mes de octubre de 2012 en relación a la Provincia de Valladolid destacamos:

■ La población de la Provincia de Valladolid a 15 de octubre de 2012 era de 526.354 habitantes.

	HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS
Provincia Valladolid con municipios de < 20.000	87.897	82.907	170.804
Provincia Valladolid con municipios de > 20.000	109.701	105.152	214.853
Valladolid Capital	147.458	164.043	311.501
<b>TOTAL</b>	<b>257.159</b>	<b>269.195</b>	<b>526.354</b>

\* Los datos desagregados de población corresponden al año 2011.

NO CAPITAL MUNICIPIOS MENOS DE	ESPAÑOLES			EXTRANJEROS		
	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
101 hab.	3.060	1.675	1.385	163	90	73
101 a 500	23.945	12.926	11.019	1.441	800	641
501 a 1.000	13.237	6.964	6.273	771	416	355
1.001 a 2.000	21.171	10.902	10.269	2.155	1.154	1.001
2.001 a 5.000	44.213	22.622	21.591	2.748	1.396	1.352
5.001 a 10.000	46.186	23.578	22.608	3.960	2.069	1.891
10.001 a 20.000	14.959	7.686	7.273	721	401	320
20.001 a 50.000	41.536	20.532	21.004	2.513	1.272	1.241

- La esperanza de vida alcanza las primeras posiciones en el ámbito nacional: los hombres llegan a los 77,81 años y las mujeres a los 84,00 años.
- Las zonas más envejecidas corresponden al entorno más rural al que hay que añadir la dispersión de los núcleos de población.

## FUNDAMENTACIÓN LEGAL Y MARCO JURÍDICO: LA IGUALDAD COMO PRINCIPIO Y VALOR.

---

### INTERNACIONAL

El impulso de Naciones Unidas provocó la irrupción de las políticas de igualdad en la mayor parte de los organismos internacionales y de los Estados miembros, especialmente en los países más desarrollados. Así, cuentan con políticas específicas o recomendaciones y directrices de actuación relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, además de la Unión Europea, organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Consejo de Europa, la OCDE, la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Foro Económico Mundial, el Banco Iberoamericano de Desarrollo (BID) etc., por citar algunos ejemplos significativos:

- La Carta de las Naciones Unidas (1945). Establece los derechos de las mujeres como un principio básico.
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), manifiesta: *“toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo”*.
- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra las Mujeres (1979), establece claramente que *los derechos humanos de las mujeres incluyen todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que conforman una sociedad*. A partir de este momento, la ONU insta a los gobiernos a establecer formalmente

la igualdad de derechos y combatir la desigualdad de oportunidades garantizando, de esta manera, el ejercicio de todos los derechos y libertades para cualquier persona.

■ Desde el año 1975 en México se han venido celebrando Conferencias Mundiales sobre las mujeres, lo que ha supuesto un afianzamiento a nivel internacional de la *importancia de trabajar desde una perspectiva de género, la toma de conciencia sobre la aportación de las mujeres al conjunto de la sociedad* y un desarrollo de instrumentos para la eliminación de las *discriminaciones*. Equidad, desarrollo y paz han sido temas que integran las aspiraciones del sistema de la ONU, sus Estados miembros y sus pueblos.

■ Además de los instrumentos legales, también surgen organismos o departamentos específicos para promover la Igualdad, entre otros:

- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (**CSW**). Se crea en 1946.
- Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (**INSTRAW**). Se crea en 1976 a partir de las recomendaciones aprobadas en la I Conferencia mundial de las mujeres.
- Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer (**UNIFEM**). Se crea en 1976 a partir de las recomendaciones aprobadas en la I Conferencia mundial de las mujeres.
- División para el Progreso de la Mujer (**DAW**). Se crea en 1988.
- División Especial de la Mujer del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (**PNUD**).
- Dependencia especial de la Mujer en el Fondo de Población de las Naciones Unidas (**FNUAP**).

■ **La IV Conferencia Mundial de Beijing (1995) ha sido la última de estas Conferencias Mundiales:**



Se adopta la Plataforma para la Acción centrándose en temas claves identificados como los principales obstáculos para el adelanto de la mayoría de las mujeres del mundo: desigualdad en el acceso al poder y en la adopción de decisiones, la alfabetización, la enseñanza y el empleo, la pobreza, el respeto a los derechos humanos de las mujeres, la salud y los derechos reproductivos, la violencia y la tecnología.

A partir de la década de los 90 tienen lugar una serie de Conferencias y Cumbres Mundiales sobre distintos temas que abordan e incorporan en sus documentos y debates la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### ■ **Objetivos para el tercer milenio Organización Naciones Unidas:**

- 2015 es la fecha para alcanzar los objetivos propuestos en el año 2000 en la *Declaración de la ONU, aprobada por 150 jefes de estado en la Cumbre del Milenio*. Todas las aspiraciones propuestas en los objetivos de desarrollo del milenio y otros objetivos e indicadores relacionados con ellos suponen un importante marco de acción.
- Se busca *“reducir a la mitad la pobreza extrema, asegurar que todos los niños y niñas tengan la oportunidad de ir a la escuela y de vivir una vida larga y saludable y acabar con la discriminación de la mujer. [...] y todas las naciones del mundo deben compartir de forma más equitativa los beneficios del progreso”*.
- El tercer objetivo de desarrollo del milenio desafía la discriminación contra la mujer y busca asegurar que las niñas, como los niños, tengan el derecho a la escolarización. Los indicadores relacionados con este objetivo buscan medir el progreso hacia la mayor alfabetización de la mujer, hacia la mayor participación y representación de ésta en la política y en la toma de decisiones de los Estados y hacia la mejora de las perspectivas de empleo. Aún así la igualdad de género no se limita a un solo objetivo sino que se aplica a todos ellos: *“Sin progreso hacia la igualdad de género y sin la capacitación de la mujer, no se alcanzará ninguno de los objetivos de desarrollo del milenio”*.

## ■ UNIFEM.

- Brinda asistencia técnica y financiera a programas y estrategias innovadoras que promuevan el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género. En la actualidad, la labor de UNIFEM influye en la vida de mujeres y niñas en más de cien países. En el centro de sus esfuerzos está el reconocimiento pleno de los derechos de las mujeres. Estableciéndose un comité CEDAW cuyo fin es examinar los progresos realizados en la aplicación de las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

## UNIÓN EUROPEA

■ **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).** Resolución del Parlamento Europeo sobre la política de la Unión Europea respecto a los países mediterráneos asociados en relación con la promoción de los derechos de la mujer y la igualdad de oportunidades en dichos países (2001/2129 (INI)).

En referencia a su punto III. Políticas de promoción de la mujer en el marco de la cooperación euromediterránea, pide el cumplimiento efectivo de lo ya establecido en la Declaración de Barcelona relativo al avance de la democracia y el respeto de los derechos humanos y solicita la *incorporación expresa de la dimensión de género y, por tanto, del respeto y la promoción de los derechos de la mujer* en el Proceso de Barcelona, de manera horizontal y en los tres pilares de la asociación; en consecuencia, solicita a las instituciones europeas, a los Estados miembros y a los gobiernos de los países asociados el reconocimiento, el respeto y la protección de los derechos fundamentales de la mujer y del principio de igualdad política, social y económica entre los sexos.

### ■ **Tratado de la Constitución Europea (2004).**

- Artículo II-81 No discriminación. *Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.*
- Artículo II-83 Igualdad entre mujeres y hombres. *La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.*

■ Las actuaciones de la Unión Europea han sido un potente refuerzo para las estrategias y propuestas más innovadoras en materia de igualdad entre mujeres y hombres, sobre todo a partir de la década de los 90.

■ **Instituto Europeo de la Igualdad de Género** se crea en diciembre de 2006: su cometido consiste en ayudar a las instituciones europeas y a los Estados miembros a fomentar la igualdad de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, y a luchar contra la discriminación por razón de sexo. Otra de las tareas del Instituto es sensibilizar a los ciudadanos de la Unión Europea sobre este tema.

En la Actualidad se está desarrollando el Plan Estratégico para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2010-2015). Entre sus objetivos primordiales se encuentran: reducir la diferencia salarial, impulsar la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas y la lucha contra la violencia de género, por lo que desde 2011 se ha implantado una batería de medidas para luchar contra ella y contribuir así a su erradicación.

Avanzar en la igualdad de género es esencial para la competitividad, el crecimiento, y el desarrollo sostenible dentro de la Unión Europea; por ello, este plan estratégico contempla aumentar el número total de mujeres dentro de las empresas y también de trabajadoras autónomas. Incrementar el número de mujeres en el mercado laboral ayudará a la Unión Europea a alcanzar el objetivo de empleo del 75% de aquí al 2020.

La estrategia también quiere trabajar en aquellos ámbitos en que ahora los hombres están en desventaja, como por ejemplo, el relativo a obtención de los permisos de paternidad.

■ **Carta Europea para la Igualdad en la Vida Local elaborada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus socios (2006):**

- *Invita a las Entidades Locales a ejercer sus competencias en favor de una mayor igualdad entre todas las personas. Comprometiéndose a aplicar los principios que la integran.*
- *Existe un compromiso de responsabilidad democrática y del papel político, legal, del empleador, de suministro de bienes y servicios, del prestatario de servicios, de la planificación y desarrollo sostenible, y de hermanamiento y cooperación internacional en su desarrollo.*
- *Principios:*
  - La igualdad de las mujeres y de los hombres constituye un derecho fundamental.
  - A fin de asegurar la igualdad de las mujeres y de los hombres, se deben tener en cuenta las múltiples discriminaciones y los obstáculos.
  - La participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones es un requisito previo de la sociedad democrática.
  - La eliminación de los estereotipos sobre el género es indispensable para la consecución de la igualdad de las mujeres y de los hombres.

- Integrar la dimensión del género en todas las actividades de las entidades locales y regionales es necesario para que avance la igualdad de las mujeres y de los hombres.
- Los Planes y Programas de Acción en materia de igualdad, con presupuesto propio, son las herramientas indispensables para hacer avanzar la igualdad de las mujeres y de los hombres.

## ESPAÑA. LA IGUALDAD COMO DERECHO

### ■ Constitución Española (1978)

Art. 14: *“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”.*

Organismos de Igualdad: 1983 Creación del Instituto de la Mujer como punto de partida.

### ■ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (2007):

Por qué una Ley de Igualdad: Para cumplir con el Ordenamiento jurídico, europeo y nacional. Directiva 2002/73/CEE y Constitución Española: artículos 9.2 y 14.

Para corregir la situación de desigualdad de las mujeres en todos los ámbitos: Laboral, económico y social.

Para superar las limitaciones de las Políticas de igualdad tradicionales. Transversalidad. Implicación de los poderes públicos. Aceptación del compromiso de integrar la dimensión de género en todos los ámbitos de actuación. Complemento de las políticas de Igualdad:

- Quiere alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

- Tiene dimensión transversal: esfera política, civil, laboral, económica, social, cultural, artística.
- Integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas.
- Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos y en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos.

■ **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Promoción, para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (1999) .**

■ **Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (2004).**

■ **Plan Estratégico contra la Violencia de Género (2013-2016).**

■ **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).** En la actualidad se sigue trabajando en el borrador de un nuevo plan estratégico.

## COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN

■ **Ley 1/2003, de 3 de marzo de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.**

Regula, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, el marco de actuación adecuado en orden a promover la igualdad de la mujer, de conformidad con lo previsto en el artículo 32.1.19ª del Estatuto de Autonomía de Castilla y León y se erige como una Norma que contempla de forma integral los aspectos de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer.

Esta Ley pretende ser un instrumento efectivo que impulse el desarrollo en la Comunidad de Castilla y León de acciones dirigidas a los siguientes objetivos:

- Favorecer la igualdad de oportunidades para la mujer en el acceso al empleo, la cultura y la formación en general, mediante la adecuada planificación de las actuaciones.
- Implicar a todas las entidades públicas y privadas en la realización de programas para el fomento de la igualdad e integración de la mujer.
- Desarrollar actuaciones que hagan visible la presencia de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad.
- Sensibilizar a la población de la Comunidad de Castilla y León sobre el beneficio social de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Fomentar la conciliación de la vida familiar y profesional.
- Promover la constitución de asociaciones que tengan entre sus fines avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.
- Impulsar de forma específica la promoción económica, social y cultural de las mujeres del ámbito rural.
- Prevenir situaciones de violencia contra las mujeres, a través de la promoción de la igualdad.
- Impulsar una política de atención integral a las mujeres maltratadas y otras mujeres con necesidades especiales por razón de género.
- Eliminar aquellas manifestaciones de discriminación y desigualdad que sean detectadas en nuestra Comunidad.

■ **Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación de Impacto de Género en CyL.**

- **30/2005, de 21 de abril, se crea y regula el Observatorio de Género de CyL.**
- **Ley 13/2010, de 9 de diciembre, Contra la Violencia de Género en Castilla y León.**
- **Comisiones Territoriales contra la Violencia de Género (2007).**
- **Ley de Régimen Local de Castilla y León (1998).**
- **Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León (2013-2018).**
  - Área Política Institucional de Género.
  - Área de Participación y Empoderamiento.
  - Área de Educación, Cultura y Deporte.
  - Área de Economía y Empleo.
  - Área de Salud y Calidad de Vida.
  - Área de Atención integral a las víctimas de Violencia de Género.
- **Estrategia Regional de Desarrollo Sostenible 2009-2014.**
  - El plan se adapta y corrobora actuaciones específicas sobre:
    - Sociedad sostenible: información, educación y participación.
    - La Administración como impulsora del desarrollo sostenible: el liderazgo de la Administración.
    - Hacia una nueva visión del bienestar y una sociedad más saludable y solidaria.



## QUÉ PRETENDE EL V PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE VALLADOLID

---

**Construir una sociedad más justa y equitativa con el reconocimiento de las aportaciones de mujeres y hombres a través del ejercicio de derechos y obligaciones iguales para ambos y la erradicación de actos y conductas de violencia o limitación de la libertad hacia la mujer.**

La meta está orientada hacia la mejora de los servicios ofrecidos a los vecinos y vecinas de los pueblos de la provincia integrando el principio de igualdad de oportunidades en las políticas generales aplicadas desde esta Institución Pública como uno de los objetivos que ya en el artículo 77 de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres tiene una serie de implicaciones prácticas; mejorar la gestión en la administración en materia de igualdad elevando, entre otros aspectos, la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres a principio informador del ordenamiento jurídico y de aplicación de las normas, dar pautas de actuación como la transversalidad del principio de igualdad obligando a la creación de nuevas estructuras organizativas, avanzar cambios en los procesos de toma de decisiones a través de los informes de impacto de género y desarrollar alianzas a favor de la igualdad de oportunidades efectiva, real y eficaz dentro y fuera de la administración. Con ello se pretende:

**1 Corregir desigualdades. Incluir la diversidad, la innovación y el progreso.**

- Romper estereotipos asignados a uno u otro sexo.
- Acciones positivas y Empoderamiento de la mujer.

**2 Transversalidad de la perspectiva de género. Cooperación y coordinación.**

- Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Diputación.
- Plan Interno de Igualdad de Oportunidades.
- Planificación y gestión de políticas públicas de Igualdad Municipales.

**3 Impulsar cambios sociales y culturales que consigan y consoliden la igualdad.**

- Consideración de Mujeres de colectivos y con problemática específica.
- Consideración de los Hombres como parte consustancial del binomio de igualdad.
- Participación de mujeres y hombres. Corresponsabilidad ante la igualdad.

**4 Calidad de Vida y Desarrollo Sostenible del en el entorno rural.**

- Trabajar para la mejora bio-psico-social de las mujeres.
- Considerar las particularidades del entorno rural, dispersión de la población, optimización en la gestión y utilización de los recursos naturales.

## PRINCIPIOS RECTORES DEL V PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

---

### **A Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica:**

- Formar y mejorar las competencias personales de las mujeres en el acceso a puestos de trabajo y labores profesionales.
- Asesoramiento, formación y promoción del empleo en el desempeño de tareas vinculadas directamente al medio rural (autoempleo, pequeñas empresas, agricultura, ganadería, servicios, etc.)
- Consideración y apoyo a las mujeres que desempeñan trabajos no remunerados y necesarios (cuidadoras no formales, tareas en el campo, tareas domésticas, etc.)
- Facilitar el acceso a la formación y recursos orientados al desarrollo laboral y profesional de las mujeres que viven en el medio rural (transporte, medidas para la conciliación, carné de conducir, teleformación, etc.)

### **B Fomentar una igual participación y representación en los ámbitos de toma de decisiones:**

- Incrementar la presencia activa de mujeres y hombres en espacios de participación en los que unas u otros están subrepresentados.
- Mejora del manejo de habilidades de participación para hombres y mujeres en diferentes espacios y contextos (social, político, laboral, etc.)

- Sensibilización y formación, de hombres y de la población más joven, que visibilice la violencia que en diferentes contextos y de diferentes tipos se ejerce hacia la mujer (psicológica, física, económica, simbólica, espiritual, estructural...)
- Priorizar la disminución de las desigualdades de mujeres y hombres en el trabajo productivo y reproductivo (vida laboral fuera y dentro del espacio doméstico):
  - Apoyar la formación profesional de las mujeres: reciclaje, actualización,...
  - Apoyar la creación de medidas de conciliación que aporten igualdad en la participación y responsabilidad para la vida familiar, personal y laboral de hombres y mujeres en la provincia.

### **C Promover la implicación de las entidades locales de la provincia en el desarrollo del principio de igualdad:**

- Asesoramiento y apoyo para la creación por parte de los municipios de la provincia de sus propios planes/medidas de igualdad.
- Fomentar el asociacionismo y la representación pública de las mujeres en sus localidades de residencia.

### **D Construir la equidad, mujeres y hombres juntos en la vida civil:**

- Priorizar las medidas de sensibilización, prevención, información, formación y atención en materia de Violencia de Género, Violencia entre Iguales, Homofobia, Violencia a través de las TICs y Violencia Intrafamiliar-Doméstica.
  - Incrementar la información sobre la violencia machista y el rechazo a la violencia de género.

- Mantener la formación destinada a la población adolescente de la provincia en materia de prevención.
- Destinar recursos adecuados de prevención, diagnóstico y atención a mujeres víctimas de violencia de género. Recursos técnicos/humanos.
- Fomentar actuaciones preventivas y de formación infantil y juvenil. Y las actuaciones de formación y educación de mujeres y hombres en materia de igualdad, salud y cultura.
- Orientar hacia la planificación y construcción de espacios públicos con perspectiva de género. Buscar la mejor manera de facilitar la organización espaciotemporal del trabajo y la vida doméstica tanto para mujeres y hombres como para familias.

### **E Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos:**

- Desarrollar actuaciones en materias diversas (ocio, cultura, deporte, urbanismo...) diseñadas según sectores de población, edad y necesidades específicas: mujeres edad avanzada, mujeres jóvenes, mujeres con discapacidad, mujeres inmigrantes, mujeres pertenecientes a grupos étnicos minoritarios.
- Promover el desarrollo personal, acceso a los recursos materiales y formativos para la líderes y asociaciones.
- Priorizar actuaciones que promuevan la prevención de la violencia y de comportamiento estereotipados, la salud y los hábitos saludables.

## ASPECTOS METODOLÓGICOS

---

***La Igualdad se trabaja, tiene un método, se educa, se extiende, detiene la violencia y permite mejorar la calidad de vida.***

La metodología empleada para la elaboración ha sido participativa solicitando opinión, asesoramiento y aportaciones a todos los sectores y áreas a los que va dirigido y desde los que emanan las diferentes actuaciones a realizar: representación política, sindical, técnica, agentes sociales y económicos de la Diputación Provincial de Valladolid, lo que permite incorporar la igualdad de oportunidades en la propia institución, en el procedimiento de trabajo político, técnico y administrativo. No se trata de añadir a los procedimientos generales y normalizados un nuevo procedimiento, sino de integrar la equidad, la formación, el empoderamiento de la mujer y la perspectiva de género a los procesos ya creados por lo que el compromiso político será indispensable siendo motor y combustible para el eficaz y eficiente desarrollo del plan.

No estamos ante un documento cerrado, sino ante unas propuestas flexibles dirigidas a la ciudadanía y al conjunto de todo el personal trabajador de esta Administración. El Plan constituye una estrategia a medio y largo plazo que ha de cuidar el proceso y el contenido. El ritmo de implantación de las propuestas está en virtud de cada una de ellas, de las necesidades detectadas, de la evaluación realizada, de los resultados obtenidos, de los recursos y competencias, por lo que no todas se abordarán al mismo tiempo. La adaptación tiene unos límites siendo imposible satisfacer todas sus dimensiones de la misma manera en todo momento al mismo tiempo, por ello ha de hacerse un seguimiento continuo y evaluar periódicamente para llevar a cabo adaptaciones o modificaciones necesarias.

## EN QUÉ SE FUNDAMENTA Y BASA EL PLAN

En el reconocimiento de la situación específica, cultural, social, económica, territorial de las mujeres en el medio rural. En el conocimiento progresivo acumulando por parte de profesionales y agentes sociales de la situación de la mujer en la provincia, acompañado de la experiencia y la evolución de la puesta en práctica de actuaciones que han ido desarrollándose en los últimos quince años de políticas activas en materia de igualdad implementadas por esta Diputación Provincial.

### **1 El Camino recorrido por la Diputación en materia de igualdad de oportunidades hasta el V Plan de Igualdad:**



#### **PIOM I: 1998-2000**

3 objetivos fundamentales:

- Empleo.
- Mejorar la calidad de vida de las mujeres.
- Potenciar la participación social y política de las mujeres.

**II PLAN PROVINCIAL  
DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES**



**PIOM II: 2001-2003**

5 Áreas fundamentales:

- Empleo.
- Mejorar la calidad de vida de las mujeres.
- Potenciar la participación social y política de las mujeres.
- Formación y Sensibilización.
- Investigación.

**III PLAN PROVINCIAL  
DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES**



**PIOM III: 2005-2008**

6 Áreas fundamentales y 11 Programas específicos:

- Sensibilización y Formación.
- Empleo.
- Promoción de la Salud Integral.
- Violencia contra las Mujeres.
- Género y Desarrollo.
- Participación Social y Política.





### PIOM IV: 2010-2013

7 Áreas fundamentales:

- Estrategia provincial y Coordinación Administrativa.
- Educación y Cultura.
- Empleo.
- Conciliación y Corresponsabilidad.
- Violencia contra las Mujeres.
- Interculturalidad y Cooperación al Desarrollo.
- Participación Social, Política y Asociacionismo.

### Breve análisis de la evolución y progreso de estos Planes:

■ Se ha producido una **evolución y un incremento cualitativo y cuantitativo** de actuaciones desarrolladas desde el año 98 hasta la actualidad, el progreso es consecuencia de la experiencia adquirida, del incremento de demandas por parte de las mujeres y diferentes colectivos rurales, de la práctica en el trabajo diario, de la progresiva implicación de áreas y de servicios diferentes a los propios y particularmente vinculados a *Servicios Sociales* lo que ha provocado la mejora sustancial de las actuaciones llevadas a cabo.

■ Se ha producido un **aprendizaje continuo**, una mayor dimensión y calidad de los objetivos así como una mejora en la evaluación del entorno y de las medidas aplicadas. Integrándose y configurándose una red de actuación más sistemática, formativa y de intervención directa con las mujeres y con otros sectores de población (jóvenes y hombres).

■ Los planes anteriores han supuesto para las mujeres de la provincia el acercamiento de la perspectiva de género, la visibilización de la mujer y la antesala para afianzar nuevos aprendizajes y conocimientos, aplicar una buena praxis en intervención e **incrementar la formación y difusión** de medidas que favorezcan progresivamente el ejercicio de derechos y obligaciones tanto para mujeres como para hombres. Además, han permitido analizar carencias y discriminar áreas de actuación por ejemplo, a través de investigaciones y diagnósticos específicos realizados sobre población de la provincia como Estudio sobre la Mujer y la Igualdad de Oportunidades, Percepción de la Violencia de Género en alumnos y alumnas de Educación Secundaria Obligatoria, Evaluaciones de los Talleres Formativos llevados a cabo con población adolescente y con las Asociaciones de Mujeres del Consejo Provincial de la Mujer, etc.

## **2 El I Estudio sobre Mujer e Igualdad de Oportunidades de la Provincia de Valladolid:**

Investigación llevada a cabo en el año 2009 por la Diputación de Valladolid junto a un equipo interdisciplinar de profesores y profesoras de la Universidad de Valladolid con mujeres de la provincia que viven y trabajan en municipios de menos de 20.000 habitantes. Los resultados obtenidos constituyen una herramienta de trabajo fundamental para analizar, diseñar y decidir prioridades a la hora de llevar a cabo políticas efectivas en materia de igualdad de oportunidades en la provincia.

En el IV Plan de Igualdad de Oportunidades (2010-2013) se expone síntesis de los temas de referencia, datos de sostén, metodología (tipos de encuestas y preguntas, mesas de trabajo...), estadísticos principales, objetivos y alcance.

Algunas de las conclusiones obtenidas:

### ■ La Vida en el Pueblo

Durante los diez últimos años la situación de las mujeres en nuestra provincia ha mejorado considerablemente, pero aún hoy se enfrentan a problemas por razón de sexo y sobre todo en tres perfiles concretos:

- Uno, entorno a los 50 años, casada y con hijos e hijas, estudios primarios, dedicadas a los trabajos domésticos y siendo un apoyo significativo para sus parejas, padres y/o hermanos, en empresas familiares y trabajos agrarios, ganaderos, de servicio y... sin salario.
- El segundo, representado por una mujer entre los 20 y 45 años, joven, formada, y que valora positivamente el vivir en el entorno rural salvo por el acceso a determinadas oportunidades y recursos, provocando que el avance en muchos aspectos de su vida diaria, de su calidad de vida, de su percepción e identificación con el resto de la ciudadanía y el reconocimiento de sus derechos no sea evidente ni próspero.
- El tercero, mujeres mayores de 75 años, en la mayoría de los casos cuidadoras de personas dependientes (personas mayores, hijos e hijas con discapacidad y nietos), y en otros casos ellas mismas dependientes en situaciones económica, personal y familiar precarias y socialmente rechazadas.

Hemos de reconocer en estas mujeres algunas desventajas fundamentales con respecto a los hombres y respecto a las mujeres que residen en zonas urbanas o de municipios cercanos a la capital, en aspectos básicos como la falta de reconocimiento de su trabajo, la participación en diferentes ámbitos de la vida cotidiana y en la asunción de su poder y derecho en la toma de decisiones y utilización del tiempo privado.

- En los cambios de residencia se antepone la causa de trabajo de la pareja al interés de la propia mujer.
- En la reelección de domicilio las mujeres se decantan hacia la ubicación en el medio urbano.
- Las mujeres con familias intergeneracionales y dependientes no pueden tener una jornada de trabajo “a tiempo completo”.
- Las mujeres que llegan al pueblo tienen un efecto dinamizador para la vida rural. Su participación es bien valorada.
- La sensación de logro en las mujeres rurales está conectada a los asuntos de pareja y personales más que a los formativos y profesionales.
- El tiempo de ocio se concentra en las relaciones sociales.

### ■ **Formación y Empleo**

La formación de la mujer rural tiene dos extremos que explican el cambio que se está produciendo en el mundo rural:

Una mayoría con estudios elementales o primarios que corresponde sobre todo a las mujeres de más edad, que representan el aspecto más tradicional del mundo rural. Y la mujer más joven con una formación superior que es la representación de la “nueva ruralidad”.

Los niveles de estudios no corresponden con la posibilidad de encontrar trabajo, dado que las cifras de desempleo de la población más joven son importantes, esto no es óbice para afirmar que aquellas con estudios universitarios y las que han realizado FP de grado superior tienen mayores oportunidades de trabajo y así lo demuestran los datos de esta investigación.

Sobre su “capacitación” para desarrollar una actividad profesional sabemos que el número de mujeres que acceden a la formación universitaria es mayor que el de los hombres, sabemos que las mujeres tienen mejores tasas en su rendimiento académico en secundaria y que el número de ellas que empieza a formarse en ciclos formativos profesionales es mayor aunque en este caso hay un sesgo considerable cultural en cuanto a las disciplinas elegidas.

La realidad de la mujer en el ámbito rural en cuanto al trabajo, entendido como realizar una actividad laboral remunerada se muestra enormemente complejo y en el estudio se observan viejas discriminaciones y se constatan nuevos riesgos que incrementan las condiciones de precariedad y vulnerabilidad.

- Queda patente que variables como el estado civil o la formación académica influye en su situación. De tal forma que cuando la mujer está separada, divorciada o soltera, se hallan más inmersas en el mundo laboral que aquellas que se encuentran casadas, donde más del 60% no trabajan.
- El mercado laboral del mundo rural es limitado y la tendencia que nos marca este estudio es que las mujeres están avocadas a buscar empleo y trabajar en localidades diferentes al lugar de residencia.
- Las condiciones de empleo que soporta la mujer rural es, además, muy variada. La estabilidad no se consigue antes de los 36 años. Las mujeres que tienen un nivel alto de formación gozan de mayores posibilidades de conseguir estabilidad con contratos fijos y, por regla general, trabajan para la administración pública.
- Los sectores donde más mujeres se ocupan son en el comercio y la hostelería donde el requerimiento de formación es más bajo y además congrega a las trabajadoras autónomas.

- La mayoría prefiere la opción de dedicación laboral a tiempo completo, pero esta preferencia cambia a tiempo parcial en mujeres entre 36-45 años, casadas con familia a su cargo y que nos lleva a tener que hablar de conciliación trabajo-familia.
- La principal fuente de ingresos es aportada por otra persona, pareja o marido, por lo que la actividad laboral remunerada de la mujer es complementaria y simultanea con el trabajo reproductivo.
- Una gran parte de las mujeres rurales no tienen intención de trabajar *remuneradamente* pero, para aquellas que sí la tienen, la ausencia de un empleo es vivida como una situación forzosa derivada de la falta de oportunidades laborales o de su dedicación a la familia que frena la búsqueda de un empleo.
- En la provincia de Valladolid se mantiene el fenómeno, ya ampliamente descrito en otras investigaciones, de la querencia de las mujeres a la “huida ilustrada” a los núcleos urbanos con la finalidad de encontrar un empleo que se corresponda a sus amplias trayectorias académicas y a sus esperanzadas expectativas laborales.
- El principal motivo que las mujeres ven en trabajar es el de incrementar los ingresos. No obstante, trabajar por relacionarse con gente, por salir de casa o realizarse profesionalmente son también causas que motivan a muchas mujeres a querer trabajar.
- La percepción de discriminación laboral es un fenómeno del que las mujeres no siempre consideran ser conscientes de haberlo sufrido. Las situaciones de desigualdad repetidamente vividas terminan por aceptarse e interiorizarse como un orden natural.
- Las mujeres que se han sentido rechazadas y discriminadas para conseguir un puesto de trabajo consideran que entre las principales razones está tener hijos (sobre todo en las mujeres entre 30 y 35 años) y su propia condición de mujer (fundamentalmente las más jóvenes, entre 20 y 29 años).

- Cuando las mujeres tienen un empleo es muy habitual la intervención de la pareja en la toma de decisión sobre el destino de los ingresos que éstas obtienen.

El peso de la conciliación recae más sobre la mujer que sobre sus parejas: horario flexible de ellas adaptado a las necesidades de los hijos, la disposición de guarderías y la reducción de su jornada de trabajo.

- Es mayoritaria la percepción de que la conciliación debe de ser entendida como un problema social, al que las instituciones públicas tienen que dar solución.

El perfil del hombre emprendedor no es igual al de la mujer emprendedora. Las necesidades, los apoyos, (que no la creatividad o las capacidades) de hombres y mujeres a la hora de emprender suelen ser distintas. Las mujeres se enfrentan a problemas intrínsecos (autoestima) y extrínsecos (apoyos). Las metas suelen ser distintas, porque el origen emprendedor suele ser diferente.

- A la hora de crear una empresa al hombre se le facilita más el camino. El hombre tiene más credibilidad (la excepción con la mujer es que los bancos las consideran más fiables en la devolución de préstamos pero también arriesga menos y emprende en sectores predecibles), se le toma más en serio en su entorno cuando decide abrir un negocio o desarrollar una idea.
- Es habitual que en medio rural las emprendedoras tengan ganas, necesidad y oportunidad pero no apoyos, salvo que sea por precariedad económica de la familia, no se las deja emprender salvo si van a recibir ayudas –económicas-, si es algo sencillo que las mantiene ligadas físicamente a su entorno y si les permite llevar a cabo sus otras tareas y “obligaciones”. Reflejándose en los “sectores elegidos” para crear empresa mayoritariamente servicios, cuidados, formación...

## ■ Igualdad y conocimiento de los Planes de Igualdad de la Diputación

Los factores económicos de la familia parecen determinantes en la adquisición de determinada conciencia de igualdad. A ellos, se unen otros como la capacidad o el nivel cultural de la familia.

Hay aspectos que explican la mejora de oportunidades tales como: la personalidad inquieta de la mujer, la capacidad resolutiva y de relación.

- El 24 % de las mujeres afirma haber tenido diferencia en oportunidades respecto de sus hermanos varones; el 80 % afirma haber vivido situaciones de diferencia en las responsabilidades domésticas y algo más del 52 % también percibe diferencias en los temas económicos.
- En el reparto de tareas en el interior de las familias, cocinar, lavar y planchar siguen siendo tareas realizadas básicamente por las mujeres, así como organizar la ropa de la familia, fregar los platos o ir a la compra; solo en esta última tarea la presencia del hombre junto a la mujer es más visible. Resaltar que estas tareas que realizan las propias mujeres, ellas mismas siguen pensando que son tareas propias de la mujer.

Sirvan algunos datos puntuales a modo de ejemplo en los que se constata la persistencia de tareas y actividades para las que la mujer aun encuentra dificultades:

- Un 26 % no puede vestir como quiera sin sufrir alguna crítica por el hecho de ser mujer.
- Un 16 % no puede practicar deportes que se consideran masculinos.
- Un 16 % no puede conducir máquinas (agrícolas, transporte...).
- Un 15 % no puede estar en grupos donde haya más hombres que mujeres.
- Un 12 % no puede ir al bar sola.
- Un 10,5 % no puede ir de vacaciones.



A fecha diciembre de 2009 el conocimiento que tienen las mujeres, respecto de los Planes de Igualdad entre hombres y mujeres, un 73,2% afirmaban haber oído hablar de los Planes de Igualdad entre hombres y mujeres.

- El 54,1% del total de las mujeres consideran que sí son útiles. En cuanto a las edades, las que tienen entre 46 y 55 son las que dan más importancia, con un 61,2%, seguida de las que tienen entre 36 y 45 años con un 59,8% y en tercer lugar las que poseen entre 16 y 21 años con un 56,5%.

### ■ **Participación y Vida Social**

Mundo asociativo: Un 64,7% no pertenece a ninguna asociación. Esta situación no se debe a que no las conozcan, ya que esto solo ocurre en el 1,2%. Un 23,7%, prefiere pertenecer a asociaciones compuestas por mujeres y hombres mientras a asociaciones de solo mujeres un 10,3%. Podemos interpretar que las mujeres del mundo rural no sienten la necesidad de asociarse, aunque si hay que reconocer que el hecho de pertenecer a alguna asociación aumenta con los años que se lleva viviendo en el pueblo.

Sus inclinaciones a la hora de asociarse, por orden de preferencia: Educación de personas adultas. Centros de día. Organizaciones religiosas. Asociaciones de Mujeres. Voluntariado. Asociación de padres y madres. Asociaciones de mujeres para finalizar con las asociaciones artísticas (culturales o musicales) y por último las asociaciones de vecinos.

Las Actividades socioeducativas: En un porcentaje importante, les parece interesante la oferta socioeducativa del pueblo en el que viven y así lo manifiesta un 73,6%.

Actividades en las que estarían dispuestas a participar: Cursos de empleo en primer lugar. Charlas y exposiciones. Las excursiones. El teatro es elegido para participar en él en primer lugar por las mujeres con estudios primarios. Cursos de manualidades. Las actividades deportivas en primer lugar por las mujeres con estudios universitarios.

## EL PLAN OPERATIVO ESTÁ VINCULADO Y PIVOTA SOBRE TRES EJES:

---

### EJE 1: TRANSVERSALIDAD

El V Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Diputación Provincial de Valladolid ha de tener la voluntad de trabajar la estrategia transversal desde diferentes líneas:

- Desde su propia estructura definida a través del I Plan Interno de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Institución.
- Desde la puesta en marcha y gestión del V Plan de Igualdad de Oportunidades, que implica a los diferentes responsables políticos, técnicos, trabajadores y trabajadoras, en un sentido vertical y horizontal, estructuras y mecanismos de impulso –áreas y sus servicios respectivos- y coordinación existente o previstas para ese fin.
- Desde los contenidos y desarrollo de actuaciones de los diferentes Servicios, Planes, Programas y Actividades.
- Desde cada una de las actuaciones que se insertan en el propio Plan.

### EJE 2: VISIBILIZACIÓN, APRENDIZAJE Y EMPODERAMIENTO

Como estrategia para el Reequilibrio de Roles.

Articular una línea de trabajo desde la cual se promueva la autonomía de las mujeres y la

sensibilización del hombre hacia las políticas de igualdad:

- Política: Educación y Participación pública.
- Sociocultural: Visibilizar. Reconocer públicamente y Premiar.

### **EJE 3: CALIDAD DE VIDA. HACIA UN NUEVO MODELO DE SOCIEDAD**

Articular una línea de trabajo desde la cual se promueva el bienestar de la mujer en relación a su entorno y se integre al hombre en la gestión para la igualdad.

- Autonomía Física: Salud. Autocuidado. Cuidar de los demás.
- Autonomía Económica: Trabajo e Inclusión Social.
- Fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el espacio doméstico y los cuidados.
- Violencia ejercida sobre las mujeres.

## Personas Destinatarias:

### ■ POBLACIÓN GENERAL:

- Infancia y Juventud
- Personas Mayores
- Asociaciones (de mujeres y/u hombres que persigan el objetivo de la igualdad)
- Personal de entidades locales (cargos electos, personal técnico/trabajador)

### ■ PERFILES ESPECÍFICOS DE ATENCIÓN:

- Mujeres en situación de doble discriminación (discapacitadas, inmigrantes, gitanas, hogares monoparentales, no cualificadas profesionalmente)
- Mujeres víctimas de violencia de género
- Niñas y mujeres jóvenes
- Mujeres de edad avanzada
- Cuidadoras no formales
- Hombres

## Agentes para el desarrollo de las Políticas de Igualdad de Oportunidades:

### ■ PARTICIPACIÓN Y COOPERACIÓN EN INICIATIVAS LOCALES Y SUPRALOCALES:

- Proyectos e iniciativas Europeas
- Proyectos e iniciativas Estatales
- Junta de Castilla y León
- Federación de Municipios y Provincias/Federación Regional de Municipios y Provincias
- Proyectos e iniciativas de Asociaciones y otros Agentes Sociales
- Diputación Provincial a través de cada una de sus Áreas
- Local:
  - Ayuntamientos de la Provincia de menos de 20.000 habitantes
  - Colaboración con Ayuntamientos de la Provincia de más de 20.000 habitantes

## Actuaciones/Tipos de Intervención:

- Diagnóstico
- Análisis
- Sensibilización / Información / Divulgación
- Asesoramiento / Orientación / Apoyo
- Prevención
- Formación
- Evaluación
- Seguimiento

## Mecanismos de Coordinación:

- Comisión Inter-áreas (Jefaturas de Área)
- Comisión Técnica Interáreas (Jefaturas Servicio/Personal técnico de diferentes Servicios, Planes y Programas provinciales)
- Comisión de Evaluación y Seguimiento
- Consejo Provincial de la Mujer

## CÓMO SE ESTRUCTURA. APARTADOS Y CONTENIDO:

---

Los Ejes Estratégicos se abordarán a través de Áreas de Trabajo concretándose y englobando una serie de Objetivos Generales y Medidas de Actuación.

Cada Área de trabajo constará de objetivos/medidas, responsables de su puesta en marcha o realización e indicadores a tener en cuenta para la valoración y seguimiento así como un cronograma o temporalización aproximada para llevarlas a cabo.

El seguimiento y evaluación de las actuaciones desarrolladas se llevará a cabo por una *Comisión de Evaluación y Seguimiento* designada a tal efecto cuyas reuniones tendrá carácter semestral. Dicha comisión asesorará o indicará que tipo de evaluaciones o auditoría será la más indicada para cada momento, objetivo y/o medida.

### **1** Área de Ejecución **ESTRATEGIA PROVINCIAL Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA**

- 8 Objetivos
- 21 Medidas de Actuación

### **2** Área de Ejecución **PARTICIPACIÓN SOCIAL, INTERCULTURALIDAD Y ASOCIACIONISMO**

- 7 Objetivos
- 21 Medidas de Actuación

**3** **Área de Ejecución**  
**EDUCACIÓN Y CULTURA**

- 8 Objetivos
- 21 Medidas de Actuación

**4** **Área de Ejecución**  
**EMPLEO**

- 6 Objetivos
- 15 Medidas de Actuación

**5** **Área de Ejecución**  
**SALUD Y CALIDAD DE VIDA**

- 6 Objetivos
- 19 Medidas de Actuación

**6** **Área de Ejecución**  
**ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

- 7 Objetivos
- 21 Medidas de Actuación



## COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN E IMPLEMENTACIÓN: MECANISMOS DE COORDINACIÓN PARA LA DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE SU CONTENIDO.

---

Dar a conocer el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres es un primer paso para sensibilizar y eso supone dar importancia a la difusión pública del Plan de Igualdad ya que es, en sí mismo, una instrumento de información, divulgación y promoción de la igualdad así como una herramienta de trabajo.

La prioridad será que dicha información llegue a los diferentes públicos objetivos según las directrices marcadas por los ejes estratégicos y que la divulgación de sus contenidos, actividades etc., se realice, según corresponda, durante todo su período de vigencia. Tener en consideración la importancia, relevancia y alcance de estas medidas precisa:

### PÚBLICO OBJETIVO

- Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades, hacia la población general y hacia los públicos objetivo en particular.
- Desarrollar diversas acciones de comunicación, de un lado dirigidas a la Diputación Provincial considerando clave la interlocución del personal técnico y de dirección de las diferentes Áreas y Servicios de la Diputación. De otro, hacia Instituciones Supralocales, Organismos Autónomos, Ayuntamientos, Mancomunidades, Entidades Locales, Consejo Provincial de la Mujer, Sindicatos y Grupos Políticos con representación en la Provincia.

## OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Mantener puntualmente informados a su público objetivo, con claridad, transparencia y oportunidad, sobre lo que se quiere hacer, lo que se hace y los resultados de su actuación desde la Diputación Provincial de Valladolid en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Trasladar a los órganos de gobierno, grupos políticos y a las diferentes áreas y servicios de la Diputación Provincial de Valladolid así como a su equipo técnico, las líneas de actuación en materia de igualdad de oportunidades internas y externas, los resultados obtenidos y la opinión del público objetivo.
- Servir de cauce idóneo para informar a los medios de comunicación de iniciativas, actividades o servicios, eventos, ideas, en relación a la igualdad e oportunidades entre mujeres y hombres en la Provincia de Valladolid.
- Estructurar la información y dar a conocer a las personas interesadas las actuaciones y actividades que cronológicamente se realizan a través del Plan.

## OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Envío de Ejemplares: Distribuir el Plan en los Municipios y Mancomunidades de la Provincia de Valladolid. Difundir y dar a conocer al mayor número de personas de los diferentes municipios de la provincia el Plan de Igualdad.
- Distribuir y dar a conocer el Plan de Igualdad y sus líneas de Actuación principales a todos los Municipios de menos de 20.000 habitantes de la Provincia de Valladolid. Charlas y envío de Ejemplares, Folletos y Carteles resumen a los Ayuntamientos.
- Distribuir, difundir y dar a conocer el Plan Interno de Igualdad entre todo el personal trabajador, técnico, administrativo y de servicios de la Institución Provincial.

## DIFUSIÓN

- Respecto a los medios de comunicación y agentes sociales se presentará el Plan al conjunto de los medios de comunicación vallisoletanos.
- Se realizarán diversos actos de presentación del Plan a los agentes económicos, políticos, sociales y culturales de la Provincia, junto a aquellos que hayan participado en su elaboración.
- Se presentará el Plan a la población, informando periódicamente sobre su desarrollo y evaluación.
  - Interna:
    - Organización acto presentación Institución Diputación Provincial.
    - Ayuntamientos de menos de 20.000 habitantes.
    - Comisiones Interáreas y Comisión Técnica.
    - Personal trabajador de la Diputación.
    - Consejo Provincial de la Mujer.
    - Presentación específica del Plan de Igualdad Interno.
  - Externa:
    - Difusión y publicidad en Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes.
    - Personal técnico externo a la Diputación que se desplaza a los Municipios.
    - Medios de Comunicación.
    - Otras entidades locales y supralocales, Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, Dirección General de la Mujer, FEMP, FRMP, Ayuntamientos, Diputaciones de las que se han tomado fuentes y material para su elaboración.

## RECURSOS

- Medios de Comunicación Audiovisuales.
- Página web Diputación Provincial.
- Soportes: Ejemplares, Folletos-Trípticos, Carteles, Presentación Informatizada.
- Intranet corporativa, Personal diputación, Correo ordinario y electrónico...

## RESPONSABLES DE LA DIFUSIÓN

- Jefe de Prensa y Comunicación.
  - Comunicación Institucional.
  - Comunicación Externa.
  - Comunicación Interna Diputación.
  - Medios de Comunicación.
- Consejo Provincial de la Mujer.
- Áreas Diputación Provincial.







1

# ESTRATEGIA PROVINCIAL Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA



**DIPUTACIÓN DE VALLADOLID**







Hay una serie de condiciones, que favorecen la integración de la perspectiva de género en la actividad interna y externa de las instituciones públicas, definiendo el marco óptimo para que las posibilidades de éxito sean amplias. Consiste en una estrategia gradual que se inserta en todas las fases del proceso de adopción de las decisiones políticas para las diversas áreas de actuación y que implica a todos los niveles y a todas las personas y profesionales involucrados a lo largo del mismo.

La Diputación Provincial de Valladolid quiere ser motor y ejemplo de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres entendiendo la importancia de la **transversalidad e integración** del enfoque de género en la planificación, diseño, ejecución y evaluación de todas las actuaciones políticas, profesionales y de servicio que se llevan a cabo en y desde esta administración pública.

El desarrollo institucional de las políticas de igualdad dentro de la Diputación de Valladolid se fomenta y concreta a través de su Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres con la colaboración y coordinación de las distintas áreas, tanto en el desarrollo de las acciones concretas como en la creación de los instrumentos, mecanismos, herramientas, infraestructuras y recursos necesarios para llevar a la práctica toda iniciativa con perspectiva de género.

La puesta en marcha de protocolos de coordinación interna, comisiones técnicas inter-áreas y del *Plan Interno* que integra la igualdad de mujeres y hombres en esta administración no sólo responde al cumplimiento normativo del articulado jurídico-legal sino que implica un salto cualitativo hacia la mayor concreción en la orientación de las políticas y actuaciones en materia de igualdad:

■ **Ser ejemplo:** plan Interno de Igualdad de la Diputación de Valladolid.

■ **Transversalidad:** interna en la Diputación. Externa ofreciendo asistencia y asesoramiento técnico para exportar e incorporar formas de trabajo, contenidos e intercambio con otras entidades locales y agentes sociales de la provincia que lo requieran.

■ **En la práctica activa:** prestando servicios y realizando actuaciones dirigidas a múltiples entornos, sectores de población y perfiles (infancia, juventud, inmigrantes, discapacitadas, mayores, amas de casa, cuidadoras no formales, hogares monoparentales, trabajadoras fuera del espacio doméstico, hombres...) y en diferentes contextos (laboral, ocio, académico, profesional).

## OBJETIVO GENERAL

Consolidar y afianzar la igualdad de género en toda actuación e iniciativa que se desarrolle en y desde la Diputación Provincial de Valladolid.

## OBJETIVO 1

INCORPORAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN LOS DIFERENTES MECANISMOS DE FUNCIONAMIENTO DE ESTA ADMINISTRACIÓN LOCAL.

### 1 Consolidar y potenciar avances logrados.

■ Fomentar encuentros y aportaciones de la Comisión Técnica Interáreas.

### 2 Desarrollar el Plan Interno de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres:

■ Mantener la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

- Elaborar un protocolo de actuación para el personal de la Diputación de Valladolid y del O.A. Reval en situaciones de acoso sexual y/o violencia de género.
- Potenciar y estimular la actuación de la Comisión de Igualdad como órgano colegiado responsable del seguimiento y supervisión de las medidas incluidas en el Plan Interno de Igualdad, encargado de la vigilancia y desarrollo del Plan Interno y del Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo.
- Estudiar y elaborar propuestas para la mejora de las medidas de protección de las mujeres con riesgo durante el embarazo y lactancia.
- Incentivar la utilización, por parte de los hombres, de permisos y licencias para el cuidado de personas dependientes, asistencia a reuniones escolares y tareas en las que están sub-representados.
- Promover mediante las acciones de comunicación que se consideren oportunas el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo de todo el personal.
- Mejorar la formación e información en materia de Igualdad de oportunidades del personal político y trabajador de la entidad.
- Estudiar y elaborar propuestas para la mejora de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral.
- Favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en los empleos y puestos laborales de la propia Diputación Provincial especialmente en aquellos servicios y categorías profesionales en los que se encuentren infrarrepresentadas o sub-representados: Formación y promoción de sexos sub-representados en diferentes servicios y áreas de actuación.

**3 Solicitar/considerar a través de los procedimientos de contrataciones públicas la aportación de datos referentes al porcentaje de hombres y**

**mujeres beneficiarias de la contratación, planes de igualdad internos o medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que desarrolla la empresa a contratar.**

- 4** **Introducir variables sexo, edad y perfil social en todos los procedimientos de recogida de información y elaboración de propuestas y proyectos así como en las bases de datos y estadísticas de los programas, planes, actuaciones y actividades provinciales: Elaboración de informes que incluyan el impacto de género de dichas actuaciones.**
- 5** **Considerar como criterio de valoración, para la concesión de subvenciones, contrataciones o el establecimiento de convenios con entidades, organizaciones políticas, sindicales, profesionales y sociales del medio rural, la existencia de áreas de la mujer, medidas de acción positiva en caso necesario, así como la presencia de mujeres en órganos decisión.**
- 6** **Introducir la perspectiva de género en los contenidos de los distintos proyectos y programas que desarrolle o contrate la Diputación Provincial:**
  - Introducir la variable sexo/edad/perfil vulnerable en fichas, documentos, informes, estadísticas.
  - Introducir contenidos sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, visión global de la mujer en el mundo, visión de la mujer rural, responsabilidades familiares, calidad de vida de hombres y mujeres y, desarrollo sostenible en programas y actuaciones.
  - Solicitar a las entidades y profesionales externos contratados o que reciben subvenciones públicas para la realización de actividades que en las memorias de actividades que recojan los datos desagregados por sexo y edad con el fin de conocer la participación y la aportación de las mujeres a dichas actividades.

- Equilibrar la participación de mujeres y hombres en todos los órganos de dirección y gestión, así como en los tribunales y jurados que se constituyan para actividades y actuaciones promovidas o subvencionados por esta administración Local.

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Área de Economía, Turismo y Personal</li> <li>■ Área de Asesoramiento, Planificación del Territorio y Nuevas Tecnologías</li> <li>■ Área de Cooperación</li> <li>■ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Número y tipo de actuaciones, reuniones y encuentros llevados a cabo</li> <li>■ Resultados del seguimiento y evaluación del Plan Interno</li> <li>■ Número y tipos de cambios con perspectiva de género introducido en procedimientos, baremación, evaluaciones y registros</li> <li>■ Número y tipo de indicadores de género propuestos por áreas y servicios</li> <li>■ Número de profesionales formados en materia de género</li> </ul>

## OBJETIVO 2

FAVORECER LA UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE NO SEXISTA EN TODA LA DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA.

### 1 **Elaborar una guía que oriente en el uso de un lenguaje no sexista o discriminatorio en los documentos oficiales de los diferentes servicios y áreas de la Diputación Provincial.**

- Lenguaje escrito, visual y aquel relacionado con las TICs.

- 2** Elaborar una guía para los diferentes servicios y áreas que facilite la elaboración de informes con impacto de género.
- 3** Analizar la imagen de mujeres y hombres ofrecida en las publicaciones y programas provinciales y corregir cuando sea discriminatoria.

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Área de Economía, Turismo y Personal</li><li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Número de ejemplares distribuidos</li><li>▪ Número y tipo de mensajes, imágenes y documentos analizados</li><li>▪ Número y tipo de cursos, talleres, jornadas a las que se asiste</li></ul>

### OBJETIVO 3

INCORPORAR PAULATINAMENTE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODOS LOS PLANES Y PROPUESTAS DE ACCIÓN INTEGRAL EN LOS MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA DE MENOS DE 20.000 HABITANTES.

- 1** Apoyar a los Municipios de la Provincia en aquellas iniciativas que tengan como motivación y meta la mejora de los servicios que en el medio rural favorecen las relaciones igualitarias entre mujeres y hombres.
- 2** Asesorar e Informar a los municipios de menos de 20.000 habitantes para que puedan crear planes o actuaciones de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

**3 Asesorar a los municipios sobre legislación y aplicación de políticas públicas en materia de igualdad de oportunidades.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Área de Cooperación</li><li>▪ Área de Economía, Turismo y Personal</li><li>▪ Área de Asesoramiento, Planificación del Territorio y Nuevas Tecnologías</li><li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Número y tipo de solicitudes y servicios solicitudes o recibidos</li><li>▪ Número y tipo de información y asesoramiento realizados</li><li>▪ Número y tipos de actuaciones diseñadas específicamente</li><li>▪ Número de ayuntamientos que participan</li></ul>

**OBJETIVO 4**

DESARROLLAR E IMPULSAR NUEVOS SERVICIOS Y HERRAMIENTAS A TRAVÉS DEL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN E INTERNET.

**1 Elaborar y utilizar a través de la Intranet, instrumentos, herramientas y bases de datos para cada servicio que faciliten el registro y la elaboración de informes de actuaciones con perspectiva e impacto de género, (desagregaciones por sexos, edades, situaciones de desigualdad, costes, etc.).**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Área de Asesoramiento, Planificación del Territorio y Nuevas Tecnologías</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tipo de Herramientas e Instrumentos diseñados y puestos en prácticas</li> <li>▪ Utilización por los diferentes Servicios, Programas y Planes de Diputación</li> </ul>

## OBJETIVO 5

COLABORAR Y APOYAR INSTITUCIONALMENTE LA PARTICIPACIÓN EN FOROS, ENCUENTROS, INICIATIVAS, PROYECTOS Y ALIANZAS LOCALES, SUPRALOCALES, EUROPEAS E INTERNACIONALES PARA EL INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS Y BUENAS PRÁCTICAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Área de Economía, Turismo y Personal</li> <li>▪ Área de Asesoramiento, Planificación del Territorio y Nuevas Tecnologías</li> <li>▪ Área de Cooperación</li> <li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número y tipo de actividades e iniciativas propuestas</li> <li>▪ Número y tipo de actividades e iniciativas en las que se participa</li> <li>▪ Número de personas y tipo de profesionales implicados</li> </ul>



## OBJETIVO 6

VISIBILIZAR Y FOMENTAR EL ANÁLISIS DE IMPACTO Y LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA.

- 1 Analizar el impacto de la violencia de género en municipios de la provincia en colaboración agentes sociales, juzgados, centros de salud, fuerzas y cuerpos de seguridad del estado y policía local (municipios que dispongan del servicio), centros escolares y servicios municipales.**
- 2 Realizar un estudio de seguimiento sobre la respuesta administrativa y/o judicial dada a los casos de violencia de género en la provincia.**
- 3 Exponer campañas de sensibilización dirigidas a la sociedad a través de la página web de Diputación Provincial.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Área de Economía, Turismo y Personal</li><li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura<ul style="list-style-type: none"><li>- Programa de Apoyo a Familias</li><li>- Plan de Igualdad de Oportunidades</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Número y tipo de documentación e información considerada</li><li>▪ Número y tipo de de análisis llevado a cabo</li><li>▪ Número y tipo de informes sobre casuística y seguimiento</li><li>▪ Número de reuniones e intercambios mantenidos</li></ul>

## OBJETIVO 7

VISIBILIZAR Y APOYAR INICIATIVAS Y ACTOS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO:

- 1** **Conmemorar el 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia de Género.**
- 2** **Participación institucional en actos solidarios con de víctimas de violencia de género.**
  - Invitar a asociaciones y población rural a manifestar el rechazo a todo acto violento.
- 3** **Participar y difundir a la población rural aquellos proyectos que desde Cooperación al Desarrollo trabajan directa e indirectamente la sensibilización, prevención e intervención en materia de Violencia de Género.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Diputación Provincial</li><li>■ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li><li>■ Consejo Provincial de la Mujer</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Número y tipo de participación e intervenciones</li><li>■ Número de proyectos y número de localidades que participan en su difusión</li></ul>

## OBJETIVO 8

PARTICIPAR Y POTENCIAR LA COORDINACIÓN DE LOS DIFERENTES ORGANISMOS Y ENTIDADES COMPROMETIDAS EN LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

### **INTERNA:**

■ Consolidar el procedimiento de detección, atención, derivación e intervención comunes a las diferentes áreas de la Diputación implicadas.

### **EXTERNA:**

■ Participar en la Comisión Interinstitucional contra la violencia hacia las mujeres del Ayuntamiento de Valladolid y en los grupos de trabajo que se establezcan en la misma.

■ Participar en la Comisión Territorial contra la Violencia de Género de la Junta de Castilla y León y en sus mesas y grupos de trabajo.

■ Colaborar con otras entidades públicas y privadas para la realización de programas y acciones en materia de prevención de la violencia.

■ Participar en encuentros periódicos interinstitucionales para analizar actuaciones y buenas prácticas de diferentes profesionales, entidades, protocolos y medios en esta materia.

<b>RESPONSABLES</b>	<b>INDICADORES</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Área de Economía, Turismo y Personal<ul style="list-style-type: none"><li>- SOIL</li></ul></li><li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura<ul style="list-style-type: none"><li>- Programa de Apoyo a Familias</li><li>- Plan de Igualdad de Oportunidades</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Número y tipo de reuniones y/o encuentros llevados a cabo</li><li>▪ Número de casos trabajados y derivados desde diferentes profesionales del Servicio de Acción Social</li><li>▪ Número de jornadas, encuentros, reuniones y actividades en los que participa</li><li>▪ Número y tipo de intercambios, derivaciones, actuaciones y participación con otras entidades</li><li>▪ Trabajos e informes elaborados sobre la participación</li></ul>

<b>ÁREA DE ESTRATEGIA PROVINCIAL Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</b>				
	2014	2015	2016	2017	2018
Consolidar y potenciar avances.					
Desarrollar el Plan Interno de Igualdad. [El cronograma lo marca el propio plan interno]					
Considerar en los procedimientos de contratación aportaciones con perspectiva de género, informes de impacto de género, medidas de igualdad,...					
Introducir variables desagregadas de perfiles y recursos.					
Elaborar manual de buenas prácticas para uso de lenguaje no sexista.					
Elaborar manual para la elaboración de informes con impacto de género.					
Analizar la imagen de mujeres y hombres ofrecida en las publicaciones y contenidos de programas.					
Apoyar a los municipios de la provincia en iniciativas que favorecen las relaciones igualitarias.					
Asesorar e informar a municipios de la provincia en materia de actuaciones con perspectiva de género e igualdad de oportunidades.					
Elaborar instrumentos y herramientas que faciliten el registro y la realización de informes de impacto de género.					
Colaborar y apoyar institucionalmente proyectos, alianzas, acuerdos, buenas prácticas e iniciativas sobre igualdad y prevención de Violencia de Género.					
Analizar el impacto de la Violencia de Género en los municipios de la provincia.					
Seguimiento sobre respuesta administrativa a los casos de Violencia de Género.					
Visibilización y apoyo víctimas de Violencia de Género.					
Coordinación Interna en procedimientos e intervención de Violencia de Género.					
Coordinación Externa en procedimientos e intervención de Violencia de Género.					

El grado de color indica desde el más claro –cuando se inicia la acción– progresando en intensidad –llevar a cabo procedimientos– hacia el más oscuro –cuando culmina o cuando se debe llevar a cabo la actuación o informes finales de la acción–.



# 2

## PARTICIPACIÓN SOCIAL. INTERCULTURALIDAD Y ASOCIACIONISMO



**DIPUTACIÓN DE VALLADOLID**







Estudios en disciplinas tan diversas como la antropología o el desarrollo internacional comparten la misma conclusión: existe una relación causal directa entre la implicación de las mujeres en la vida social y el fortalecimiento de valores, actitudes y comportamientos que reflejan una libre, justa y tolerante interacción social.

Es necesario que todos y todas conozcamos y nos relacionemos con lo diferente aprender a no tener miedo y aceptar la diferencia como complemento indispensable de nuestro ser y estar en el mundo. Que seamos partícipes y testigos de la realidad de otras mujeres en el mundo, conocer su situación y colaborar en la mejora de su consideración y en su desarrollo íntegro como personas de pleno derecho.

Las actuaciones se orientan hacia la prevención de situaciones de exclusión social y promoción de la visibilización de las mujeres de otras culturas y países. Favorecer el empoderamiento y el **acercamiento de todas las mujeres a la igualdad legal y real.**

El acceso de las mujeres al espacio público y la expresión y ejercicio del poder es limitado para ellas, por esto existe un Consenso Internacional sobre la necesidad del Empoderamiento de las Mujeres.

La desigualdad de género no es el resultado de una sola condición histórica, tales como las costumbres sociales, las religiones, las relaciones económicas o las leyes, sino más bien, es el producto de una multiplicidad de causas. La mayoría de las mujeres tienen conciencia de ser parte del mundo y de un orden social, masculinizado y patriarcal, que tan injustamente les limita las oportunidades para desarrollar su potencial.

En la mayoría de las comunidades los hombres son percibidos como jefes, protectores, mejores y las mujeres como subordinadas. Esta suposición es compleja porque conceptos como dominación, poder y liderazgo no tienen el mismo significado a través de las distintas culturas, comunidades y entornos.

La situación de la mujer en la provincia y la participación social de las mujeres permanece todavía muy encerrada en “*nuestros propios asuntos*”, y no en una participación verdaderamente transformadora e integradora, esto unido a las circunstancias socioeconómicas actuales, provoca la reflexión y el cuestionamiento en muchas mujeres que comprenden que su problema no es cómo luchar contra los hombres, si no como crear y participar en la reconstrucción de un nuevo orden social con el punto de vista y necesidades de ambos.

La importancia del asociacionismo en las mujeres radica en que permite crear espacios de encuentro e intercambio donde las mujeres pueden expresar libremente opiniones, qué les pasa, qué quieren, tomar decisiones sobre lo que les ocurre e incluso cómo solucionar problemas. Les permite “salir de casa”, llevar a cabo experiencias culturales, formativas, lúdicas,... Para que estos espacios no permanezcan relativamente invisibles para Instituciones y Administración hay que conocer sus características, potenciar su utilización y visibilizar sus logros.

La formación para el liderazgo se basa en una comunicación efectiva, sirve tanto para las mujeres como para los hombres, independientemente de su estatus o poder adquisitivo, es inclusiva, participativa y horizontal y parte de la consideración de que ninguna persona o clase de persona tiene derecho o autoridad natural para tomar decisiones por otros u otras. Comunicarse bien, al igual que un buen liderazgo, trata sobre cómo hablamos con las personas, trabajamos en conjunto y tomamos decisiones.

No hay que olvidar el papel cada vez más importante que juega la tecnología en la comunicación a nivel mundial, el acceso, manejo, control de la producción y propiedad sobre las tecnologías de la comunicación que tengan las mujeres puede tener un efecto muy positivo sobre el potencial de su liderazgo.

## OBJETIVO GENERAL

Integrar y ofrecer oportunidades igualitarias para mejorar la vida de todas las mujeres; las que llegan a esta provincia y aquellas que trabajan por una vida mejor y más justa en los espacios rurales del mundo. Acercándonos a diferentes culturas, visiones y contextos en un marco de pleno respeto a la libertad de las personas.

## OBJETIVO 1

FACILITAR LA VISIBILIZACIÓN DE LAS APORTACIONES DE LAS MUJERES A LOS DIFERENTES ÁMBITOS EDUCATIVOS Y CIENTÍFICOS, CULTURALES Y ARTÍSTICOS, LABORALES, DEPORTIVOS, SOCIALES, POLÍTICOS:

- 1 Celebrar el “Día Internacional de la Mujer Rural, 15 de Octubre” como jornada institucional dedicada a las mujeres que viven en los pueblos de la provincia.**
  - Entrega de premios y reconocimiento público de la Beca de Igualdad de Oportunidades (bienal).
  - Entrega del premio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito empresarial (bienal).
  - Celebración de la jornada junto al Consejo Provincial de la Mujer.
  
- 2 Conmemorar el “Día Internacional de la Mujer, 8 de Marzo” con una programación de actividades de sensibilización y visibilización de la mujer en la sociedad.**
  - Espacio específico para destacar y premiar a alguna mujer de nuestra provincia por su trayectoria vital en alguno de los ámbitos siguientes; personal, social o profesional.

- Convocar concurso obra artística mujer vallisoletana que se entregará el 15 de octubre (quinquenal).

**3 Promoción de la participación de mujeres en los certámenes culturales, comités científicos y jurados para la concesión de premios.**

**4 Ofrecer referencias femeninas locales, regionales, nacionales en el deporte, el arte, la cultura, la ciencia, etc.**

- Promover en los municipios de la provincia la asignación de nombres de mujer que tuvieron o tienen especial relevancia a, calles, plazas y centros institucionales, certámenes, festivales...

- Nombrar y visibilizar en actos públicos, fomentar la utilización, como ejemplo y en documentos, publicaciones, etc., la referencia de logros femeninos a mujeres o hechos en los que esté implicada la mujer dentro del ámbito de que se trate.

**5 Promoción de aquellas niñas, jóvenes y mujeres que hayan destacado en las diferentes disciplinas académicas, profesionales, deportivas, artísticas y científicas.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Área de Economía, Turismo y Personal</li> <li>▪ Área de Asesoramiento, Planificación del Territorio y Nuevas Tecnologías</li> <li>▪ Área de Cooperación</li> <li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de encuentros y actividades realizadas</li> <li>▪ Número y tipo de actuaciones de visibilización y empoderamiento</li> <li>▪ Número de mujeres reconocidas o premiadas</li> </ul>

## OBJETIVO 2

FORTALECER EL CONSEJO PROVINCIAL DE LA MUJER COMO ESTRUCTURA DE COORDINACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN, DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO DE MUJERES.

- 1 Favorecer la participación de las Asociaciones del Consejo Provincial de la Mujer en actividades formativas específicas y en la elaboración de iniciativas para la igualdad.**
- 2 Apoyar la red creada, a través de planes de igualdad anteriores, de participación e intercambio inter-asociaciones provinciales.**
- 3 Colaborar y apoyar la puesta en marcha de actividades e iniciativas propuestas por el Consejo Provincial de la Mujer.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Área de Cooperación</li><li>▪ Área de Economía, Turismo y Personal</li><li>▪ Área de Asesoramiento, Planificación del Territorio y Nuevas Tecnologías</li><li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Número de asociaciones, localidades y personas que participan</li><li>▪ Número y tipo de recursos empleados y participaciones de las asociaciones del consejo provincial de la mujer</li><li>▪ Número de intercambios, propuestas y actividades realizadas</li><li>▪ Número y tipo de cursos, talleres, jornadas a las que se asiste</li></ul>

### OBJETIVO 3

FOMENTAR EL ASOCIACIONISMO EN LAS MUJERES DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID:

- 1 Apoyo técnico y promoción de las organizaciones de mujeres.**
- 2 Apoyo técnico y promoción de las asociaciones formadas por mujeres y hombres que trabajen a favor de la igualdad de oportunidades.**
- 3 Apoyo al desarrollo de jornadas de intercambio de experiencias entre asociaciones de mujeres en los diferentes ámbitos local, regional, estatal en torno a la Celebración del día 15 de octubre “Día Internacional de la Mujer Rural”.**
  - Espacio específico para la exposición e intercambio de experiencias.

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Área de Cooperación</li> <li>▪ Área de Economía, Turismo y Personal</li> <li>▪ Área de Asesoramiento, Planificación del Territorio y Nuevas Tecnologías</li> <li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número y tipo de apoyos y servicios solicitados y realizados</li> <li>▪ Número y tipo de experiencias propuestas</li> <li>▪ Número y tipo de actuaciones e intercambios</li> </ul>

## OBJETIVO 4

FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES JÓVENES EN EL ESPACIO PÚBLICO:

- 1 Llevar a cabo un encuentro entre mujeres jóvenes de la provincia para la reflexión y el intercambio de experiencias.**
- 2 Elaborar un programa de formación específico que incluya la formación de mujeres en habilidades de dirección y coordinación de equipos, habilidades sociales y de comunicación para fomentar la participación pública y el liderazgo de las mujeres jóvenes de nuestros pueblos.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Área de Asesoramiento, Planificación del Territorio y Nuevas Tecnologías</li><li>▪ Área de Economía, Turismo y Personal</li><li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Número de mujeres participantes</li><li>▪ Número de sesiones y contenido formativo</li><li>▪ Número de encuentros realizados</li></ul>

## OBJETIVO 5

GARANTIZAR EL ACCESO DE LAS MUJERES INMIGRANTES Y PERTENECIENTES A OTRAS CULTURAS Y/O RELIGIONES A LOS RECURSOS PROVINCIALES, COMO FACILITADORES DE SU INSERCIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL ACTIVA:

- 1 Colaborar en el desarrollo de acciones de información, orientación ya asesoramiento sobre los recursos provinciales, legislación, oportunidades educativas, orientación laboral, etc.**



RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Área de Economía, Turismo y Personal                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- SOIL</li> </ul> </li> <li>▪ Área de Asesoramiento, Planificación del Territorio y Nuevas Tecnologías                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa Provincia Abierta</li> <li>- CEAS</li> <li>- Igualdad de Oportunidades</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número y tipo de información y recursos proporcionados</li> <li>▪ Número de servicios, personas y profesionales implicados</li> </ul>

## OBJETIVO 6

CELEBRAR ENCUENTROS INTERCULTURALES ENTRE MUJERES, CON MUJERES DE OTRAS CULTURAS Y CON MUJERES INMIGRANTES QUE TIENEN SU RESIDENCIA EN LA PROVINCIA:

- 1 Apoyar y colaborar en las labores de asesoramiento, atención, integración y actividades de animación comunitaria del Programa Provincia Abierta de la Diputación de Valladolid.**
- 2 Apoyar jornadas sobre Mujer e Interculturalidad que se celebren en la provincia.**

- 3 Colaborar y apoyar a asociaciones y colectivos de la provincia que trabajen con mujeres inmigrantes.**
- 4 Fomentar la celebración de charlas y conferencias de acercamiento a otras culturas realizadas por parte de mujeres inmigrantes.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Área de Economía, Turismo y Personal - SOIL</li><li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura - Programa Provincia Abierta - CEAS - Igualdad de Oportunidades</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Número y tipo de documentación e información considerada</li><li>▪ Número y tipo de análisis llevado a cabo</li><li>▪ Número y tipo de informes sobre casuística y seguimiento</li><li>▪ Número de reuniones e intercambios mantenidos</li></ul>

## OBJETIVO 7

PROMOVER LA SOLIDARIDAD CON LAS MUJERES DE OTROS PAÍSES PARA FAVORECER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE TODO EL MUNDO.  
GARANTIZAR QUE LAS AYUDAS PÚBLICAS A LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO INCORPOREN EL ENFOQUE DE GÉNERO DENTRO DE LOS REQUISITOS DE VALORACIÓN:

- 1** **Garantizar la consideración de la perspectiva de género en los proyectos presentados y programas que desarrollen en Ayuda Humanitaria y Cooperación al Desarrollo; Empoderamiento de la mujer. Visibilización de la Mujer. Prevención de Violencia de Género. Sensibilización, Educación.**
- 2** **Introducir como requisito de valoración, en las bases de subvenciones a proyectos y programas de Cooperación al Desarrollo y Ayuda Humanitaria, la incorporación de la perspectiva de género (situación, intereses y necesidades de las mujeres en la elaboración, ejecución y evaluación de proyectos y programas).**
- 3** **Organizar campañas y jornadas de sensibilización dirigidas a diferentes colectivos, ayuntamientos, asociaciones,... mostrando la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la cooperación, mostrando la situación que viven las mujeres en los países en vías de desarrollo.**
  - Celebración de jornadas significativas por ejemplo; exposiciones 8 marzo, 15 octubre, 25 noviembre.
  - Formación Asociaciones Mujeres del Consejo Provincial de la Mujer.

ÁREA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL, INTERCULTURALIDAD Y ASOCIACIONISMO	TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA				
	2014	2015	2016	2017	2018
Día Internacional de la Mujer Rural – 15 de Octubre.					
Día Internacional de la Mujer – 8 de Marzo.					
Promoción de referentes femeninos en espacios diferentes al doméstico.					
Convocatoria de Premio Igualdad de Oportunidades en la Empresa.					
Convocatoria de Beca de Igualdad de Oportunidades.					
Convocatoria de Concurso Obra Artística para entre de premios Igualdad.					
Participación Consejo Provincial Mujer en actividades formativas.					
Apoyo técnico y promoción de mujeres y asociaciones que fomenten igualdad de oportunidades.					
Formación específica en liderazgo para mujeres jóvenes.					
Encuentro y foros de reflexión de mujeres jóvenes.					
Colaboración en acciones de formación, información y asesoramiento con mujeres inmigrantes y de otras religiones y culturas.					
Llevar a cabo encuentros, jornadas, conferencias, sobre interculturalidad.					
Garantizar la consideración y valoración de la perspectiva de género en los proyectos de Ayuda Humanitaria, Cooperación al Desarrollo.					
Organizar y promover actuaciones de visibilización de los proyectos promovidos y/o financiados por Diputación de Valladolid a través de Cooperación al Desarrollo.					

El grado de color indica desde el más claro –cuando se inicia la acción– progresando en intensidad –llevar a cabo procedimientos– hacia el más oscuro –cuando culmina o cuando se debe llevar a cabo la actuación o informes finales de la acción–.





3

EDUCACIÓN Y CULTURA



**DIPUTACIÓN DE VALLADOLID**







Se necesitan prácticas educativas y formativas que fomenten un flujo de información, socialización y educación capaz de dar otra visión de la realidad social. Si creamos oportunidades de igualdad, avanzaremos en una sociedad más igualitaria y avanzaremos en la consecución de erradicación de la violencia, de cualquier tipo de violencia.

A lo largo de nuestra vida aprendemos a comportarnos tomando como modelo a las demás personas. Repetimos conductas que aceptamos como válidas, por costumbre, porque así nos las enseñan desde la infancia, aunque algunas se basen en prejuicios y provoquen la indefensión de quienes se muestran diferentes. En este contexto es necesario un planteamiento de la igualdad no como la eliminación de las diferencias sino como la ausencia de discriminación por la existencia de esas diferencias.

En la infancia y adolescencia se construyen los pilares del comportamiento adulto. Escuela y familia son los primeros agentes socializadores por ello se precisa **transmitir actitudes y comportamientos basados en el principio de igualdad, practicarlos y ser ejemplo** en el entorno cercano para desmontar entre toda la población estructuras que mantienen y fomentan los estereotipos de género.

Actuar a través de actividades educativas no formales, en la cultura, deporte y ocio como vía e instrumento para visibilizar a las mujeres aprehender y aprender, respetar, asumir e integrar lo local y lo supralocal formando a las mujeres y hombres de nuestro entorno:

■ **Promoviendo relaciones saludables** de las personas consigo mismas y con el entorno.

■ **Fomentando la inclusión y reflexión** sobre mensajes y contenidos de comunicación a través de diferentes medios (tecnológicos, divulgativos, culturales etc.) Rescatando como medio de inclusión los diferentes formatos artísticos porque *“desde la estética se crea ética ya que los lenguajes artísticos ofrecen, desde lo creativo y contemplativo, un enfoque amplio, una manera de relacionarse que a su vez posibilita la sensibilización, el cuestionamiento personal y el posicionamiento crítico ante la realidad”*.

- **Facilitando el acceso** y promoción de las mujeres en actividades científicas, divulgativas, artísticas, culturales, en el deporte participativo y de competición, favoreciendo su incorporación y reconocimiento social en diferentes niveles de rendimiento.
- **Incluyendo la perspectiva de género en las políticas de gestión de las actividades culturales, artísticas y deportivas** para garantizar la plena igualdad de acceso, participación y representación de las mujeres, de todas las edades y condición, en todos los ámbitos y a todos los niveles: como practicantes, gestoras, dirigentes, entrenadoras, técnicas, árbitras, juezas, periodistas e investigadoras etc.
- **Incorporando al hombre** en su participación activa y en un compromiso inclusivo que reconozca a la mujer en cualquier ámbito y actividad provocando así “la ruptura de un silencio cómplice”, visibilizando su compromiso como padre, compañero, amigo, hijo,... facilitando de esta manera la construcción identitaria no estereotipada.

## OBJETIVO GENERAL

Formar, difundir y favorecer modelos no estereotipados ni discriminatorios hacia la mujer, proporcionar vías de acceso hacia el cambio necesario para el rechazo de comportamientos de menosprecio y sexistas proponiendo la igualdad real, el acceso a oportunidades, la visibilización de la mujer y la asunción de derechos y obligaciones de mujeres y hombres por igual.

## OBJETIVO 1

FOMENTAR LA CONSIDERACIÓN DE LA VIDA COMO UNA RESPONSABILIDAD INELUDIBLE DE HOMBRES Y MUJERES:

**1 Difundir la realidad y los efectos perversos en el ámbito económico, sobre la salud, acceso al empleo, violencia de género o la promoción profesional que supone para hombres y mujeres las conductas estereotipadas, la asunción de roles sexistas y el desigual reparto de responsabilidades.**

**2 Capacitar en materia de género y masculinidad. Promover construcción de vínculos afectivos de buen trato hacia sí mismo, hacia sus iguales y hacia las mujeres.**

■ Elaboración material adaptado y realización de talleres sobre salud física y psíquica orientado a los hombres de la provincia. Etapa adulta y vejez. En el que se aborden temas como la masculinidad, sexualidad, estrés, alimentación, imagen corporal, la paternidad y la dependencia.

■ Sensibilización e información para los hombres jóvenes de la provincia que generen un espacio de reflexión vivencial acerca de la masculinidad como producto/proceso de identidad y socialización.

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Área de Economía, Turismo y Personal</li> <li>■ Área de Asesoramiento, Planificación del Territorio y Nuevas Tecnologías</li> <li>■ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Número y tipo de actuaciones realizadas</li> <li>■ Número de talleres y actuaciones con población masculina</li> <li>■ Número de participantes en actividades formativas</li> </ul>

## OBJETIVO 2

FOMENTAR Y PROMOVER EN LA EDUCACIÓN NO FORMAL Y EN LA FAMILIA MODELOS DE EDUCACIÓN NO SEXISTA Y NO ESTEREOTIPADA TRANSMITIENDO VALORES DE RESPETO E IGUALDAD Y COMBATIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO:

- 1 Apoyar y promover proyectos e iniciativas locales en el medio rural que fomenten la incorporación de la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género a los contenidos de sus iniciativas formativas.**
- 2 Desarrollar talleres de coeducación y sensibilización destinados al colectivo infantil, juvenil y de mayores de la provincia sobre la importancia de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.**
  - Talleres de Iniciación a la igualdad dirigidos al alumnado de educación primaria.
  - Talleres educación afectivo-sexual destinado al alumnado de educación secundaria y formación profesional.
  - Talleres análisis de los medios de comunicación y publicidad no sexista destinado al alumnado de educación secundaria.
  - Formación y prevención de riesgos derivados de la utilización de nuevas tecnologías; internet, redes sociales, telefonía móvil etc., destinado a población joven, padres y madres.
  - Talleres de prevención de embarazos y enfermedades de transmisión sexual y corresponsabilidad en la utilización de métodos anticonceptivos.
- 3 Consolidación de las Escuelas de Padres y Madres para el fomento de la coeducación en familia y elaboración de alternativa a la educación tradicional sexista.**

■ Talleres de formación en materia de educación para la igualdad, corresponsabilidad y comportamientos no estereotipados dirigidos a padres y madres a través de las AMPAS.

**4 Consolidar, a través de las Aulas de Formación de Adultos y Programa de Personas Mayores, la formación en materia de igualdad, prevención de violencia de género y educación afectivo-sexual para estos perfiles de población.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Área de Economía, Turismo y Personal</li> <li>■ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicio de Educación y Cultura</li> <li>- Plan de prevención de Drogas</li> <li>- Plan de Juventud</li> <li>- Plan de Igualdad de Oportunidades</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Número de iniciativas presentadas por otras administraciones y entidades locales y número de asesoramiento y apoyos llevados a cabo</li> <li>■ Número y tipo de actividades formativa</li> <li>■ Número de personas participantes</li> </ul>

**OBJETIVO 3**

FORMAR A LA POBLACIÓN JOVEN EN PREVENCIÓN DE CONDUCTAS VIOLENTAS:

**1 Consolidar y potenciar la formación en materia de prevención de conductas violentas que se desarrolla con población adolescente en la provincia.**

- Talleres de Prevención de Violencia entre Iguales, bullying, homofobia, sexting, ciberacoso que se imparten con el alumnado del primer curso de educación secundaria obligatoria y formación profesional.
- Talleres de Prevención de Violencia de Género que se imparte con el alumnado de segundo curso de educación secundaria obligatoria y formación profesional.
- Programa formativo: “Tu ganas... yo gano: habilidades para la negociación de conflictos”. Formación de alumnos y alumnas mediadoras.

**2 Evaluación quinquenal de los talleres de prevención llevados a cabo en los Institutos de Enseñanza Obligatoria y Centros de Formación e Inserción Profesional de la Provincia.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicio de Educación y Cultura</li> <li>- Plan de Prevención de Drogas</li> <li>- Plan de Juventud</li> <li>- Plan de Igualdad de Oportunidades</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Número de talleres y número de personas que reciben formación</li> <li>■ Conclusiones sobre evaluación formativa</li> </ul>

## OBJETIVO 4

POTENCIAR Y DIVULGAR LA PRODUCCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE INICIATIVAS CULTURALES, ARTÍSTICAS Y DEPORTIVAS DE LOS MUNICIPIOS QUE TENGAN A LAS MUJERES COMO PROTAGONISTAS, ATENDIENDO A LAS NECESIDADES E INTERESES DE LAS MISMAS:

- 1 Potenciar y divulgar la creación cultural y artística de las mujeres y aquella que incorpore una visión no sexista de la sociedad.**
- 2 Poner en marcha un concurso pintura, escultura, literario (narrativa, ensayo, teatro, poesía...) o fotográfico y/o audiovisual sobre la visión de la mujer, la corresponsabilidad, la violencia entre iguales y de género, etc. en la provincia de Valladolid. Diferenciar categorías obras realizadas por mujeres, obras realizadas por hombres, formatos utilizados etc.**
  - El premio pintura-escultura-fotografía será reconocido como obra de arte a entregar en los premios de igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial y la beca de investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
  - Poner en marcha un concurso para jóvenes junto con el Plan de Juventud y el nuevo proyecto sobre prevención en el uso de las TICs y redes sociales del Plan de Drogas, que ofrezca una/su visión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la provincia de Valladolid en el que se empleen plataformas novedosas para los jóvenes.
  - Poner en marcha un concurso de carteles que visibilicen el problema de la Violencia de Género en el mundo rural y que se enmarque en torno a una exposición bienal con motivo de la celebración del 25 de noviembre Día Internacional de la Violencia de Género.

- 3 Recuperar la aportación histórica realizada por las mujeres de Valladolid al mundo de la Cultura, Deporte, Ciencia, Artes.**
- 4 Dar a conocer/difundir las obras artísticas y culturales realizadas por mujeres vallisoletanas.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura<ul style="list-style-type: none"><li>- Servicio de Cultura</li><li>- Plan de Deportes</li><li>- Plan de Juventud</li><li>- Plan de Drogas</li><li>- Plan de Igualdad de Oportunidades</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Número y tipo de actividades e iniciativas propuestas</li><li>▪ Número y tipo de actividades e iniciativas en las que se participa</li><li>▪ Número de artistas y obras recibidas</li><li>▪ Número y tipo de profesionales y obras difundidas</li></ul>

## OBJETIVO 5

FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN TODOS LOS NIVELES DEL DEPORTE DE COMPETICIÓN. FOMENTAR LA PRÁCTICA DEPORTIVA DE LAS MUJERES:

- 1 Impulsar el deporte como hábito saludable y forma de ocio entre las mujeres de la provincia de todas las edades.**



- 2 Promover y facilitar la utilización de polideportivos e infraestructuras municipales a equipos o clubes de mujeres. Instar a los Ayuntamientos a adecuar el uso de los espacios deportivos garantizando una utilización equilibrada entre mujeres y hombres.**
- 3 Favorecer la presencia de mujeres en deportes en los que tradicionalmente no han participado. Favorecer la presencia de hombres en deportes que tradicionalmente no han practicado.**
- 4 Promover a través del Programa de Deporte Escolar, equipos femeninos, equipos mixtos y su participación en competiciones.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Área de Economía, Turismo y Personal</li> <li>▪ Área de Asesoramiento, Planificación del Territorio y Nuevas Tecnologías</li> <li>▪ Área de Cooperación</li> <li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número y tipo de actividades e iniciativas propuestas</li> <li>▪ Número y tipo de actividades e iniciativas en las que se participa</li> <li>▪ Número de personas y tipo de profesionales implicados</li> </ul>

## OBJETIVO 6

VISIBILIZAR LAS EXPRESIONES ARTÍSTICAS, CULTURALES, DEPORTIVAS, SOCIALES Y PROFESIONALES REALIZADAS POR MUJERES.

- 1 Dar a conocer y homenajear a las mujeres vallisoletanas y sus logros a través de sus obras y conquistas sociales, personales, profesionales, artísticas, científicas, culturales, deportivas,...**
  - A lo largo de los cinco años de duración de este Plan convocar, en única convocatoria, un premio que reconozca la trayectoria vital en alguno de los aspectos anteriormente citados, de una mujer de la provincia ó a las nuevas promesas.
- 2 Solicitar a los medios de comunicación locales que informen sobre las actividades de las mujeres de la provincia.**
  - Instar a los medios de comunicación a visibilizar y cuidar, la publicación de noticias, acontecimientos y logros que hacen referencia o tienen como protagonista a la mujer, atendiendo al principio de igualdad de oportunidades y no ofreciendo mensajes e imágenes estereotipadas o sexistas.
- 3 Introducir en toda la publicidad de actividades culturales y deportivas imágenes tanto de mujeres como de hombres en diferentes disciplinas y categorías deportivas, culturales, profesionales.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicio de Cultura</li> <li>- Plan de Publicaciones</li> <li>- Plan de Igualdad de Oportunidades</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número y tipo de actividades e iniciativas propuestas</li> <li>▪ Número y tipo de informaciones en medios de comunicación</li> <li>▪ Número y tipo de publicaciones e imágenes utilizadas</li> <li>▪ Número de mujeres propuestas y logros a reconocer</li> </ul>

## OBJETIVO 7

DESARROLLAR ACTUACIONES ORIENTADAS A LA ATENCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES QUE PERTENECEN A COLECTIVOS ESPECIALMENTE VULNERABLES:

- 1** **Analizar la situación y problemática específica de las mujeres con discapacidad en la provincia.**
- 2** **Apoyar a asociaciones y colectivos que trabajan proyectos igualitarios con perspectiva de género con personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Área de Economía, Turismo y Personal</li> <li>▪ Área de Asesoramiento, Planificación del Territorio y Nuevas Tecnologías</li> <li>▪ Área de Cooperación</li> <li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número y tipo de actividades e iniciativas propuestas</li> <li>▪ Número y tipo de actividades e iniciativas en las que se participa</li> <li>▪ Número de personas y tipo de profesionales implicados</li> </ul>

## OBJETIVO 8

### CONSOLIDAR LA BECA DE INVESTIGACIÓN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA PROVINCIA DE VALLADOLID.

Los términos de referencia serán proporcionados por la Diputación de Valladolid, de tal manera que los contenidos y aspectos a investigar hagan referencia a aspectos tales como análisis de necesidades, transversalidad, medidas correctoras, evaluación, etc., que actualicen, complementen otros programas y contenidos de diferentes servicios de esta administración, mejoren, promuevan, empoderen a la mujer que vive y trabaja en los pueblos de la provincia y cuyas conclusiones, recursos e instrumentos obtenidos reviertan en beneficio de la provincia.

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número y tipo de proyectos presentados y valorados</li> </ul>

ÁREA DE EDUCACIÓN Y CULTURA	TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA				
	2014	2015	2016	2017	2018
Capacitar en materia de género a los hombres de la provincia.					
Desarrollar talleres de coeducación y prevención con población infantil, adolescente, joven, padres y madres, personas adultas y mayores.					
Formar a personas jóvenes en prevención de conductas violentas.					
Evaluar el impacto de la formación llevada a cabo con población adolescente y joven.					
Concursos artísticos y culturales orientados vinculados al Plan de Igualdad.					
Concursos artísticos y culturales orientados a población juvenil.					
Difusión de aportaciones y obras de mujeres vallisoletanas.					
Impulsar y promover la participación de la mujer en el deporte.					
Difundir logros y homenajear a mujeres de la provincia.					
Actuaciones específicas con colectivos vulnerables.					

El grado de color indica desde el más claro –cuando se inicia la acción– progresando en intensidad –llevar a cabo procedimientos– hacia el más oscuro –cuando culmina o cuando se debe llevar a cabo la actuación o informes finales de la acción–.



4

EMPLEO



**DIPUTACIÓN DE VALLADOLID**







La desaceleración económica global, la crisis financiera, las repercusiones negativas para el crecimiento y el empleo en la Unión Europea, particularmente en España, conducen a ratificar que para hacer frente a la recesión económica será más necesario que nunca invertir en capital humano e infraestructura social, permitiendo que tanto las mujeres como los hombres puedan utilizar plenamente su potencial.

De los comunicados de la Comisión Europea referidos a igualdad, economía, desarrollo, mujer y empleo,... destaca que, en todos ellos, se hace referencia a que la igualdad económica entre las mujeres y los hombres para un desarrollo sostenible solo se alcanzará si hay una **mayor participación de las mujeres en el mercado laboral**.

Las elevadas tasas de desempleo, los efectos de la crisis sobrevenida y la quiebra económica familiar afectan directamente a la gestión del cuidado, al trabajo no remunerado -aspecto ignorado en las estadísticas oficiales- y consecuentemente a las mujeres; incrementando la precariedad laboral, la asunción de tareas de cuidado y búsqueda activa de empleo, la falta de autonomía económica, la doble o triple jornada laboral etc., hechos que desembocan y refuerzan la desigualdad de género, atacando a la libertad de las mujeres, incrementando la vulnerabilidad de éstas y las conductas violentas hacia ellas.

Las mujeres de nuestra provincia, de la misma manera que el resto de las mujeres del país y de la unión europea, tienen una situación laboral precaria, son las más contratadas a través de empresas de trabajo temporal y sobre todo a tiempo parcial, en trabajos y sectores menos valorados, peor remuneradas que los hombres y ocupando menos puestos de responsabilidad (la formación y cualificación de la mujer no se refleja en los puestos que consiguen en el mercado laboral).

La incidencia del desempleo es considerable y mayor en el sector servicios y pequeño comercio es decir, en ocupaciones feminizadas consideradas poco cualificadas caracterizadas en

muchos casos por su inestabilidad y escasa retribución. La diferencia retributiva con los empleados “hombre” también se mantiene en los empleos más cualificados a los que pocas mujeres llegan a acceder.

La responsabilidad de atender a hijos e hijas recae principalmente sobre ellas y esto impide retomar tardíamente una actividad profesional o laboral remunerada, mantener un empleo de manera estable, sin olvidar que en el caso de las mujeres víctimas de violencia ven impedida su incorporación a una vida laboral activa y normalizada.

Es necesario destacar la necesidad específica de conocer la demanda y necesidades de estas mujeres, de sus adaptaciones, personales, psíquicas, e incluso sensoriales y culturales para una mejora de los recursos formativos, orientación laboral y adaptación a la empleabilidad.

## OBJETIVO GENERAL

Apoyar, orientar y fomentar la actividad laboral, emprendedora y profesional de las mujeres contribuyendo a una visión positiva de éstas en el entorno y en el desempeño laboral, en su autonomía, calidad de vida y bienestar social, promoviendo el asentamiento de población en el entorno rural.

## OBJETIVO 1

**CONSOLIDAR EL SERVICIO DE ASESORAMIENTO Y ORIENTACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO DE LA DIPUTACIÓN DE VALLADOLID:**

**1 Programa Orientación Laboral y Social.**

- SOIL. Servicio de Orientación e Inserción Laboral y Social para perfiles en riesgos de exclusión social.
- Programa DUAL de Formación y Empleo para distintos perfiles de edad y formación.

**2 Servicio Técnico de Dinamización Económica y orientación para el empleo y autoempleo.**

**3 Subvenciones a MICROPYMES y Autónomos.**

**4 INNOCÁMARAS. Servicio de asesoramiento empresarial.**

**5 SODEVA. Sociedad para el desarrollo del tejido económico y empresarial de la Provincia de Valladolid.**

**6 Orientación formativa y socio-laboral con especial atención a colectivos de mujeres vulnerables; paradas de larga duración, mayores de 45 años, hogares monoparentales, víctimas de violencia de género, mujeres inmigrantes, mujeres que pertenecen minorías étnicas, mujeres en busca de su primer empleo.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Área de Economía, Turismo y Personal</li><li>▪ Área de Asesoramiento, Planificación del Territorio y Nuevas Tecnologías</li><li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Número de casos desagregado por sexo y perfil atendidos y asesorados</li><li>▪ Número de emprendimientos empresariales iniciados y/o mantenidos</li><li>▪ Número y tipo de subvenciones</li><li>▪ Número y tipo de iniciativas y actuaciones de los diferentes servicios de orientación</li></ul>

## OBJETIVO 2

ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN DE GUÍAS Y DOCUMENTOS QUE ORIENTEN LAS ACCIONES Y RECURSOS VINCULADOS A MUJER Y MERCADO LABORAL:

- 1 Crear y revisar periódicamente un protocolo de coordinación entre los diferentes servicios provinciales que desarrollan acciones relacionadas con la formación e inserción de la mujer en el mercado laboral.**
- 2 Difundir en la Provincia de Valladolid, y especialmente entre empresas y sindicatos, experiencias y buenas prácticas en materia de corresponsabilidad y conciliación llevadas a cabo en el ámbito laboral.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Área de Economía, Turismo y Personal</li><li>▪ Área de Asesoramiento, Planificación del Territorio y Nuevas Tecnologías</li><li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Número y tipo de actuaciones llevadas a cabo</li><li>▪ Número y tipo de perfiles de mujer atendidos y orientados</li><li>▪ Número de experiencias, información y buenas prácticas difundidas</li></ul>

### OBJETIVO 3

LLEVAR A CABO ACCIONES DE MOTIVACIÓN E INFORMACIÓN SOBRE NUEVOS YACIMIENTOS Y NICHOS DE EMPLEO EN LA PROVINCIA:

- 1 Crear una guía-itinerario de actuación para la cualificación profesional: de las cuidadoras/cuidadores no formales de personas dependientes, empleos vinculados al turismo, agricultura y ganadería, alimentación, energías renovables...**
- 2 Realizar sesiones de sensibilización e información. Dirigidas a las mujeres en ámbitos laborales y profesionales masculinizados. Dirigidas a los hombres, en ámbitos laborales y profesionales feminizados.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Área de Asesoramiento, Planificación del Territorio y Nuevas Tecnologías</li><li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Número y tipo de documentos creados</li><li>▪ Número y tipo de sesiones o introducciones en cursos, talleres, tutorías etc., sobre sectores y empleabilidad</li><li>▪ Número de actividades específicas sobre sectores y desempeños laborales</li></ul>

#### OBJETIVO 4

PROGRAMA DE ALFABETIZACIÓN DIGITAL, FORMACIÓN EN EL USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS Y UTILIZACIÓN REDES SOCIALES APLICADAS AL EMPLEO:

- 1 Facilitar el acceso de las mujeres a la formación a distancia, redes sociales y nuevos nichos de empleo a través de internet como plataforma para facilitar y ampliar su faceta ocupacional.**
- 2 Facilitar el acceso de las mujeres al entorno de Internet como herramienta para la búsqueda de empleo y autoempleo.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Área de Asesoramiento, Planificación del Territorio y Nuevas Tecnologías</li> <li>■ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Número y tipo de actividades e iniciativas propuestas</li> <li>■ Número y tipo de recursos destinados a la alfabetización informática en el medio rural</li> <li>■ Número de localidades y número-perfil de mujeres que participan</li> <li>■ Número y tipo de recursos de la red utilizados para la orientación laboral</li> </ul>

## OBJETIVO 5

### APOYAR Y FOMENTAR LAS INICIATIVAS EMPRENDEDORAS DE LAS MUJERES:

- 1 **Consolidar el Premio de Igualdad de Oportunidades en la Empresa con sus modalidades, visibilización y reconocimiento.**
  - Premio a la mejor iniciativa empresarial creada por una o varias mujeres.
  - Premio a la iniciativa empresarial que aplique políticas de igualdad de oportunidades, incorporación de mujeres a sectores masculinizados, con protocolo de denuncia de situaciones de discriminación o acoso, contratación de víctimas de violencia de género, etc.
  - Reconocimiento actividad profesional llevada a cabo por las mujeres en la provincia.
- 2 **Apoyar empresas de economía social promovidas mayoritariamente por Mujeres.**

- 3 Realizar y actualizar periódicamente un documento con información sobre las ayudas existentes para promotoras y emprendedoras, que facilite información sobre recursos y ayudas para la creación de empresas y el autoempleo de la mujer en la provincia.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Área de Economía, Turismo y Personal</li><li>▪ Área de Asesoramiento, Planificación del Territorio y Nuevas Tecnologías</li><li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Número y tipo de candidaturas presentadas al premio</li><li>▪ Número de empresas y tipo de apoyos demandados y/u ofrecidos</li><li>▪ Documento elaborado y difusión sobre recursos para emprendedoras y empresas</li></ul>

## OBJETIVO 6

### POTENCIAR Y CONSOLIDAR EL PROGRAMA SÍ PUEDO!

Medida de acción positiva que facilita la obtención del permiso de conducir a mujeres residentes en zonas rurales con servicio deficitario de transporte público y que les es necesario para desarrollar una actividad formativa o de orientación laboral o profesional.



RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Área de Economía, Turismo y Personal<ul style="list-style-type: none"><li>- SOIL</li></ul></li><li>■ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura<ul style="list-style-type: none"><li>- Servicio de Cultura</li><li>- Programa de Apoyo a Familias</li><li>- Plan Igualdad de Oportunidades</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Número de candidaturas presentadas</li><li>■ Número y perfil de mujeres beneficiarias</li></ul>

ÁREA DE EMPLEO	TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA				
	2014	2015	2016	2017	2018
Consolidar y apoyar desde el Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura actuaciones de asesoramiento y orientación en materia de empleo y autoempleo ofrecidas desde los diferentes servicios, programas y planes provinciales.					
Difusión y elaboración de documentos que favorezcan la orientación y la información de recursos para emprendedoras y empresas en materia de igualdad.					
Acciones de motivación e información sobre nuevos yacimientos de empleo o nichos de trabajo.					
Actuaciones para la utilización de las nuevas tecnologías y redes en materia de orientación e inserción laboral.					
Apoyar y fomentar las iniciativas emprendedoras de las mujeres.					
Consolidar el programa Sí Puedo!.					

El grado de color indica desde el más claro –cuando se inicia la acción– progresando en intensidad –llevar a cabo procedimientos– hacia el más oscuro –cuando culmina o cuando se debe llevar a cabo la actuación o informes finales de la acción–.







5

SALUD Y CALIDAD DE VIDA



**DIPUTACIÓN DE VALLADOLID**





Existe un injusto y desigual punto de inicio, la mujer no parte de la misma línea de salida que el hombre a la hora de venir al mundo, la distancia se acentúa con intensidad a lo largo de los años y la brecha se mantiene socialmente. Mujeres y hombres somos tratados de manera diferente incluso antes de nacer, se espera de nuestro comportamiento y de cuanto llevemos a cabo cosas diferentes incluso que pensemos de forma distinta. Se nos atribuyen roles, profesiones, gustos, hábitos y costumbres según hayamos nacido con unos órganos sexuales u otros, según se nos haya etiquetado con *rosa* o *azul*.

Un elemento clave en igualdad es que ésta no implica que hombres y mujeres tengamos que ser iguales como robots creados en serie, con los mismos fines o gustos, somos distintos -como toda persona independientemente de su sexo es diferente a los demás-. Pero si es preciso asumir e integrar en nuestra vida que hombres y mujeres tenemos los mismos derechos y obligaciones a la hora de asumir responsabilidades, que todas y todos tenemos puntos de vista que completan y enriquecen, que todos y todas tenemos el mismo potencial, capacidades, cantidad de deseos, ilusiones, expectativas.

Esta predisposición cultural a **tener que ser y comportarnos de una u otra manera en función del sexo conlleva tensión, ansiedad, dificulta el proceso de creación de la propia identidad**, provoca que no desarrollemos todas nuestras capacidades y potencialidades como seres humanos, que se limite y encauce nuestra vida solo en determinadas direcciones, que se impida ya desde edades tempranas la posibilidad de elección. En el entorno familiar y social más cercano será donde se sufra más este tipo de presión reflejándose en nuestro comportamiento diario, nuestra salud, en el ámbito personal en el privado y en nuestra participación en comunidad.

Existe una igualdad de hecho, de ley, pero la igualdad real entre hombres y mujeres no será efectiva hasta que no haya una igualdad en el ámbito privado; hasta que no se consiga de forma real la corresponsabilidad en la casa, los usos y repartos de tiempos

equilibrados, la libre elección y ejercicio de derechos y deberes públicos y profesionales, domésticos y familiares. La corresponsabilidad no llega sólo con leyes se consigue con los valores, la educación, con los mensajes, la sensibilización, con otras medidas.

La calidad de vida es un espacio integrador en el que se considera la salud física y mental, contexto en el que nos relacionamos, intervenimos y vivimos, el contacto con las personas de nuestro entorno, la utilización del tiempo, la superación de barreras personales, familiares y sociales, la formación experimentada como logro y la posibilidad de tener medios, espacio y tiempo dedicado al ocio.

Es fundamental que los hombres se involucren en la revisión de las formas en que mujeres y hombres se relacionan en los diversos campos de la vida: familiar, económico, social, cultural y político. Las transformaciones sociales han impactado en ambos géneros, obligando a modificar hábitos y conductas tradicionalmente designados para hombres y mujeres, sin embargo las mujeres siguen siendo vistas como las encargadas exclusivas del cuidado, crianza y educación de hijos e hijas, del trabajo doméstico, de la atención y cuidado de personas dependientes, además de ser proveedoras -si fuera necesario- de recursos económicos para el sostén de los hogares. Por su parte los hombres no se han responsabilizado de manera proporcional en las labores del ámbito doméstico.

Sensibilizar y formar al colectivo masculino en el reparto equilibrado de responsabilidades conlleva que el tiempo de dedicado por mujeres y hombres a las responsabilidades domésticas y familiares será compartido, los recursos de atención a menores y personas dependientes se habrá incrementado, la paternidad responsable será asumida socialmente, se entenderán y desecharán comportamientos corrosivos introducidos por los **micromachismos** y las mujeres podrán tener y disfrutar de un tiempo y espacio propio. Abordar el tema de la masculinidad, revisa el conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones socioculturales que definen lo que deben ser y hacer



los hombres. Permite que los hombres reflexionen sobre las limitaciones que conlleva la masculinidad, como la represión de sentimientos, emociones y el ejercicio de la paternidad. Como se ha ido formando social y culturalmente la identidad masculina y, sobre todo, la manera en que esa identidad –que comprende acciones, conductas, hábitos, actividades, ideas, creencias, pensamientos y palabras- perjudica a una parte de la sociedad e impide mejorar.

## OBJETIVO GENERAL

Favorecer modelos de convivencia que proporcionen el cambio necesario hacia el equilibrio en todos los espacios de convivencia cotidiana, que rechacen comportamientos estereotipados y sexistas adoptando un modelo que garantice el desarrollo y bienestar personal, familiar y laboral.

## OBJETIVO 1

SENSIBILIZAR Y PROMOVER LA CALIDAD DE VIDA, CONVIVENCIA EN IGUALDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE Y PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS PUEBLOS DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID:

- 1 Promover y difundir a través de las actividades llevadas a cabo por todos los programas formativos, en el asesoramiento a municipios, en los contenidos y mensajes institucionales la necesidad y efectos positivos que sobre la convivencia y el desarrollo aporta la igualdad entre mujeres y hombres.**

- 2** Proporcionar a las mujeres de todos los perfiles que residen en la provincia el acceso a la información existente y a los recursos para prevenir, detectar y combatir los malos tratos.
- 3** Actualizar, reeditar y distribuir la Guía para la Prevención y Atención de Mujeres Víctimas de Violencia de Género diseñada por la Diputación de Valladolid.
- 4** Actualizar, reeditar y distribuir el tríptico informativo diseñado por la Diputación de Valladolid sobre recursos a disposición de las víctimas y población general para atender los casos de violencia.

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Diputación Provincial</li><li>▪ Todas las Áreas</li><li>▪ Ayuntamientos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Difusión en actos institucionales</li><li>▪ Número de guías y trípticos distribuidos</li><li>▪ Número y tipo de información demandada, transmitida y recibida por personas, organismos e instituciones</li></ul>

## OBJETIVO 2

SENSIBILIZAR Y FORMAR EN MATERIA DE SALUD INTEGRAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO A MUJERES Y HOMBRES DE LA PROVINCIA:

- 1 Formación específica orientada a la salud integral de la mujer: programa formativo “Las Mujeres cuidan y se cuidan”: Difundir entre las mujeres un concepto de salud integral para conseguir su bienestar físico, psicológico y social a lo largo de todo su ciclo vital.**
- 2 Formación específica orientada a la salud integral del hombre: programa formativo “Los Hombres cuidan y se cuidan”: Difundir entre los hombres un concepto de identidad masculina que aporte estrategias y habilidades promotoras de salud integral para conseguir su bienestar físico, psicológico, de pareja y social a lo largo de todo su ciclo vital y sensibilice contra la violencia de género.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Área de Economía, Turismo y Personal</li> <li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de actividades formativas llevadas a cabo</li> <li>▪ Número y tipo de participantes</li> <li>▪ Número de propuestas y difusión realizada en grupos vulnerables</li> </ul>

### OBJETIVO 3

DESARROLLAR TALLERES FORMATIVOS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL, REPARTO EQUILIBRADO DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y DOMÉSTICAS:

- 1 Promover, difundir, consolidar y desarrollar los talleres correspondientes al curso: “La doble oportunidad” y “La Vida Cotidiana es cosa de Dos” destinado a hombres y mujeres que aporte estrategias y habilidades promotoras de salud integral, corresponsabilidad en el espacio doméstico, autocuidado y cuidados a personas dependientes, aprendizaje de tareas propias “del otro sexo”.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ayuntamientos</li><li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Número de actividades formativas llevadas a cabo</li><li>▪ Número y tipo de participantes</li><li>▪ Número de propuestas y difusión realizada en grupos vulnerables</li></ul>

## OBJETIVO 4

### CONCILIACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL:

- 1 Acciones de información y difusión de los derechos laborales en materia de conciliación dirigidas al tejido empresarial, a los y las trabajadores y trabajadoras de la provincia.**
- 2 Promoción y apoyo a iniciativas que favorezcan la creación de servicios de atención y cuidados a la infancia y personas dependientes.**

- 3 Difusión de una guía o mapa de servicios y recursos provinciales que favorecen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.**
- 4 Difusión entre los municipios de la provincia de servicios y recursos para la atención y cuidado de menores y personas dependientes.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Área de Economía, Turismo y Personal</li><li>▪ Área de Cooperación</li><li>▪ Área de Asesoramiento, Planificación del Territorio y Nuevas Tecnologías</li><li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li><li>▪ SODEVA</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Número de acciones de información y difusión</li><li>▪ Número y tipo de empresas y entidades participantes</li><li>▪ Número de actividades y municipios participantes en la difusión sobre medidas de conciliación</li></ul>

## OBJETIVO 5

DIFUNDIR Y APOYAR LAS ACTUACIONES ORIENTADAS A LA ATENCIÓN Y CUIDADO DE LA INFANCIA Y PERSONAS DEPENDIENTES:

- 1 Programa de respiro familiar.
- 2 Ayuda a domicilio.
- 3 Centros de día de mayores.
- 4 Servicios de ludoteca.
- 4 Guarderías Infantiles: Programa CRECEMOS y Guardería Provincial.

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Número de personas atendidas</li><li>▪ Número de acciones llevadas a cabo</li><li>▪ Número de servicios prestados</li><li>▪ Número de centros y alumnado</li></ul>

## OBJETIVO 6

LLEVAR A CABO ACTUACIONES ORIENTADAS A LA ATENCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES QUE PERTENECEN A COLECTIVOS ESPECIALMENTE VULNERABLES:

- 1 Analizar la situación y problemática específica de las mujeres con discapacidad en la provincia.

- 2 Apoyar a asociaciones y colectivos que trabajan proyectos igualitarios con perspectiva de género con personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.**
- 3 Difundir el programa formativo *los hombres cuidan y se cuidan* entre colectivos especialmente vulnerables.**
  - Perceptores de rentas garantizadas.
  - Hombres pertenecientes a otras etnias y culturas.

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Área de Economía, Turismo y Personal</li><li>■ Área de Asesoramiento, Planificación del Territorio y Nuevas Tecnologías</li><li>■ Área de Cooperación</li><li>■ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Número y tipo de asociaciones participantes</li><li>■ Número y tipo de actividades e iniciativas en las que se participa</li><li>■ Número de personas y tipo de profesionales implicados</li><li>■ Número de propuestas y difusión realizada en grupos vulnerables</li></ul>



ÁREA DE SALUD Y CALIDAD DE VIDA	TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA				
	2014	2015	2016	2017	2018
Promover la Calidad de Vida y la convivencia en igualdad.					
Formar en materia de salud integral a mujeres y a hombres.					
Formar en materia de conciliación y corresponsabilidad.					
Difundir información en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.					
Difundir las actuaciones de diferentes programas y servicios de la Diputación orientadas al cuidado de personas dependientes y menores.					
Llevar a cabo actuaciones e investigación y difusión de la igualdad en colectivos y personas especialmente vulnerables.					

El grado de color indica desde el más claro –cuando se inicia la acción– progresando en intensidad –llevar a cabo procedimientos– hacia el más oscuro –cuando culmina o cuando se debe llevar a cabo la actuación o informes finales de la acción–.







6

# INTERVENCIÓN Y ASISTENCIA INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



**DIPUTACIÓN DE VALLADOLID**





La violencia ejercida hacia las mujeres es un problema real, que afecta a mujeres de todas las edades, de todas las clases sociales y con situaciones contextuales, formativas y socio económicas diversas. Es difícil de valorar cualitativa y cuantitativamente pues en este tipo de violencia la víctima sufre durante un periodo considerable de tiempo un proceso de tortura a través de agresiones verbales, psicológicas, de privación económica, afectiva, social, familiar, de menosprecio de su valía como persona, cosificación y agresión física. Se produce en diferentes contextos (explotación sexual, publicidad, en el entorno laboral etc.) pero sobre todo y de forma más grave en el interior del hogar, en la pareja, en la intimidad, dando pie a un fenómeno de ocultamiento.

Favorece su continuo ejercicio la permisividad social, el hecho de que no se perciba como un riesgo, como un crimen que afecta a toda la sociedad. Todos los días, cada uno de los 365 días del año, se producen actos de menosprecio, intimidación, maltrato y agresión hacia las mujeres. Desde el año 2003 en el que se inicia el registro oficial de víctimas el saldo es de más de 700 víctimas mortales en nuestro país.

Sabemos que la dimensión del problema de la violencia **exige una intervención integral** desde varios frentes: sociales, psicológicos, sanitarios, judiciales y policiales, con servicios que han de estar suficientemente dotados con profesionales formados y especializados y medios económicos que aseguren su continuidad. Resulta imprescindible establecer, entre dichos servicios, cauces adecuados de comunicación y coordinación que eviten actuaciones dispersas y por lo tanto, la victimización secundaria de las mujeres que van a pedir ayuda.

Es por eso que en esta área hemos considerado importante incluir medidas dirigidas a la formación especializada de los y las profesionales implicados en una atención directa con mujeres víctimas, a la intervención propiamente dicha, así como medidas para la coordinación de las actuaciones realizadas con las mujeres y con personas dependientes de éstas víctimas.

## OBJETIVO GENERAL

Garantizar una atención integral especializada a las mujeres de la provincia de Valladolid víctimas de violencia y sus hijos/as a través de diferentes recursos y dispositivos de atención especializados y de calidad, que le ayuden a salir de la violencia y recuperar su vida.

## FORMACIÓN

### OBJETIVO 1

GARANTIZAR LA FORMACIÓN ESPECIALIZADA DE LOS Y LAS PROFESIONALES DEL SERVICIO DE ACCIÓN SOCIAL QUE REALIZAN INTERVENCIÓN DIRECTA CON MUJERES:

- 1 Información y promoción para la asistencia del personal de atención directa con mujeres a jornadas y encuentros técnicos sobre violencia de género.**
- 2 Realización de cursos de formación para la detección de situaciones de violencia y adquisición de habilidades e instrumentos de intervención con las mujeres víctimas de violencia para profesionales de CEAS y Programas del Servicio de Acción Social que realizan intervención directa.**

### OBJETIVO 2

COLABORAR EN LA FORMACIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO DE PROFESIONALES DE OTRAS ENTIDADES QUE INTERVIENEN DIRECTAMENTE CON MUJERES:



**1 Participación o colaboración con otras entidades en el diseño e impartición de cursos dirigidos a profesionales de salud, sistema judicial, educación, policía local y cuerpos y fuerzas de seguridad del estado.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Área de Economía, Turismo y Personal                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Centro de Formación</li> </ul> </li> <li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de Apoyo a Familias</li> <li>- Plan de Igualdad de Oportunidades</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número y tipo de cursos, talleres, jornadas diseñadas</li> <li>▪ Número y tipo de cursos, talleres, jornadas a las que se asiste</li> <li>▪ Número de participantes que solicitan asistir y número de profesionales que asiste</li> <li>▪ Número de cursos, talleres, jornadas impartidas</li> </ul>

## **ATENCIÓN ESPECIALIZADA E INTEGRAL**

### **OBJETIVO 3**

GARANTIZAR LA INFORMACIÓN Y EL ACCESO DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA A LA RED DE RECURSOS DE ATENCIÓN PROVINCIAL:

**1 Información, orientación y asesoramiento desde los CEAS a las mujeres sobre los recursos y derechos que les asisten.**

**2 Derivación y/o gestión por parte del CEAS del recurso adecuado a cada situación planteada por las víctimas.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura<ul style="list-style-type: none"><li>- Programa de Apoyo a Familias</li><li>- Plan de Igualdad de Oportunidades</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Número y perfil de mujeres atendidas por CEAS</li><li>▪ Número y perfil de mujeres derivadas a recursos de atención a víctimas</li><li>▪ Número y tipo de recurso utilizado</li></ul>

## OBJETIVO 4

PROPORCIONAR ATENCIÓN ESPECIALIZADA E INTEGRAL DESDE LOS RECURSOS ADECUADOS QUE GARANTICEN SU SEGURIDAD, SUS DERECHOS Y LES AYUDEN A SALIR DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA Y SUPERAR LAS CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LA MISMA:

- 1 Asesoramiento jurídico gratuito** y atención de carácter urgente 24 horas, durante todo el año, a través del turno de oficio de asistencia a víctimas de violencia del Colegio de Abogados sobre los pasos a seguir y los derechos que les asisten.

- 2 **Apoyo psicológico** desde el Programa de Apoyo a Familias para la toma de decisiones y recuperación personal.
- 3 **Servicio de Teleasistencia móvil** para la localización y asistencia inmediata de la víctima ante la presencia del maltratador o cualquier incidencia de riesgo.
- 4 **Tramitación de prestaciones sociales y ayudas económicas.** Valoración específica de las mujeres víctimas de violencia en los baremos para la concesión de las ayudas a personas en estado de necesidad.
- 5 Derivación de las mujeres y sus hijos/as a **Centros de Acogida** en situaciones de extrema gravedad o de riesgo para su integridad física.
- 6 Derivación a los **Puntos de Encuentro** para garantizar la protección de los/as menores en el cumplimiento del régimen de visitas derivados de la separación.
- 7 Derivación de los/as menores a los **servicios infantiles de apoyo psicológico.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicio de Acción Social</li> <li>- Programa de Apoyo a Familias</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de mujeres atendidas (especificado desde cada servicio, programa)</li> <li>▪ Número de mujeres atendidas desde cada servicio distribuidas por CEAS</li> <li>▪ Número y tipo de intervenciones realizadas desde cada servicio</li> <li>▪ Número de mujeres beneficiarias de prestaciones económicas</li> <li>▪ Número de mujeres y menores derivadas/os a recursos externos</li> </ul>

## OBJETIVO 5

FAVORECER LA INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA:

- 1 Elaboración de itinerarios personalizados de inserción socio-laboral y diseño de un plan de acompañamiento socio-laboral.**
- 2 Apoyar y motivar a las mujeres para su participación en diferentes actividades que contribuyan a su integración social.**
- 3 Derivación a actividades que favorezcan su integración social.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Área de Economía, Turismo y Personal<ul style="list-style-type: none"><li>- SOIL</li></ul></li><li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Número de mujeres víctimas de violencia derivadas entre servicios, planes, programas, etc.</li><li>▪ Número y tipo de itinerarios realizados</li><li>▪ Número de mujeres que acceden a acciones formativas</li><li>▪ Número de mujeres incorporadas al mercado laboral</li><li>▪ Número de mujeres víctimas de violencia participantes en los diferentes programas e itinerarios propuestos</li><li>▪ Número y tipo de actividades a las que se deriva</li></ul>

## **COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN CON OTRAS ENTIDADES DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN CON VÍCTIMAS**

### **OBJETIVO 6**

APOYAR ECONÓMICAMENTE A DIFERENTES ENTIDADES QUE PRESTAN SERVICIOS DIRIGIDOS A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA QUE NO SON PRESTADOS POR LA DIPUTACIÓN PARA LA CONTINUIDAD DE LOS MISMOS:

- 1 Mantenimiento del convenio suscrito con la Casa de Acogida.**
- 2 Mantenimiento del contrato con el Colegio de Abogados para la asistencia jurídica gratuita.**

### **OBJETIVO 7**

COLABORAR EN LAS LÍNEAS DE COORDINACIÓN QUE SE ESTABLEZCAN ENTRE ENTIDADES E INSTITUCIONES QUE INTERVIENEN DIRECTAMENTE CON LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA:

- 1 Mantenimiento del convenio de adhesión con la FEMP y el Ministerio de Igualdad para el Servicio de Teleasistencia móvil a víctimas de violencia.**
- 2 Mantenimiento de las reuniones de coordinación con el Colegio de Abogados.**
- 3 Colaboración con la Subdelegación del Gobierno y mantenimiento de las reuniones de coordinación de CEAS con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.**

**4** **Colaboración y coordinación con el Centro de Emergencia de Cruz Roja y la Casa de Acogida.**

RESPONSABLES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Área de Economía, Turismo y Personal</li><li>▪ Área de Igualdad de Oportunidades y Cultura</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Actualizaciones de convenios</li><li>▪ Cuantías económicas destinadas</li><li>▪ Número y tipo de acciones llevadas a cabo conjuntamente</li><li>▪ Número de reuniones generales de coordinación</li><li>▪ Número de reuniones mantenidas con cada una de las entidades</li></ul>

<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN Y ASISTENCIA INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</b>				
	2014	2015	2016	2017	2018
Formación y encuentros técnicos con el personal trabajador de atención directa.					
Formación con profesionales que realizan intervenciones directas.					
Participación con otras entidades en el diseño e impartición de cursos a profesionales de diferentes ámbitos, entidades y agentes sociales.					
Información a las víctimas sobre recursos y derechos.					
Derivación, participación en protocolo regional, gestión de los recursos adecuados a cada situación.					
Asesoramiento jurídico.					
Apoyo psicológico.					
Servicio de Teleasistencia.					
Tramitación de prestaciones sociales y ayudadas.					
Derivación a centro de acogida, puntos de encuentro y servicios.					
Derivación servicios infantiles de apoyo y atención a menores a cargo.					
Elaboración de itinerarios socio-laborales y acompañamiento.					
Motivación para impedir aislamiento y motivar, derivar a actuaciones que favorezca la integración social de la víctima.					
Mantenimiento de convenios, contratos y acuerdos con entidades y organismos que asisten a las víctimas.					
Mantenimiento, colaboración y coordinación con instituciones, entidades, agentes sociales y profesionales que intervienen directamente en materia de violencia de género.					





**V PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO 2014-2018**

---

**DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE VALLADOLID**



**DIPUTACIÓN DE VALLADOLID**