

**II PLAN DE IGUALDAD
ALBA DE TORMES
2019-2022**

INDICE

1.PRESENTACIÓN

2.INTRODUCCIÓN.

2.1. MARCO CONTEXTUAL.

2.2. PRINCIPIOS RECTORES.

2.3. MARCO NORMATIVO.

3.PLAN DE IGUALDAD.EJES DE TRABAJO.

3.1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.

3.2 EDUCACIÓN Y SOCIEDAD.

3.3 AUTONOMIA ECONOMICA, CORRESPONSABILIDAD y EMPODERAMIENTO.

3.4 CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR SOCIAL

3.5. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GENERO.

4.COORDINACIÓN, EVALUACION Y SEGUIMIENTO.

5.VIGENCIA DEL PLAN Y FINANCIACIÓN.

1.PRESENTACIÓN.

2.INTRODUCCIÓN

2.1. MARCO CONTEXTUAL

Los planes de igualdad nacen de la necesidad de disminuir las diferencias que existen en la sociedad entre los hombres y las mujeres. Se basan en datos y estadísticas extraídas de distintas fuentes de información (ver anexo). Estos son los referentes que sirven para marcar, donde hay que intervenir y hacer hincapié para reducir y eliminar las desigualdades existentes.

El tener como referencia la ejecución de un primer plan de igualdad en el municipio aplicado desde el 2009 hasta 2013 y que ha estado vigente hasta la actualidad, nos sirve como preámbulo y referente de los avances en igualdad que se han producido en nuestra localidad durante los últimos 10 años.

Sin embargo, somos conscientes de que sigue existiendo mucho trabajo aún para lograr una igualdad real y efectiva dentro de nuestro municipio. El II plan de igualdad, es la herramienta idónea para seguir avanzando en la consecución de estos objetivos y transformar la realidad, para que las mujeres y los hombres logren las mismas oportunidades en todos los ámbitos.

Si asumimos la premisa de que siguen existiendo desigualdades entre los hombres y las mujeres, la **justificación** de trabajar en determinados ejes de actuación podríamos resumirlos de la siguiente manera:

- **Los poderes públicos**, son unos de los principales agentes impulsores de remover los obstáculos que impiden la igualdad real entre los hombres y las mujeres en nuestra sociedad. Los planes de igualdad son un instrumento más, que sirve para el objetivo final: que no existan diferencias entre las mujeres y los hombres; son los documentos que analizan y recogen los avances en igualdad que se producen a nivel poblacional e intentan remover los obstáculos para su consecución.

Utilizar un lenguaje inclusivo, recoger datos diferenciados por **género**, utilizar imágenes que visibilicen el papel de la mujer en igualdad de condiciones que las de los hombres, se hacen necesarios para seguir avanzando.

Estas premisas aquí marcadas, son fundamentales aplicarlas a nivel organizativo del propio consistorio; aplicando el principio de **transversalidad de género** en todas las políticas a desarrollar por el ayuntamiento, así como, el conocimiento de los empleados del consistorio del principio de igualdad, son un paso más, que les convierte en otro instrumento para impulsar **la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres**, siendo referente para la población albense.

- **A nivel educativo**, los centros escolares trabajan los **valores igualitarios** y de rechazo hacia la violencia de la mujer de una forma sistematizada e integrada en sus currículos académicos. Sin embargo, los datos y la propia observación nos dicen que siguen existiendo desigualdades dentro de nuestra sociedad y nuestro municipio. La primera desigualdad a la que hacemos referencia es, que, aunque la mujer tiene el mismo acceso a la educación que los hombres, puesto que es una educación universal, no obstante, cuando analizamos de manera pormenorizada el nivel educativo por género, vemos unas diferencias notables: existe menos fracaso escolar entre las jóvenes, y el número de estas que acceden a carreta universitaria es mayor. Sin embargo, cuando se decide acceder al mercado laboral, la rentabilidad que estas obtienen de acceder a un puesto de trabajo acorde con sus estudios no se ve reflejado.

Sigue existiendo una predisposición a escoger carreras sociales entre las mujeres, cosa que no pasa con los hombres, que cursan más carreras tecnológicas. Tal vez si desde niñas recibieran una educación, no basada en los **roles tradicionales** de cuidado de los demás, sino, más igualitaria y con ejemplos de la vida cotidiana donde se viera representada la mujer haciendo otras actividades, se orientarían hacia una visión más realista de lo que es el mercado laboral y donde podrían encontrar trabajo con más facilidad.

Si desde la infancia y juventud se trabajase más las potencialidades personales de cada uno, independientemente del género de la persona, las mujeres tendrían oportunidad de verse reflejadas en otros trabajos y realizar otros estudios que no fueran los **estereotipados** y esperados por la sociedad. Esto debería ser una reflexión que tal vez deberían hacer todas las mujeres, pararse a pensar cuando tienen que decidir cuál va a ser su futuro laboral y elegir en función de lo que demanda el mercado, y no tanto por los propios intereses personales, que sin lugar a duda es muy importante para las personas que tienen una vocación clara, pero que en otros casos van a venir marcados por la propia educación patriarcal y estereotipada que se ha inculcado desde la infancia.

A nivel **cultural**, hacer visibles las aportaciones de las mujeres y sus logros artísticos sirven para crear referentes y enriquecen la vida cultural de las poblaciones. Además, sirven para eliminar **roles** y estereotipos al verse representadas alternativas que no son las tradicionales propias de las mujeres.

- Cuando nos detenemos en las oportunidades que tienen las mujeres en el acceso al empleo, encontramos que siguen existiendo desigualdades evidentes. El número de mujeres paradas es siempre mayor que el de los hombres, y en nuestro municipio no es una excepción. Las variables que determinan esta situación no son educativas, puesto que al mismo nivel de estudios las mujeres alcanzan porcentajes de paro mucho mayores que los hombres. (Anexo).

Si a esto le sumamos que cuando encuentran trabajo lo hacen con contratos temporales y peor retribuidos que los de los hombres, las desigualdades siguen aumentando. Medidas encaminadas al sector empresarial donde se incentive la contratación de mujeres, los permisos de maternidad y paternidad igualitarios, las ayudas para **la mujer emprendedora** son medidas que apuestan por la incorporación de la mujer en igualdad de condiciones que los hombres y lograr disminuir las desigualdades existentes en cuanto al mercado laboral.

El acceso a los puestos de responsabilidad por parte de las mujeres sigue avanzando, sin embargo, las mujeres siempre han de demostrar y trabajar el doble que sus compañeros hombres para acceder a estos puestos de poder. Esto sería el llamado **techo de cristal**, las expectativas que nos muestran y lo que nos quieren vender como acceso igualitario, siempre se encuentra con obstáculos invisibles, que impiden llegar a lo más alto.

- La historia de las mujeres ha estado marcada por una **educación patriarcal** donde las decisiones eran realizadas por el hombre tanto dentro del ámbito público como del privado. El paso del tiempo ha hecho que esa figura de patriarcado vaya cambiando y el peso de las decisiones sea compartido. Se evidencia que los obstáculos siguen existiendo, puesto que, esa ideología y forma de hacer las cosas está muy enraizada en la sociedad desde hace mucho tiempo. Cambios en la educación patriarcal es evidente que ha sufrido, pero no al ritmo que las mujeres hoy en día demandan y necesitan.
- La situación de patriarcado junto con el acceso al mercado laboral de la mujer nos lleva a analizar la **corresponsabilidad** dentro del hogar. Es evidente que el peso del trabajo dentro del hogar ha estado en manos de las mujeres(No estamos diciendo que el poder de decisión dentro del hogar haya sido de estas, puesto que como hemos dicho y analizado antes, el sistema patriarcal era el que imperaba y por tanto las decisiones, que no el trabajo, recaían en el hombre), con lo cual, al acceder al mercado laboral, en muchos casos, la mujer se enfrenta a una doble tarea, la propia de su trabajo y el que se encuentra al llegar a su casa. La corresponsabilidad dentro del hogar es una tarea pendiente dentro del ámbito familiar. La mayor carga de organización sigue estando en manos de las mujeres. Seguir trabajando en este sentido es parte intrínseca de todo proyecto de igualdad, y seguir educando dentro de la familia parte fundamental, puesto que es la principal transmisora de valores igualitarios.

Desde las administraciones públicas, se han establecido mecanismos para permitir la **conciliación de la vida laboral, familiar y personal** de las mujeres. Contar con servicios de guarderías y ludotecas de forma permanente y continuada en el tiempo, son necesarios y fundamentales para este objetivo, además cuando se ofrecen en entornos rurales sirven para asentar población.

Establecer servicios para cuidadores de personas dependientes es otro punto a tener en cuenta; contar con servicios de respiro familiar y ayudas para el cuidado de las mismas, son instrumentos a favor de reducir desigualdades, puesto que, el cuidado de este colectivo recae en su mayoría en mujeres, afectando tanto a su calidad de vida como a su salud.

- En el ámbito de la salud y el deporte están cada vez más afianzadas las actividades que se ofertan en el ámbito local. Mantener un estilo de vida saludable realizando actividades deportivas y con una dieta adecuada, mejora la perspectiva de vida de la ciudadanía. Tener un conocimiento claro de las principales enfermedades que afectan a las mujeres y como prevenirlas y tratarlas es una parte más de este proyecto. Hacer una valoración de la incidencia de determinadas enfermedades con perspectiva de género, hace que los tratamientos y los estudios sobre estas sean más efectivos y dirigidos a las características concretas de las personas.

Practicar deporte desde la infancia, ayuda a mantener un estilo de vida más sano y a establecer valores de superación y sacrificio. Los deportistas de elite son referentes de la ciudadanía debido a sus éxitos profesionales. Pero como bien se ha indicado, son los hombres quienes adquieren ese privilegio al estar representados en mayor proporción por los medios de comunicación que las deportistas mujeres. Contando con referentes de mujeres que son instituciones en sus disciplinas y resaltando sus logros, posiblemente las niñas y mujeres del futuro se sientan representadas y comiencen a practicar deportes en los que ahora mismo no cuentan como referentes más que a los hombres. Un punto por tanto ineludible para tratar es hacer visible los logros en el deporte de la mujer.

- La mayor de las desigualdades es la **violencia de género** hacia la mujer. Una estructura de poder marcada por una forma de poder patriarcal que ha imperado en la sociedad durante años hace que sea una forma de violencia en muchos casos silenciosa y no percibida por la sociedad. La situación de indefensión que afecta a la mujer víctima de violencia de género hace que en muchos casos no busque ayuda y mantenga esa situación durante mucho tiempo.

Como sociedad no se debería poner en entredicho si existen situaciones de violencia dentro de las relaciones de pareja, ni juzgar a la mujer que lo padece, sino crear estructuras sociales de apoyo y no callar cuando se tiene conocimiento de la situación.

Realizar talleres de sensibilización sobre esta problemática hacia la población general, es un medio a través del cual permite, tanto visibilizar esta situación como hacer partícipes a toda la ciudadanía como agentes protectores y disminuir y ayudar a las víctimas y sus familiares.

2.2. PRINCIPIOS RECTORES.

En este capítulo pretendemos ahondar en algunos de los conceptos de igualdad, para que sirva como un instrumento más de difusión que faciliten la comprensión de la terminología utilizada cuando hablamos de igualdad y que nos servirán como principios rectores en la consecución de los objetivos:

- **ACCIONES POSITIVAS:** son medidas temporales para conseguir la igualdad de oportunidades. La acción positiva consiste en una estrategia que favorece a quienes parten con desventaja, para que alcancen el nivel de quienes llevan ventaja, y así conseguir alcanzar la igualdad de oportunidades.
- **CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR:** Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.
- **DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** es un acto a través del cual una persona es tratada menos favorablemente que otra por razón de sexo o circunstancia relacionado con el sexo.
- **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** existe cuando un hecho perjudica sustancialmente a una proporción alta de personas del mismo sexo.
- **EMPODERAMIENTO (Empowerment):** se define como un proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación. El concepto de empoderamiento también es específico al contexto y a la población, es decir, no significa lo mismo para todas las personas y en todos los sitios.
- **ESTEREOTIPOS:** son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo
- **FEMINISMO:** corriente de pensamiento que vindica la igualdad de hombres y mujeres. El feminismo constata la desigualdad por razón de sexo que conlleva una situación de inferioridad sociocultural de las mujeres frente a los hombres. Esto le lleva a reclamar y a defender la igualdad de derecho de oportunidades de los sexos

- **GÉNERO:** Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.
- **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas.
- **MACHISMO:** El diccionario de la Real Academia Española (RAE) lo define como 'actitud de prepotencia de los varones respecto a las mujeres'.
- **MAINSTREAMING de género:** "la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos los actores involucrados en la adopción de medidas políticas".
- **Aplicar la perspectiva de género en el Ayuntamiento:** significa tener en cuenta, sistemáticamente en todas las fases de planificación, desarrollo y evaluación, las diferentes situaciones, condiciones, necesidades, deseos de mujeres y hombres, incorporando objetivos y medidas específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y actuaciones de la Administración.
- **MICROMACHISMO:** Si un hombre suelto que no hace las tareas del hogar porque «no sabe» o porque «las mujeres lo hacen mejor» podríamos hablar de micromachismo. También cuando el camarero sirve la cerveza al hombre si preguntar quién la ha pedido o le pone la cuenta a él.
- **PLANES DE IGUALDAD:** los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

- **PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES:** reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319).
- **ROLES DE GÉNERO:** se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas.
- **SEXO:** características biológicas y físicas de las mujeres y los hombres. Término que se usa para hacer referencia a la diferencia biológica entre hombres y mujeres.
- **'TECHO DE CRISTAL':** Es una barrera invisible, difícil de traspasar, que describe un momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. No se trata de un obstáculo legal sino de prejuicios extendidos para confiar en las mujeres puestos de responsabilidad, pagar un salario y otorgar una categoría similar por las mismas funciones al considerar que se conformará con menos, así como sutiles prácticas patriarcales del mundo profesional, como el tipo de reuniones, el corporativismo masculino o el amiguismo.

2.3. MARCO NORMATIVO.

UNION EUROPEA:

La Carta de Naciones Unidas, firmada el 26 de junio de 1945, en su artículo 1 e “...desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.”

Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.: toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo”. “Todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”. (Art. 1.)

• La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, aprobada en 1979, es el instrumento fundamental para la promoción de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres y significó un gran avance en la universalización de la igualdad de los derechos económicos, laborales, políticos, sociales y civiles, además de incorporar el artículo 4 que legitima la aplicación de la implementación de Acciones positivas a favor de la igualdad, al establecer que “la adopción por los Estados partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas, estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato”

• Las diferentes Conferencias Mundiales sobre la mujer

- I Conferencia Mundial de la Mujer de México (1975).

- II Conferencia Mundial de la Mujer de Copenhague (1980).

- III Conferencia Mundial de la Mujer de Nairobi (1985)

. - IV Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing (1995).

- Conferencias de Nueva York. Revisión de la Plataforma de Acción de Pekín de evaluación de los logros y obstáculos en el desarrollo de la Plataforma de Acción (2000)

• La Conferencia Mundial sobre los Derechos de Viena (1993), se incorporó a la agenda de la ONU la lucha contra la violencia de las mujeres, a través de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer que estableció como violencia contra las mujeres “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”

• Durante las siguientes revisiones de la Conferencia de Beijing, se siguió avanzando en el camino hacia la igualdad, de manera que en Beijing + 10 (2005) se resaltó la necesidad de hacer mayores esfuerzos para lograr la igualdad entre los géneros y facilitar el adelanto de las mujeres y en Beijing + 15 (2009) puso de manifiesto la necesidad de involucrar, no sólo a las mujeres, sino a toda la sociedad en la erradicación de la desigualdad y la violencia resultando imprescindible, contar con la participación activa de los hombres en esta lucha.

• En consonancia con las políticas internacionales, a nivel europeo también se ha impulsado la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desde la incorporación de medidas de igualdad en el Tratado de Roma en 1957. En concreto el artículo 3.2 del tratado de la Unión Europea estableció que “en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros debe integrarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad”. Posteriormente, el Tratado de la UE (1992) reconoció en su artículo 6 “no obstará para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva” y el Tratado de Ámsterdam (1997) en su artículo 141 estableció que... “con objeto de alcanzar una igualdad real en la práctica, el principio de igualdad de trato no impide que los Estados miembros mantengan o adopten las medidas que supongan ventajas específicas para facilitar al sexo infrarrepresentado el desarrollo de actividades laborales o prevenir o a compensar ventajas en la carrera profesional”.

Entre las principales normativas desarrolladas, destacan:

- Directiva 75/117 /CEE del Consejo de 10 de febrero de 1975, sobre la igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras;
- Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976, sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo;
- Directiva 79/7 CEE de 19 de diciembre de 1978, sobre la igualdad de trato de los trabajadores y trabajadoras en materia de Seguridad Social;
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y el Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207 en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo;

- Directiva 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Además, este Plan de Igualdad sigue las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005) y, por lo tanto, tiene en cuenta la aplicación del Enfoque Integrado de Género (mainstreaming) que tiene como objetivo fundamental promover la defensa y garantía del Principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en todas las actividades y políticas de los Ayuntamientos a todos los niveles

en el año 2010, la Comisión Europea aprueba la “Carta de la Mujer” con el objetivo de promover de forma más eficaz la igualdad, a través de la incorporación de la igualdad de género en el conjunto de las políticas de la comisión y prestando especial hincapié a los siguientes ámbitos de actuación: la independencia económica, la igualdad de salario, la representación de la mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad, respeto de la dignidad e integridad de las mujeres y erradicación de la violencia de género. Además, ese mismo año, aprueba la “Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres” con la finalidad de que se constituya un marco para la coordinación de las iniciativas en todos los ámbitos de la Unión Europea.

. ÁMBITO ESTATAL

- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. . “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (Art. 14) 16 Establece la obligatoriedad que tienen los poderes públicos de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social” (Art. 9.2.)

Leyes de Igualdad de Género

- Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (1999).

- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

- Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género,

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Norma básica que regula todo lo relativo a la igualdad de oportunidades

• El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).

• El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016) del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

LEYES CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO.

- Ley 27/2003, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de género.

PACTOS

- Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Aprobado el 28 de septiembre de 2017

AMBITO REGIONAL.

-Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León. (Y su reforma por la Ley 7/2007, de 22 de octubre.).

- Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León.

- Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018.

- II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020.

-LEY 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.

-"AGENDA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2020".

LEYES CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO REGIONAL.

- Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León.

PACTOS

- Pacto Social contra la Violencia de Género de Castilla y León.

AMBITO LOCAL.

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local. Establece, en su artículo 25, la competencia municipal para promover para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal.

- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, que reforma la Ley 7/1985. En su Disposición Transitoria 2ª, establece que los municipios ostentarán cuantas competencias de ejecución no se encuentren conferidas por la legislación sectorial a otras Administraciones Públicas en las materias del hasta ahora artículo 28, entre las que se encuentra la promoción de la mujer.

- Ley 1/1998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León, en su art. 20.1: regula las competencias municipales entre las que se incluye la promoción de la igualdad de la mujer en los términos que se establezcan en la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. En su artículo 21 establece que "las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las administraciones públicas"

3.PLAN DE IGUALDAD. EJES DE TRABAJO

EJE 1.-Transversalidad de género en la administración local.

OBJETIVO GENERAL: Incluir el principio de transversalidad de género en todas las políticas municipales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1.1. Promover una comunicación institucional no sexista, igualitaria y realista.

Actuaciones.: Uso de un lenguaje inclusivo, tanto en las comunicaciones internas como en todas las comunicaciones externas que se realicen a través de la corporación local.

. Utilizar las imágenes y campañas que se desarrollen como instrumento para romper roles y estereotipos de género, representado a mujeres y hombres en igualdad.

. Presentación a través de los medios de comunicación y, difusión en la web del Ayuntamiento del II Plan de Igualdad.

1.2. Incluir el análisis de impacto de género en todos los planes, proyectos o acciones realizados desde la corporación municipal, permitiendo una adecuación de estos a los objetivos finales.

Actuaciones: Incluir la variable sexo, en todos los formularios, fichas o en cualquier otro formato que sirva para recogida de datos y que permita posteriormente sacar conclusiones sobre el impacto de género en las acciones desarrolladas.

. Todo proyecto normativo, planes o acciones, que requieran informes, memorias o análisis de viabilidad, deberán incorporar siempre y cuando tengan efectos directos o indirectos en la población, un análisis del impacto de genero antes, durante y al final del proyecto o acción.

Incorporar una cláusula sobre el principio de igualdad entre hombres y mujeres en los convenios, bases de convocatorias de subvenciones, pliegos técnicos de contratos públicos, premios y concursos, e incluir el marco normativo que regula el principio de igualdad: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

1.3. Formación básica y permanente en materia de igualdad para el personal del Ayuntamiento de Alba de Tormes que contribuya a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de género en el ámbito de la administración local.

Actuaciones: Incluir Itinerarios formativos sobre igualdad en los programas formativos dirigidos al personal del ayuntamiento.

. Diseñar un panfleto informativo de fácil acceso dirigido a personal de ayuntamiento, donde se incluya utilización de lenguaje no sexista dentro del ámbito local.

CONCEJALIAS IMPLICADAS:

Todas las concejalías implicadas.

EJE 2. EDUCACIÓN Y SOCIEDAD.

OBJETIVO GENERAL: Impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad albense, fomentando cambios sociales y culturales que consoliden y eliminen los roles de género tradicionales y los estereotipos sociales.

OBJETIVOS ESPECIFICO: Desarrollar actividades en los espacios de los que dispone el Ayuntamiento de Alba de Tormes, como medios a través de los cuales, se desarrollen programas de sensibilización y educación en igualdad de oportunidades.

2.1.-Utilizar la Biblioteca Municipal como medio a través del cual se realicen campañas de sensibilización, para ayudar a la movilización de los estereotipos tradicionales de género y visibilizar las aportaciones culturales de las mujeres.

Actuaciones: Continuar resaltando en la biblioteca “José Sánchez Rojas “literatura especializada en género e igualdad.

- . Aumentar el número de ejemplares dedicados a temáticas de igualdad.
- . Realizar actividades de animación a la lectura y cuenta cuentos con temáticas de igualdad de género.
- . Aumentar el número de ejemplares dentro de la biblioteca que trabajen los valores igualitarios entre hombres y mujeres.
- . Difundir a través de la biblioteca todas las campañas que surjan desde las distintas administraciones sobre corresponsabilidad y juegos no sexistas.

2.2. Colaborar con todas las iniciativas educativas y culturales que se realicen a nivel local, que incluyan, entre sus propuestas, la inclusión del principio de igualdad entre hombres y mujeres, y fomenten y eliminen roles y estereotipos de género.

Actuaciones: Aportar ayuda e información, para la inclusión del principio de igualdad entre las acciones educativas y culturales que se desarrollen dentro del municipio, y uno de sus objetivos sea la eliminación de desigualdades sociales.

. Realizar actividades culturales donde se evidencie la participación de la mujer en los distintos ámbitos de la vida y las aportaciones históricas, culturales y científicas de las que han sido protagonistas.

. Continuar con el desarrollo de las actividades y talleres que se vienen realizando en los últimos años relacionadas con cultura, tanto artística como musical, poniendo en valor la aportación de las mujeres que participan a la cultura de la localidad.

2.3. Difundir a través de la página web del ayuntamiento, todas aquellas campañas de sensibilización, así como de cualquier iniciativa que surja a nivel local, regional o nacional relacionada con la igualdad entre hombres y mujeres:

Actuaciones: Publicar todas las acciones relacionadas con igualdad en la página web del ayuntamiento.

. Realizar campañas de sensibilización con iniciativa municipal sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

. Crear un apartado dentro de la página llamada “ESCUELA DE IGUALDAD. ALBA POR LA IGUALDAD” donde se incluya información en igualdad dirigido a toda la población en general, con especial relevancia la aportación que se haga en formación dentro del ámbito familiar.

CONCEJALIAS IMPLICADAS:

. Concejalía de Cultura

. Concejalía de Educación.

EJE 3.- AUTONOMIA ECONOMICA, CORRESPONSABILIDAD y EMPODERAMIENTO.

OBJETIVO GENERAL. Impulsar la independencia económica de las mujeres del municipio, aumentar la participación de estas en los procesos de toma de decisiones y seguir mejorando los servicios de conciliación para las familias.

OBJETIVO ESPECIFICO: 3.1. Aumentar la empleabilidad de la mujer albense, e intentar remover obstáculos para facilitar la incorporación de esta al mercado de trabajo y con ello lograr un empoderamiento de esta.

Actuaciones: Realizar acciones formativas para fomentar el reciclado de la población albense y en especial de las mujeres, para adecuar su perfil laboral a las demandas actuales del mercado laboral.

. Crear un servicio de orientación laboral dirigido a las mujeres albenses, donde, además de ayudar a la incorporación al mercado laboral, sirva para obtener datos sobre los intereses, dificultades y fortalezas de estas, sirviendo como base para adecuar acciones futuras más realistas. Esta acción sería recomendable realizarla una vez al año.

. Realizar cursos sobre alfabetización digital para ayudar a alcanzar las competencias necesarias en nuevas tecnologías, dirigidas a la población albense, para ayudar a la búsqueda de empleo y reciclaje personal y profesional.

. Desarrollar campañas informativas dirigidas al tejido empresarial del municipio, sobre las ayudas a la contratación de mujeres, impulsando con ello la empleabilidad de estas y el asentamiento de población en el municipio.

. Dentro de las convocatorias de empleo que desarrolle el ayuntamiento, realizar acciones positivas en favor de las mujeres mayores con baja formación.

. Crear un apartado dentro de la página web donde se recojan todas las iniciativas de formación de las que tenga conocimiento el ayuntamiento para información de la población albense

OBJETIVO ESPECIFICO:

3.2 Visibilizar las aportaciones de las mujeres emprendedoras en la economía del municipio, así como, impulsar la creación de empresas por mujeres para reforzar el principio de empoderamiento dentro del municipio.

Actuaciones: Resaltar el día de la mujer trabajadora, 9 de marzo, realizando actos reivindicativos de las aportaciones de las mujeres a la sociedad.

. Dar visibilidad dentro del municipio de Alba de Tormes a las mujeres emprendedoras de la localidad, así como a aquellas empresas del municipio que apliquen políticas de igualdad en su organización y desarrollo.

3.3. Formar e informar a las empresas de la localidad sobre como incluir la perspectiva de género en sus políticas de empresa.

Actuaciones: Ponerse en contacto con las empresas de la localidad informándoles de los programas de formación que existen para sensibilizar sobre igualdad tanto a los equipos directivos como a sus trabajadores y trabajadoras.

. Realizar unas jornadas dirigidas a empresarios y empresarias donde se desarrollen temas de inclusión de la mujer dentro de las empresas de la localidad, ofreciéndoles información sobre las ayudas a la contratación de mujeres.

. Dar a conocer el programa IO empresas desarrollado por la Junta de Castilla y León para la implantación de planes de igualdad dentro de las empresas.

OBJETIVO ESPECIFICO:

3.4. Favorecer el empoderamiento y la participación social de las mujeres haciéndolas participes de la toma de decisiones en todos los ámbitos de la sociedad.

Actuaciones: Dar visibilidad a las asociaciones del municipio como instrumento de empoderamiento de estas dentro de la localidad.

. Impulsar la participación de las mujeres jóvenes de la localidad en el tejido asociativo, con especial incidencia en la asociación de mujeres.

OBJETIVO ESPECIFICO:

3.5. Favorecer y afianzar las estructuras locales que permitan la conciliación familiar y laboral dentro del municipio.

. **ACTUACIONES:** Seguir manteniendo la ludoteca durante los periodos estivales, así como la escuela infantil, adaptando tanto los horarios de apertura y cierre como los servicios que ofrecen a las necesidades de las familias.

. Desarrollar acciones dirigidas a fomentar la corresponsabilidad en el ámbito familiar disminuyendo el desequilibrio en la distribución del trabajo doméstico.

. Impulsar y mantener el servicio de respiro familiar dirigido a personas mayores, dependientes o con alguna enfermedad física o intelectual, para intentar mejorar la calidad de vida y el bienestar de cada uno de los miembros de las unidades familiares.

CONCEJALIAS IMPLICADAS:

Concejalía de Educación.

Concejalía de Desarrollo Local, Comercio e Industria.

Concejalía de Participación Ciudadana.

Concejalía de Bienestar Social.

EJE 4.- CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR SOCIAL.

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar un entorno saludable dentro del municipio, mejorando la calidad de vida de la población albense, atendiendo en especial a las necesidades específicas de las mujeres.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Aumentar la participación de las niñas y mujeres de la localidad en los deportes donde se encuentran infrarrepresentadas.

Actuaciones: Organizar encuentros deportivos donde las participantes sean principalmente mujeres.

- . Resaltar los logros de las deportistas albenses, para que sean referentes de los avances en igualdad dentro del municipio y se vean representadas las niñas y mujeres de la localidad.
- . Desarrollar una campaña a nivel local donde se representen a la mujer albense como deportista reconocida, que coincida con los periodos de inscripción en las escuelas deportivas, y, que ayude a fomentar la práctica deportiva en aquellas actividades en las que generalmente se asocia a un solo género.
- . Incluir el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las propuestas de actividades que se planteen desde las escuelas deportivas, cuando desarrollen actividades utilizando dependencias municipales.

Objetivo específico: Mejorar la calidad de vida de las mujeres y atender las necesidades de salud específicas de estas a lo largo de todo su ciclo vital.

Actuaciones: Continuar con la oferta de actividades para el cuidado de salud que actualmente se ofertan dentro del municipio, teniendo en cuenta tanto el lugar de realización como los horarios más adecuados para su realización.

. Difundir cuanta campaña se realice por las administraciones, relacionadas con salud de las mujeres, apoyarlas, complementándolas con charlas, talleres o coloquios para aumentar el conocimiento de las problemáticas propias de su género y cómo afrontarlas.

. Fomentar la realización de talleres de desarrollo personal desde el ámbito local e implicar a las distintas asociaciones del municipio en la realización de estos.

Objetivo específico: Garantizar la seguridad de la ciudadanía de Alba de Tormes, manteniendo espacios públicos seguros, bien iluminados, accesibles, abiertos y visibles.

Actuaciones: Seguir impulsando el compromiso de concienciación en la protección del medio ambiente.

. Impulsar y desarrollar la iniciativa, MI PUEBLO CON FILTRO VIOLETA, donde se obtendrá información de la accesibilidad y seguridad en los distintos lugares del municipio con perspectiva de género.

CONCEJALIAS IMPLICADAS:

-Concejalía de bienestar social.

-Concejalía de deportes.

-Concejalía de medio ambiente.

-Concejalía de urbanismo.

EJE 5.- ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GENERO.

OBJETIVO GENERAL: Avanzar hacia una igualdad real erradicando la violencia de genero de nuestra sociedad.

Objetivos específico: Seguir desarrollando campañas de sensibilización contra la violencia de género.

Actuaciones: Continuar conmemorando el Día Internacional para la eliminación de la Violencia de Género contra las mujeres (25 de noviembre).

- . Complementar el día de la violencia de género con jornadas u otras actividades que sensibilicen a la población albense sobre esta problemática.
- . Desarrollar una campaña que implique a toda la población albense contra la violencia de género.
- . Mantener visible el número de atención a las víctimas de violencia de género en la página del ayuntamiento.
- . Establecer una figura dentro del ayuntamiento sensibilizada con esta problemática que pueda atender a cualquier ciudadano o ciudadana que demande información y ayuda.

Objetivos específicos: Impulsar actuaciones dirigidas a toda la población albense dirigidas a la erradicación de la violencia de género.

Actuaciones.: Crear un apartado en la sección mujer de la página del ayuntamiento donde se de información de todos los recursos disponibles para las mujeres víctimas de la violencia de género.

- . Desarrollar a lo largo del año actividades que potencien la construcción de roles de género alternativos a los que provoca la violencia de género.
- . Implicar a las distintas asociaciones del municipio, para que impulsen campañas o actuaciones entre sus socios y socias y también dirigidos a la población albense, haciéndose figuras referentes sensibilizadas con esta problemática.

CONCEJALIAS IMPLICADAS: TODAS.

4. COORDINACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Se establecerá una persona encargada de coordinar las actuaciones a desarrollar sobre igualdad e implementarlas en la población.

Cuando existan varias concejalías implicadas en la ejecución de acciones concretas, será la encargada de hacer llegar la propuesta y ejecución de la misma, así como de hacer un informe final que evaluará los objetivos marcadas en esa acción y en los que se incluirá los siguientes datos: grado de ejecución, grado de transversalidad, el proceso de ejecución, la gestión municipal y el grado de incidencia. Es decir, que se ha hecho, quien lo ha hecho, como se ha hecho y como se ha logrado.

Se tendrá como referencia el análisis preliminar de la situación, que servirá, como marco de referencia para hacer una evaluación de los avances en igualdad, y que sirva para adecuar actuaciones y acciones futuras acordes a la situación del pueblo.

La evaluación y seguimiento será de manera continuada, estableciéndose tres momentos importantes:

- A la finalización de cada año, se realizará un informe anual, donde se recogerá tanto la información cualitativa como cuantitativa de las acciones desarrolladas.
- A la mitad del plan se hará una evaluación más pormenorizada por si fuera necesario adecuar los objetivos y las acciones.
- Al final del plan se presentará un informe de la incidencia en la población de las actuaciones realizadas.

Sería conveniente en algún momento de la vigencia del plan, se pudiera hacer una encuesta a nivel poblacional, donde se viera reflejado cual es la visión de los y las albenses sobre la igualdad y como la perciben estos dentro del municipio.

5.VIGENCIA DEL PLAN Y FINANCIACIÓN.

El II plan de igualdad, tendrá una vigencia de cuatro años o hasta que se apruebe uno nuevo. Para ello se han establecido unas medidas de evaluación que permitirán estar actualizados en todo el periodo de vigencia del plan y que permitan ir modificando objetivos y acciones a la situación real del municipio.

La financiación vendrá determinada por los presupuestos anuales que apruebe el consistorio en materia de igualdad, y podrán variar dependiendo de las circunstancias económicas del momento y de la necesidad de aplicar acciones extraordinarias que surjan a lo largo del año.