

**Plan de Igualdad de
Oportunidades entre
Mujeres y Hombres
de Ponferrada**



EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE PONFERRADA

Area de Acción Social

**Plan de Igualdad de Oportunidades
entre Mujeres y Hombres
de Ponferrada**



ÍNDICE

Procedimiento de elaboración del plan.	11
Justificación del plan.	17
1.- Marco normativo.	19
2.- Antecedentes. Actuaciones realizadas en el municipio res- pecto a la igualdad.	21
2.1.- Desde el ámbito municipal.	21
2.2.- Desde el ámbito de las organizaciones.	22
2.3.- Actitud ante la Igualdad de Oportunidades.	23
Principales desequilibrios de la situación de las mujeres y hombres en Ponferrada.	29
1.- Análisis de fuentes documentales.	31
2.- Análisis de las desigualdades detectadas a partir del cuestionario.	35
2.1.- Presencia de las mujeres en las organizaciones.	35
2.2.- Principales problemáticas identificadas por los agentes sociales.	36
Áreas de intervención y medidas propuestas por las organizaciones consultadas.	43
1.- Áreas prioritarias y medidas propuestas en cada una de ellas	45
Conclusiones.	51
El plan de igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de Ponferrada.	59





Presentación

El papel de la mujer en la sociedad ha ido adquiriendo cada vez más importancia, sin embargo, aún queda por hacer y en eso estamos trabajando. Con el tercer Plan de Igualdad y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, hemos dado un gran paso, ya que dentro del mismo se presenta una novedad, el I Plan Integral contra la Violencia Doméstica, cuyas medidas de intervención van encaminadas a erradicar la violencia, mediante la prevención a través de una educación basada en la igualdad y no discriminación por razón de sexo, así como la sanción de conductas violentas.

Recientemente ha entrado en vigor el cuarto Plan de Igualdad en el que también se incluye este apartado específico contra la violencia doméstica que como el anterior contiene un extenso desarrollo que ha sido impulsado por diferentes organismos que lo avalan. En este sentido el Ayuntamiento de PONFERRADA ha trabajado mucho para conseguir unos objetivos que van encaminados a mejorar la condición de mujer, y lo seguirá haciendo durante los próximos cuatro años de vigencia del Plan.

Cada día es un paso más hacia la Igualdad y protección de la mujer. Pisos de acogida, mejores atenciones y ayudas son algunas de las mejoras que hemos conseguido. Pero nuestro trabajo no se queda aquí. Tanto las asociaciones de mujeres de PONFERRADA, como las organizaciones sindicales y el propio Ayuntamiento seguiremos luchando y asumiendo como propias todas las directrices



que marca el plan, siempre siendo conscientes de que nuestra meta cada vez está un poco más cerca y que un pequeño avance supone para la mujer un paso de gigante.

Con la aprobación de este Plan conseguiremos mejorar desde la propia Concejalía de Bienestar Social los servicios de la mujer y fomentar desde todos los ámbitos la igualdad, tan necesaria, tan joven y tan frágil. No podemos descuidarla, hay que mimarla con el respaldo de todos, hombre y mujeres, ya que aunque la mujer es la primera perjudicada por el desequilibrio actual que existe, son los cimientos de la sociedad en su conjunto los que se resienten ante las desigualdades.

M.ª del Mar González Pereda
Concejal Delegada del Área de Acción Social
Excmo. Ayto. de Ponferrada



Procedimiento de Elaboración del Plan

Para la elaboración del Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Ponferrada se consideró necesario partir de un acercamiento a la realidad que permitiese detectar los ejes básicos de intervención.

Por ello la elaboración se estructuró en dos grandes fases: una de investigación y otra de redacción.

FASE DE INVESTIGACIÓN

Esta fase se realizó recorriendo los siguientes pasos:

1. *Recogida de información* sobre la situación de mujeres y hombres en el municipio, a través de:
 - * *Fuentes documentales y estadísticas del Ayuntamiento.* Desagregados por sexo sólo fue posible disponer de datos sobre los contingentes por tramos de edad (pirámide de población) y de datos sobre número de población inmigrante y procedencia de la misma.
 - * *Fuentes documentales y estadísticas obtenidas en la página de la Junta de Castilla y León de Internet* donde se pudo obtener alguna información de la población del municipio de Ponferrada en relación con la actividad económica (desagregada por sexo) y el nivel de instrucción (sin desagregar por sexo) pero referidos al año 1991, excepto los datos de población desempleada que corresponden a 1998.
 - * *Base de datos Infored de la Corporación para el Desarrollo Económico del Bierzo* contiene información sobre economía, cultura y



sociedad de los diferentes municipios del Bierzo pero los datos son del 91 y del 93. Solo están desagregados por sexo las tasas de actividad.

- * *Fuentes primarias*, a través de la realización de una encuesta a 44 informantes clave sobre la realidad de mujeres y hombres en el municipio.

Los y las informantes claves seleccionadas pertenecían a organizaciones de los ámbitos siguientes:

- Económico: institucionales, empresariales, sindicales.
- Político.
- Sanitario.
- Participación social: entidades culturales, de mujeres, de vecinas y vecinos, juveniles y deportivas.
- Educativo: centros escolares, de padres y madres, de profesorado, de formación de personas adultas.
- Exclusión social.

Del total de informantes clave previsto, no han participado en la encuesta los sindicatos (UGT Y CCOO), dos partidos políticos (PB, IU) y una entidad juvenil (CIMA).

- * *Fuentes Institucionales*. Dado que la entidad promotora del Plan de Igualdad, el Ayuntamiento, es un elemento clave con el que contar a la hora del diseño, puesta en marcha y evaluación del mismo se diseñó un instrumento de recogida de problemáticas en el tema de la igualdad entre mujeres y hombres, así como las posibles soluciones a las mismas. Este instrumento se aplicó al personal técnico de las diferentes áreas de intervención del Plan y a los y las responsables políticas. Del personal técnico sólo han cumplimentado el instrumento las Áreas de Educación, Salud y Mujer y de los y las responsables políticas no lo cumplimentó nadie.

2. *Análisis de la información*. La información recogida a través de las diferentes fuentes se estructuró en dos grandes bloques:

- * *Los datos objetivos relacionados con las fuentes estadísticas que han permitido disponer de una somera visión de la situación de*

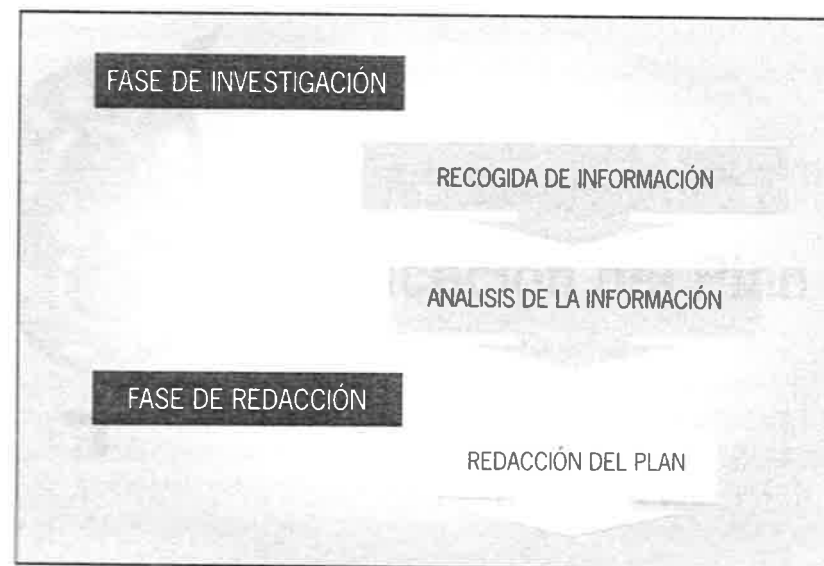
mujeres y hombres en el municipio, debido a la práctica inexistencia de datos desagregados por sexo.

- * *La información más subjetiva (actitudes, motivaciones y opiniones) que se desprenden y que han permitido identificar las posiciones*

FASE DE REDACCIÓN

Teniendo en cuenta el resultado del análisis de la información obtenida en la fase de investigación, se ha seleccionado un conjunto de objetivos y medidas de intervención que se derivan de las problemáticas planteadas por los y las informantes clave encuestadas y que se recogen en el capítulo correspondiente de este documento.

Esquema de las Fases de Elaboración del Plan





Justificación del Plan

1. MARCO NORMATIVO

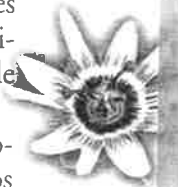
Desde los inicios de la incorporación de las mujeres a la participación pública hasta ahora, se ha recorrido un largo camino, a través del cual su decidida apuesta por la incorporación a todos los ámbitos de la vida y el avance en la democratización de las sociedades ha permitido articular una sociedad cada vez más igualitaria en la que los poderes públicos asumen el establecimiento de un marco legislativo no discriminatorio y la necesidad de la aplicación de las políticas de Igualdad de Oportunidades.

La implantación de éstas ha favorecido la realización de numerosos programas y acciones que, a su vez, han permitido ensayar diversos modelos de intervención, estrategias y metodologías innovadoras de “acción positiva”.

Paralelamente, la institucionalización de estas políticas, en el ámbito local, se ha concretando en planes municipales para el desarrollo, emancipación y promoción de las mujeres y la puesta en marcha de concejalías y centros para las mujeres, que lograron, en poco tiempo, un avance importante en el desarrollo de las políticas específicas de igualdad de oportunidades destinadas a las mujeres.

Recientemente y tras la evaluación de las políticas de igualdad de oportunidades llevadas a cabo en los últimos años, las conclusiones han puesto de manifiesto que:

- Es necesario hacer un mayor esfuerzo para avanzar hacia la igualdad real de las mujeres, ya que a pesar de la igualdad formal conseguida, los desequilibrios entre hombres y mujeres siguen marcando la realidad cotidiana manteniéndose aún múltiples barreras



estructurales que impiden la participación de las mujeres en la esfera pública y que es necesario superar.

- Las múltiples acciones emprendidas y dirigidas específicamente a mujeres, por sí solas, no consiguen incidir en los contenidos estructurales de la desigualdad y la discriminación histórica de las mujeres.

Estas reflexiones han llevado a la Comisión Europea y a los Estados Miembros a la necesidad de avanzar hacia políticas que tengan mayor incidencia en enfoques generales o estructurales, hecho que ha provocado la integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas y acciones, como un objetivo básico del Tratado de Amsterdam de 1997, invitando a que los estados miembros consideren:

- La reivindicación de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres como principio básico de las sociedades democráticas.
- La continuación y mejora de políticas específicas para las mujeres, y las discriminaciones positivas como un medio para que las mujeres se coloquen en el mismo punto de partida que los hombres.
- El avance en la igualdad real del colectivo femenino como un objetivo necesario y que supone un beneficio tanto para hombres como para mujeres.

Es evidente que esta nueva concepción supone un cambio importante: obliga a que el principio de igualdad entre los géneros se contemple como eje transversal en todas las políticas y programas generales, al mismo tiempo que puede ser favorecida mediante la realización de acciones específicas para las mujeres si la situación de desigualdad respecto de la población masculina lo aconseja. Será por lo tanto necesario conocer la situación concreta y las particularidades de ambos colectivos para establecer programas de intervención que den cuenta de la realidad de la población.

Este planteamiento es lo que se ha llamado el *Enfoque Integrado de Género* o la aplicación del principio de "Mainstreaming de Género" establecido como una de las prioridades de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres en Pekín y del IV Programa de Acción Comunitario

para las mujeres y reflejado posteriormente, como ya se ha mencionado, en el Tratado de Amsterdam.

En consecuencia, siguiendo el enfoque transversal, y en un claro intento de atajar los problemas estructurales que aún frenan el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, desde las políticas municipales es necesario dar un paso más: la sensibilización, participación e implicación de todos los agentes locales para integrar la dimensión de la Igualdad de Oportunidades en la política general del municipio y en la gestión de todos los servicios municipales.

Promocionar la Igualdad de Oportunidades, entre mujeres y hombres, es ya una responsabilidad de todos y todas y por ello se requiere la participación y el apoyo de todos los ámbitos: el político (voluntad para elaborar y comprometerse en la puesta en marcha de un plan estratégico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres), el técnico (implicación del personal de las distintas áreas de gestión municipal para desarrollar y evaluar el plan) y el ciudadano (participación del movimiento asociativo, en especial de las asociaciones de mujeres para que hagan explícitas sus demandas e intervengan activamente en la ejecución del mismo).

2. ANTECEDENTES. ACTUACIONES REALIZADAS EN EL MUNICIPIO RESPECTO A LA IGUALDAD

2.1. DESDE EL ÁMBITO MUNICIPAL

La política municipal en Igualdad de Oportunidades se consolidó en 1992 con la creación del Centro de Atención a la Mujer, dependiente del Área de Acción Social que ha desarrollado, desde entonces, programas anuales. En 1995 se elaboró el Plan Municipal de la Mujer, con vigencia hasta el año 1998. Posteriormente y, hasta la fecha, se ha trabajado con programas anuales, años 1999-2000.

Las distintas medidas llevadas a cabo desde esta área se han centrado en la atención individualizada y en actuaciones dirigidas a toda la población, principalmente a las mujeres, en las que se ha intentado implicar a las asociaciones de mujeres principalmente.

Estas medidas se han estructurado en dos bloques:

- El primero ha consistido en proporcionar un asesoramiento en temas jurídicos y psicológicos a las mujeres e informarlas sobre recursos existentes en el municipio o fuera de él.
- El segundo ha consistido en actividades de sensibilización e información a través de charlas, coloquios, exposiciones y la creación de un centro de documentación. Así mismo, se han realizado cursos y grupos de desarrollo personal dirigidos a mujeres.

Finalmente, en los últimos años se han introducido nuevas medidas para afrontar la violencia: la creación de una casa de emergencia en el municipio y la implicación de otros colectivos, como los cuerpos de seguridad, a los que se les ha formado en este tema. También se ha intentado llegar a otros temas como la conciliación de la vida familiar y profesional.

2.2. DESDE EL ÁMBITO DE LAS ORGANIZACIONES

Algunas de las distintas organizaciones consultadas en la encuesta para la elaboración del nuevo Plan, han llevado a cabo medidas a favor de la Igualdad, aunque un amplio porcentaje de ellas, un 41%, manifiesta no haber hecho nada en este sentido. Entre las medidas aplicadas por estas organizaciones se encuentran las siguientes:

Área de Educación

- Introducción de la Transversalidad de Igualdad de Oportunidades en los Centros Escolares y alguna experiencia de Educación Sexual y equipos de orientación.
- Actividades de sensibilización a través de campañas y charlas y divulgación informativa desde algunas asociaciones de padres y madres y asociaciones de mujeres y organizaciones juveniles.

Área de Empleo

- Asesoramiento a las mujeres en la búsqueda de empleo desde algunas asociaciones de mujeres.

Área de Formación

- Realización de algunos cursos de formación ocupacional dirigidos exclusivamente a mujeres por parte de organizaciones económico-institucionales y organizaciones juveniles.

Área de Salud

- Charlas sobre cultura alimentaria desde organizaciones sanitarias para informar sobre la anorexia y la bulimia y realización de un protocolo ante el maltrato a la mujer desde organizaciones sanitarias.

Área de Violencia

- Creación de un piso de emergencia por parte de organizaciones que trabajan con públicos en riesgo de exclusión social

2.3. ACTITUD ANTE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

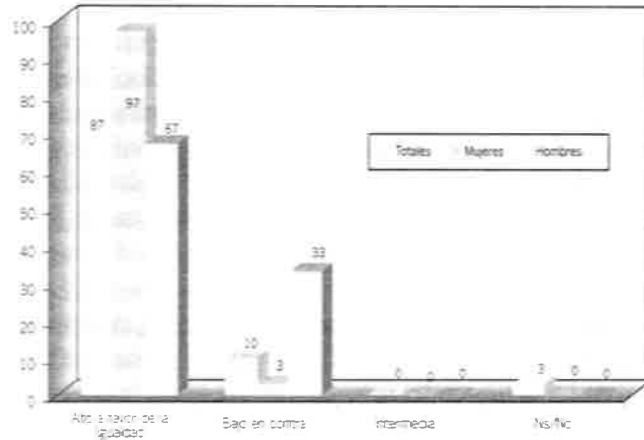
Las diferentes organizaciones consultadas (tejido empresarial, el ámbito educativo y sanitario y el conjunto de asociaciones del municipio de Ponferrada) nos proporcionan una idea de las opiniones que tienen las organizaciones que marcan el desarrollo social, económico, político y participativo del municipio, permitiéndonos comprobar así el grado de sensibilización que existe actualmente ante las políticas de Igualdad de Oportunidades y el apoyo que están dispuestas a brindar para la consecución de las mismas.

La opinión del conjunto de asociaciones se ha centrado en diferentes aspectos y en función del grado de sensibilización que tienen ante la Igualdad de Oportunidades muestran su visión de la situación actual. Una gran parte de las organizaciones consultadas, en concreto un 87%, consideran que todavía hay cosas por hacer para conseguir la Igualdad de Oportunidades para las mujeres, en el sentido de que "se hace necesaria la implantación de medidas de acción positiva porque a pesar de que hombres y mujeres tienen los mismos derechos, las mujeres siguen teniendo menos oportunidades", siendo una minoría las personas que opinan lo contrario, un 10%: "en la actualidad todo el mundo puede llegar a donde quiera

si se esfuerza, sea del sexo que sea, porque ya tenemos los mismos derechos y las mismas oportunidades”.

Si tenemos en cuenta la actitud de hombres y mujeres en este aspecto, comprobamos que las mujeres son más conscientes que los hombres de la discriminación existente actualmente hacia el colectivo femenino, así nos encontramos que un 97% de las mujeres consultadas opina que es necesaria la implantación de medidas de acción positiva, frente a un 67% de los hombres. Por tanto, una parte considerable de hombres, un total de un 33% frente a un 3% de mujeres se encuentra en la posición contraria “todo el mundo puede llegar a donde quiera si se esfuerza, sea del sexo que sea, porque ya tenemos los mismos derechos y las mismas posibilidades”.

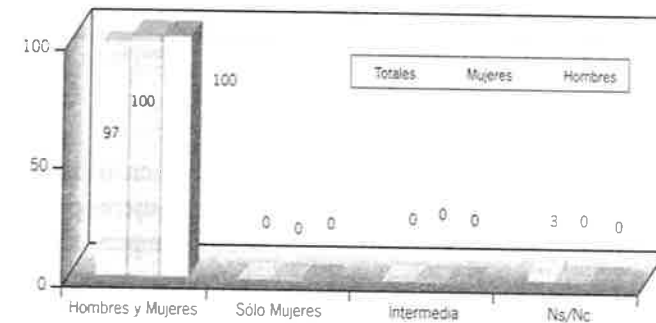
Grado de Sensibilización



En segundo lugar, todas las personas consultadas que han dado su opinión sobre quiénes tienen que ser los agentes que han de promocionar la igualdad de oportunidades, en total un 97%, están de acuerdo en que tanto hombres como mujeres deben implicarse en esta labor. *“Tenemos*

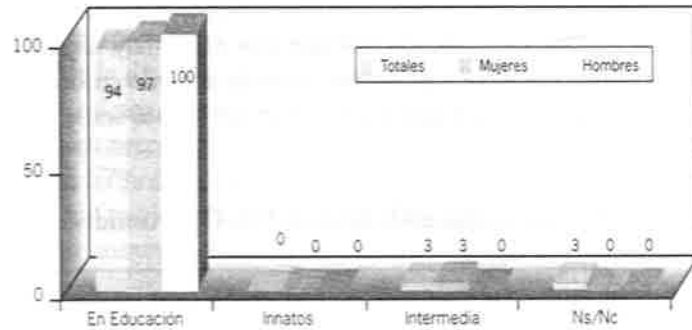
mos que implicarnos tanto los hombres como las mujeres y aprender a compartir las responsabilidades”. De esta forma rechazan la idea de que “lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un asunto exclusivo de mujeres”. Se comprueba que en este aspecto no hay ninguna diferencia entre hombres y mujeres, ambos están de acuerdo en su totalidad, en que la igualdad debe ser algo a conseguir por ambos sexos.

Agentes implicados en la Igualdad de Oportunidades



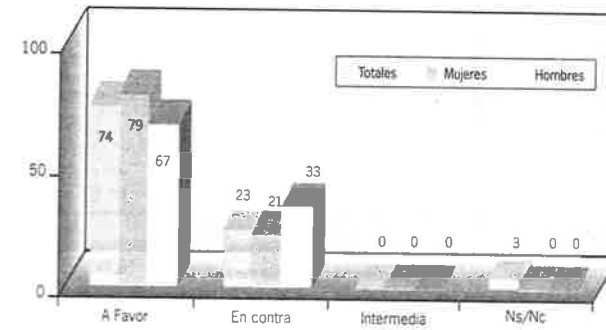
En cuanto al origen de las diferencias que existen entre hombres y mujeres en la actualidad, hay bastante acuerdo, (94%), en considerar que éste está en la educación recibida: “las diferencias entre hombres y mujeres se deben fundamentalmente a la educación que recibimos unas y otros”. Sin embargo, hay un porcentaje mínimo, en este caso todas mujeres, que suponen un 3% de la muestra consultada, que no se decantan por la afirmación anterior, opinando que influyen de igual modo los factores innatos y educacionales en las diferencias entre los sexos.

Origen de los Roles Sexuales



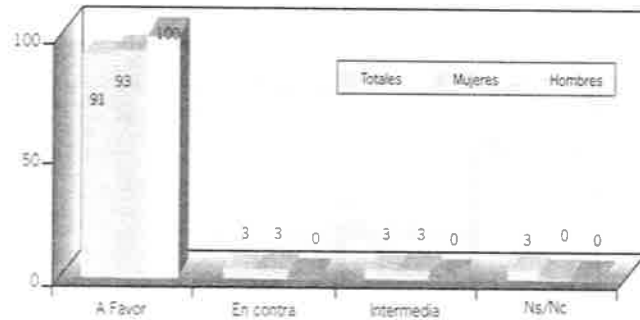
En el aspecto en el que menos acuerdo hay entre las personas encuestadas es en la creencia de que hombres y mujeres pueden desarrollar las mismas profesiones, al haber un 23% de personas que opinan que *“aunque haya igualdad, siempre habrá unas profesiones adecuadas para hombres y otras para mujeres”*. Este descenso se aprecia más entre los hombres que entre las mujeres, siendo mayor el porcentaje de hombres que creen en la existencia de profesiones adecuadas para cada uno de los sexos, un 33% de hombres frente a un 21% de mujeres. Estas posiciones parecen indicar que para una parte de las personas consultadas existe un divorcio entre lo teórico y políticamente correcto y la realidad concreta que podría formularse como *“Hombres y Mujeres debemos ser Iguales pero hasta cierto punto”*

Diversificación



Por último, aunque anteriormente hemos señalado que hay un amplio acuerdo por parte de ambos sexos en que hombres y mujeres compartan la responsabilidad en garantizar la igualdad, esto no se traduce por igual en la creencia en la corresponsabilidad en las tareas domésticas y responsabilidades familiares, cuyo porcentaje desciende del 97% al 91%. Así, comprobamos que, por una parte, hay ciertas personas que se muestran de acuerdo con que *“las mujeres se orienten a trabajos a tiempo parcial para compaginar vida profesional y familiar”*, un total del 3%, y por otra, hay personas que no tienen muy claro si la responsabilidad debe recaer solamente en las mujeres o debe estar compartida por mujeres y hombres, situándose en una posición intermedia, en concreto un 3% de la muestra. En concreto, las personas que presentan estas dos opiniones son todas mujeres.

Conciliación



En resumen, nos encontramos con unas organizaciones que, a simple vista, parecen estar de acuerdo y apoyar la Igualdad de Oportunidades para las mujeres, aunque no por ello se esté diciendo que estén sensibilizadas con el tema. Se implican en el tema desde lo formal, desde lo políticamente correcto.

En cuanto a su implicación en el apoyo y en la puesta en marcha de medidas para conseguir la Igualdad de Oportunidades, un 46% opina que se implicaría en actuaciones, que principalmente, serían educativas, preventivas y de sensibilización, y una minoría serían medidas relacionadas con el acceso al empleo, de apoyo a la autoestima y a mujeres en riesgo de exclusión social, y a la necesidad de coordinarse con diferentes áreas y organizaciones.

Incluso hay organizaciones que se aventuran a decir que llevarían a cabo "todas" las posibles medidas, sin especificar ninguna en concreto, como el caso de alguna organización política y asociación de mujeres. Un 36% de las organizaciones no tienen previsto implicarse, fundamentalmente organizaciones sanitarias, algunas de las educativas y de las asociaciones de mujeres, o creen que no pueden llevar a cabo ninguna actuación y un 13% delegan la responsabilidad en otras instancias ("autoridades que les competa", el propio Ayuntamiento u otros niveles por encima del mismo) o piensan que están muy limitadas en sus actuaciones (asociaciones de vecinos y vecinas (por poco apoyo de instituciones) y medios de comunicación ("desde aquí sólo podemos informar").

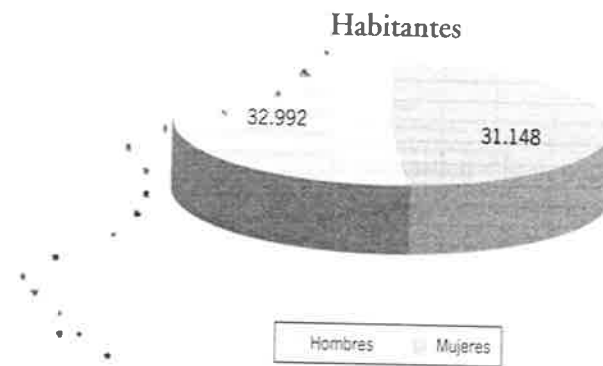


Principales desequilibrios de la situación de Mujeres y Hombres en Ponferrada

1. ANÁLISIS DE FUENTES DOCUMENTALES

Ponferrada tiene una extensión de 283 Km², y está situada a 110 Km de la ciudad de León, enclavada en la comarca de Bierzo.

Tiene una población total de 64.140 habitantes a 19 de Octubre de 2000 (Fuentes estadísticas del Ayuntamiento de Ponferrada), de la que 32.992 son mujeres, el 51%, y 31.148 son hombres, el 49%.

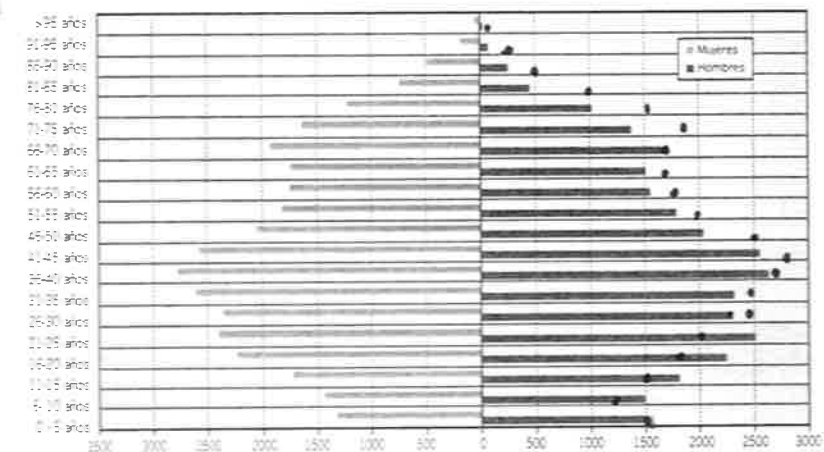


Su pirámide de población nos muestra una base y una cúspide bastante estrecha, por lo tanto la población no se puede denominar joven, pero sí tendente al envejecimiento. El número de mujeres es mayor en todos los tramos de edad, excepto en la población de 0 a 25 años.

Sólo el 14,5% del conjunto de la población tiene edades comprendidas entre los 0 y los 15 años, de los cuales hay más hombres que mujeres, de las 9.286 personas con esas edades, 4.798 son del sexo masculino, el 51,6%.

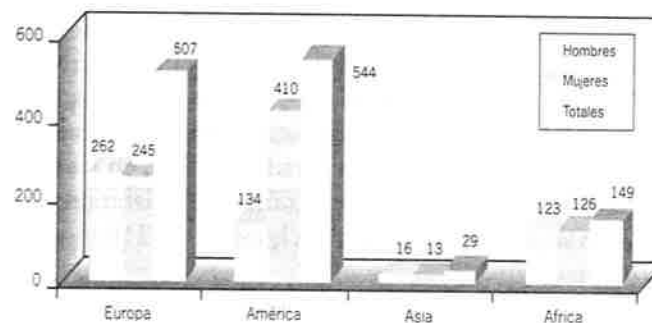
La mayor concentración de habitantes se encuentra en las cohortes de edad de 31 a 45 años, donde se concentra casi una cuarta parte de la población de Ponferrada, de la que un 51,5% son mujeres, en concreto 7.962. Dentro de estas cohortes de edad, el tramo de 36 a 40 años es el más poblado, y de nuevo con un número mayor de mujeres, 2.784 frente a 2.632.

Del conjunto de las personas mayores de 60 años, un total de 14.377, un 22,4% de la población total, 7.947 son mujeres frente a 6.430 hombres, un porcentaje del 55% de mujeres frente al 44,7% de hombres. Aunque en estos tramos de edad la población disminuye respecto a los tramos de edad anteriores, se aprecia un ligero aumento en el tramo de 66 a 70 años en ambos sexos, para luego empezar a descender.



La población extranjera representa el 2% de la población total del municipio (Fuentes estadísticas del Ayuntamiento de Ponferrada), distribuyéndose por género en un 59,7% de mujeres y un 40,2% de hombres. Las principales nacionalidades de procedencia son Portugal, que representa un 32,4%, Colombia, un 21,6% y Cabo Verde, un 16%. Le siguen otros países de América del Sur, como República Dominicana y Brasil.

Población Inmigrante



Cabe decir que estos datos responden a la población inmigrante legalizada, al margen de ellos hay muchas personas ilegales, algunas de ellas contabilizadas en asociaciones del municipio, que elevan bastante los datos aquí reflejados. Respecto a esta población no censada es de destacar la gran afluencia de inmigrantes procedentes de Europa del Este en los últimos años, inmigrantes que en los datos ofrecidos por el Ayuntamiento representan una mínima parte de esta población.

Con respecto a la actividad productiva de la población, si tomamos como referencia los datos pertenecientes a la población activa en 1991 (Datos disponibles en Octubre 2000 en la página de Internet de la Junta de Castilla y León), un total de 20.548 personas, observamos que casi un 59% de la misma está ocupada en el sector servicios, un 39% se ocupa en el sector industrial y tan sólo un 2% en el sector agrícola.

Diferenciando entre hombres y mujeres, los primeros representan el 70% de la población activa, mientras que las mujeres sólo el 30%. De todos *los hombres activos* mayores de 16 años, más de la mitad están ocupados en el sector industrial (51%), mientras que el resto se dedica, principalmente, al sector servicios, (47,4%) y una mínima parte al agrícola, un 1,6%. En contraste con la población masculina, la *población femenina activa* ocupa mayoritariamente el sector servicios, un 86,3%, mientras que un 10,8% está ocupada en la industria y un 2,8% se dedica a la agricultura.

En relación con la población activa desempleada, es de destacar el mayor número de mujeres que de hombres, 769 frente a 458, un porcentaje del 12,5% del total de la población activa femenina, frente a un 3% de la población activa masculina. Esta tendencia es similar a la que nos muestran datos de la población parada en 1998, en los que el desempleo es mayor, también es mayor el número de habitantes, pero las mujeres siguen superando en cifras a los hombres, 2.210 mujeres frente a 1.244 hombres.

Esta población activa en 1991 es superada por la inactiva, un total de 25.473 personas, de las que la mayor parte son mujeres, el 68,4%, y de éstas, una gran parte son amas de casa, un porcentaje del 64,7%. De estos datos debe tenerse en cuenta que entre los estudiantes hay mayor número de mujeres que de hombres, 2.609 frente a 2.160.

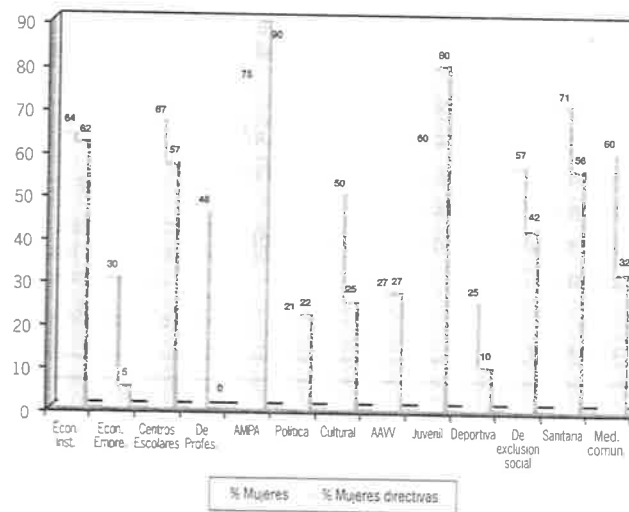
Por lo tanto al igual que ocurre en el conjunto del país, la población femenina aunque tiene una tasa menor de actividad, sufre una mayor tasa de paro y la mayor parte de las mujeres ocupadas se concretan en el sector servicios.

Finalmente, sobre el **nivel educativo** de la población según datos de 1991, (Datos disponibles en Octubre 2000 en la página de Internet de la Junta de Castilla y León), debe destacarse que tiene un nivel de estudios bajo, el 1,76% es analfabeta, el 19% no tiene estudios, el 37% tiene estudios primarios y el 35,5% secundarios, y una mínima parte de la población tiene estudios superiores, tan sólo un 8%. Al no haber datos desagregados por sexo no es posible conocer las diferencias de situación y posición entre mujeres y hombres.

2. ANÁLISIS DE LAS DESIGUALDADES DETECTADAS A PARTIR DEL CUESTIONARIO

2.1. PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES

Del análisis de las diferentes organizaciones municipales consultadas, que representan al tejido social, político, económico, sanitario, educativo y cultural del municipio de Ponferrada, la presencia de las mujeres en las mismas tal y como podemos observar en el gráfico es muy baja en las organizaciones económico-empresariales, las constituidas por profesorado, las políticas, de vecinos y vecinas y deportivas. En el resto de organizaciones el número de mujeres es importante, llegando a superar en algunos casos el 50% del conjunto de asociados y asociadas.



Contrastados estos datos con los referidos al porcentaje de mujeres directivas en cada una de las organizaciones, comprobamos que, en general, la presencia de las mujeres no se traduce en la ocupación de puestos de alta responsabilidad, en el sentido de que en todas las orga-

nizaciones el porcentaje de mujeres directivas es menor que el número de mujeres incorporadas en las organizaciones, a excepción de las asociaciones de padres y madres, en las que hay mayor proporción de mujeres directivas que de mujeres en la organización, y en las asociaciones de vecinos y vecinas, que tienen un porcentaje similar en presencia y en ocupación de puestos de responsabilidad.

2.2. PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS POR LOS AGENTES SOCIALES

En las páginas siguientes vamos a exponer los diferentes problemas detectados, tanto por el personal técnico, como por las organizaciones consultadas en las siguientes áreas de actuación:

- Educación
- Salud
- Formación y Empleo
- Participación Social, Política y Cultural
- Conciliación Vida Profesional y Familiar
- Violencia Doméstica
- Imagen y Medios de Comunicación
- Exclusión Social

- Educación

- Dificultades para educar a las hijas e hijos.
- Mantenimiento de roles tradicionales en familia y escuela.
- Diferencias en la orientación laboral proporcionada a chicos y chicas.

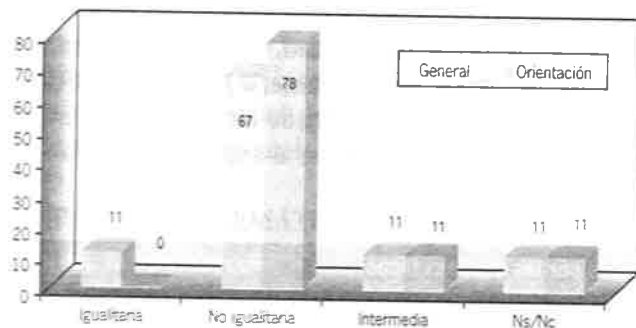
Profesorado, padres y madres indican diferentes razones por las cuales chicos y chicas siguen eligiendo especialidades tradicionalmente asociadas a cada uno de los géneros. A partir de ellas, comprobamos que

la importancia que se le daba, en un principio, a la escuela y a la familia en su papel como orientadora y educadora, recae ahora, principalmente, en el conjunto de la sociedad, en la familia y en el grupo de pares, siendo mucho menos importante, o prácticamente nulo, el papel de la escuela - tan sólo una persona de las encuestadas considera que "nadie trabaja este tema" refiriéndose al ámbito educativo-.

Razones por las que las chicas eligen profesiones tradicionalmente femeninas	Razones por las que los chicos eligen profesiones tradicionalmente masculinas
<ul style="list-style-type: none"> - Por tradición. - Por presión social. - Porque culturalmente las chicas se ven más capacitadas para ciertas profesiones. - Porque a las chicas les atraen más ciertas materias. - Por educación familiar. - Por miedo a sentirse discriminadas en el mundo laboral si escogen profesiones consideradas masculinas. - Porque nadie trabaja este tema. 	<ul style="list-style-type: none"> - Por tradición, por la cultura. - Por no salir del grupo. - Por presiones familiares. - Por los estereotipos sociales. - Porque les da más estatus, más dinero y más éxito una carrera técnica. - Porque les hacen creer y se lo creen que tienen más capacidades intelectuales que las chicas.

La opinión mayoritaria que tienen sobre el tipo de orientación laboral que proporciona la escuela, considera que "la escuela orienta a niños y niñas para que elijan la profesión futura que les guste, independientemente del sexo que tengan", de forma que no tiene ninguna responsabilidad en la elección profesional sexista que se sigue dando en la actualidad, sólo un 11% opina que "La escuela mixta necesita cambiar porque discrimina a las niñas". Por lo tanto, es evidente que se necesita una labor de sensibilización del profesorado respecto a la educación.

Actitud ante Educación



• Salud

- Deficiencias en los servicios de planificación familiar.
- Deficiencias en la información de recursos existentes de planificación familiar.
- Problemas de salud mental: depresión y ansiedad en las mujeres (están relacionados con el aislamiento social derivado de su rol de ama de casa).
- Existencia de un mayor índice de trastornos alimenticios en la mujer provocados por el modelo social femenino.
- La mujer dependiente encuentra mayores dificultades a la hora de rehabilitación.
- Escasa educación sexual.

Estas opiniones contrastadas con las del personal sanitario vuelven a confirmar la importancia de los problemas de salud mental como una de las principales diferencias que se destacan entre hombres y mujeres en el área sanitaria, a las que se le unen los problemas de obesidad y diabetes y los de osteoporosis en las mujeres, en el caso de que se vean diferencias (sólo el 33% consideran que hay diferencias en este aspecto entre hombres y mujeres).

• Formación y Empleo

Situación laboral de la mujer en Ponferrada

La situación laboral de las mujeres en Ponferrada se caracteriza, en opinión del personal técnico y las organizaciones consultadas, por lo siguiente:

- Desempleo femenino.
- Sectores de ocupación diferenciados de hombres y mujeres.
- Empleos de las mujeres poco cualificados.
- Cargos de responsabilidad en manos de los hombres.

El personal técnico municipal y las organizaciones económicas del municipio, tanto institucionales como empresariales, comentan los siguientes problemas y necesidades de las mujeres tanto para acceder al empleo, como en el propio puesto de trabajo.

Problemas para acceder

- Baja formación y cualificación profesional de las mujeres.
- Restricción de acceso a determinados trabajos: los empresarios optan, ante igualdad de condiciones por un hombre (prejuicios y cultura androcéntrica).
- Formación profesional está poco adecuada a las necesidades del municipio.
- Las mujeres no admiten cualquier tipo de empleo.
- La formación no llega a todas las que la necesitan.
- Se encamina a las mujeres a los sectores de siempre y a los trabajos a media jornada.
- Las mujeres presentan un bajo nivel de aspiraciones.
- Hay una falta de recursos para el autoempleo.
- La formación no se ve compensada con el empleo.
- Deficiencias en los servicios para compatibilizar trabajo y familia: poca flexibilización de horario de guarderías.

Problemas en puestos de trabajo

- Discriminación salarial.
- Las mujeres tienen que demostrar que valen más, trabajan mucho más que los hombres.
- Ausencia de ayudas para embarazadas.
- Falta de medidas para defenderse ante el acoso sexual.
- Pésimas condiciones de trabajo de las mujeres inmigrantes: sueldos menores y condiciones prácticamente de esclavitud.
- Presión de la empresa.
- Falta de oportunidades de ascenso.
- Rechazo de jornada completa por problemas para compatibilizar trabajo y familia.

• *Participación*

- Falta de integración de las mujeres en las organizaciones del municipio.
- Las mujeres están excluidas de muchas asociaciones.
- Pocas mujeres en puestos de responsabilidad, aunque participan más mujeres que hombres en las organizaciones.
- Existencia de obstáculos para que las mujeres participen de forma más activa: la mujer tiene el tiempo limitado porque tienen que conciliar la participación con el trabajo y la familia.

• *Conciliación Vida laboral y familiar*

Problemas para conciliar vida familiar y laboral

- Inexistencia del reparto de tareas entre hombres y mujeres.
- Las mujeres renuncian a la vida laboral porque tienen sentimiento de culpa.
- En algunos sectores de población se continúa pensando que la mujer es la que tiene la responsabilidad en el cuidado del hogar, los mayores, etc.
- Deficiencia en los servicios de atención a menores.

• *Violencia de Género*

Problemas en la violencia de género

- Percepción de un aumento de la violencia.
- Falta de educación, en el sentido de que faltan habilidades sociales.
- Las mujeres no tienen suficiente información sobre recursos para afrontar la violencia.
- Problema por no tratar al agresor como a un delincuente.
- Las mujeres tienen una imagen desvalorizada de ellas mismas y de sus capacidades.
- Las mujeres tienen excesiva dependencia afectiva.

• *Imagen y Medios de Comunicación*

Problemas en los medios de comunicación

- Discriminan a las mujeres en la imagen que se da de mujeres y hombres (imagen de mujer-objeto y vinculación de la mujer a la vida familiar).
- La publicidad es sexista (hay diferencias en la publicidad de niños y niñas, por ejemplo).
- Los medios de comunicación están en manos de hombres.

1. ÁREAS PRIORITARIAS Y MEDIDAS PROPUESTAS EN CADA UNA DE ELLAS

Las áreas expuestas quedarían en el siguiente orden de acuerdo a la priorización realizada por las organizaciones consultadas:

Formación y Empleo.

Educación.

Conciliación familiar y laboral.

Violencia.

Imagen y Medios de Comunicación.

Participación social, política y cultural.

Exclusión social.

- *Formación y Empleo*

Medidas para acceder al empleo

- Realizar cursos de formación ocupacional accesibles, ampliando campos y en los que se impliquen las instituciones y el empresariado.
- Incentivar y apoyar la formación profesional.
- Fomentar medidas positivas en las empresas, mediante incentivos (no sólo económicos) y ayudas a empresas.
- Concienciar a las mujeres para que se formen más.
- Poner en marcha políticas de formación para la búsqueda de empleo.
- **Concienciar al empresariado** para que contrate a mujeres, especialmente en **trabajos en los** que están subrepresentadas (sector vinícola).



Medidas para acceder al empleo (continuación)

- Fomentar la incorporación de la mujer en las nuevas tecnologías y en la dirección de empresas.
- Impulsar y fomentar cuotas de participación de las mujeres en las nuevas empresas.
- Fomentar contratos a tiempo parcial.
- Dar más apoyo a las instituciones para el autoempleo.
- Crear recursos para conciliar la vida laboral y familiar.
- Crear normativas en empleo para no aprovecharse de mujeres extranjeras.

Medidas en los puestos de trabajo

- Igualdad de condiciones para el desempeño del mismo trabajo que un hombre.
- Mayor inspección de autoridades laborales.
- Mejorar servicios de atención a la infancia y las personas mayores.
- Ampliar el horario de las guarderías (24 horas).
- Cambiar los estereotipos culturales.
- Equiparar los salarios de hombres y mujeres.
- Teletrabajo y telecentros.

• *Educación*

- Campañas de sensibilización e información continuas dirigidas a toda la población sobre la igualdad de oportunidades.
- Concienciación del empresariado.
- Reciclaje del profesorado.
- Reeducación a padres y madres: creación de grupos de apoyo.
- Educación no sexista y orientación laboral no estereotipada (familia y escuela).

- Programas de autoestima y de habilidades sociales dirigidos específicamente al colectivo femenino.
- Revisión de los planes de estudio.

• *Conciliación laboral y familiar*

- Sensibilización, campañas informativas respecto a la corresponsabilidad en el hogar (tareas domésticas y responsabilidades familiares -maternidad-paternidad responsables-).
- Educar a los hijos e hijas, coeducación.
- Creación de servicios de atención a infancia y mayores (guarderías y geriátricos).
- Flexibilización de horarios de los servicios de atención a infancia y mayores.
- Poner en marcha medidas correctivas de las autoridades que les compete a las empresas con ayudas o incentivos.
- Proporcionar servicios a los colegios que amplíen horarios.

• *Violencia*

- Fomentar una educación no sexista y respeto.
- Sensibilización.
- Proporcionar ayudas.
- Formar a la mujer e informarla de todos los recursos posibles para salir y sobre sus derechos.
- Crear leyes claras, concisas y duras, endurecer las penas.
- Cambiar la semántica de las noticias.
- Elevar la autoestima, y habilidades personales de las mujeres para que sean capaces de tomar sus propias decisiones.
- Descubrir al maltratador.

• *Imagen y Medios de Comunicación*

- Preparar a la sociedad para que vea los medios de comunicación de una manera crítica y selectiva.
- Favorecer la incorporación de la mujer en los medios de comunicación.
- Cambiar el enfoque de los medios de comunicación: la imagen de la mujer en la publicidad y en los medios de comunicación sea más acorde con la realidad, sin estereotipos y más profesional.
- Crear un organismo que regule las noticias.
- Eliminar el lenguaje sexista de los medios de comunicación.

• *Participación*

- Realización de campañas de información, y campañas exclusivamente para mujeres para lograr una mayor participación.
- Impulsar servicios y actividades que fomenten la participación de todas las mujeres.
- Fomentar la representación de la mujer en sindicatos, partidos políticos, ámbito social y cultural.
- Favorecer el asociacionismo.
- Fomentar la incorporación de la mujer en puestos directivos de las organizaciones, especialmente las políticas.
- Educar desde la familia y la escuela en la participación.
- Sensibilización a hombres y mujeres sobre la importancia de que compartan por igual los espacios públicos.
- Ampliar el horario de los servicios de cuidado a personas dependientes para poder compatibilizar la participación con otras responsabilidades familiares.

• *Exclusión social*

- Dar oportunidades para el empleo.
- Sensibilización.
- Apoyar económicamente a la mujer en situación de riesgo.
- Fomentar más el diálogo y la convivencia, información a mujeres y hombres (no se refieren exclusivamente a mujeres).
- Proporcionar habilidades sociales y autoestima a las mujeres en situación de riesgo.

• *Salud*

- Realizar charlas informativas sobre métodos anticonceptivos dirigidos a mujeres jóvenes y sobre información sexual para la población en general.
- Realizar charlas informativas y talleres preventivos de trastornos depresivos y ansiedad (talleres de autoestima).
- Creación de recursos específicos actualmente inexistentes para tratar trastornos alimenticios.
- Proporcionar una mayor atención a la salud mental a las mujeres, derivada por los propios médicos de cabecera.
- Educar para la salud y la higiene personal.
- Conseguir el reparto de tareas domésticas y responsabilidades familiares para acabar con las crisis de ansiedad, estrés y depresiones que sufren las mujeres.



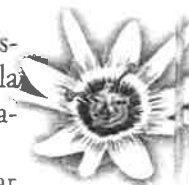
Conclusiones

En primer lugar, cabe destacar, la falta de datos actualizados desagregados por sexo que nos permitan diagnosticar la situación de las mujeres y de los hombres en el municipio de Ponferrada, necesarios para poner en marcha cualquier Plan Transversal de actuación. Por tanto, se considera necesario que la propia institución municipal actualice y recoja los datos desagregados por género para poder realizar en todo momento un seguimiento de la situación de las mujeres en el municipio.

En segundo lugar, a la vista de los datos proporcionados por la institución municipal y las organizaciones consultadas, se considera que la puesta en marcha de medidas para lograr la Igualdad de Oportunidades, está iniciándose.

En relación a las medidas llevadas a cabo desde el Área de Bienestar Social, se han tratado fundamentalmente la violencia doméstica, la educación, principalmente a través de actividades de sensibilización y formación para el desarrollo personal y la participación social y cultural, así como la conciliación vida familiar y profesional, en mucha menor medida, y se hace necesario desarrollar más áreas tan importantes como la formación para el empleo, el empleo y la salud. Las medidas a poner en marcha deberían implicar otros sectores de población (empresariado, sindicatos, agentes sociales...) además de los tratados hasta el momento, con el fin de realizar cambios estructurales y no solo personales.

En tercer lugar, de las actitudes mostradas se desprende la idea de realizar un Plan que trascienda el ámbito del Centro de la Mujer e implique al conjunto de los agentes sociales del municipio. Para ello, sería necesario hacer ver al conjunto de organizaciones que todas tienen responsabilidades. considerando preciso sensibilizarlas en la Igual-



dad de Oportunidades y en la forma que tienen de incidir en el municipio para garantizarla.

En cuarto lugar, del análisis de las fuentes estadísticas municipales se desprenden distintas conclusiones fundamentales a la hora de elaborar el Plan de Igualdad de Oportunidades:

Por una parte, es necesario señalar la importancia de la población femenina respecto a la población total, a la que se tendría que dirigir actuaciones teniendo en cuenta que en algunos tramos de edad son mayoría, como es el caso de las mujeres entre 31 a 45 años y las de más de 60 años.

Los datos nos muestran una situación de desequilibrio entre mujeres y hombres en el municipio, no compensada lo suficiente por ningún tipo de medidas. De esta situación de desequilibrio cabe destacar, la escasa integración de la mujer en el mundo laboral, y su presencia prácticamente en un solo sector, el de servicios, añadida a una mayor situación de desempleo de las mujeres respecto a los hombres.

En este ámbito se hace por tanto necesario, además de actualizar los datos existentes, llevar a cabo medidas para promover el empleo femenino adecuándolo a los sectores más punteros en el municipio actualmente; y analizar la actual formación de las mujeres con datos actualizados sobre el tema, para saber si se traduce o no en una incorporación al empleo, para tener en cuenta las causas tanto personales, como estructurales que pudieran influir.

En quinto lugar, La situación de las mujeres está condicionada por su papel en la sociedad, así su presencia es mayor en sectores tradicionalmente femeninos -educación, sanidad, exclusión social- y menor en sectores vinculados al rol tradicional masculino -economía, política, participación vecinal y deportiva-.

Además, pocas veces acceden a la toma de decisiones y a los puestos de alta responsabilidad, encargándose, en el caso de organizaciones de participación social, política y cultural, de otro tipo de actividades relacionadas con la organización como la programación, evaluación, trabajo de campo y voluntariado.

En cuanto a las áreas donde sería preciso intervenir, parece haber un acuerdo en que es prioritaria la de Formación y Empleo, el área de

Educación ocupa el segundo lugar. El tercer lugar lo ocupa la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, siguiéndole la Violencia, Imagen y Medios de Comunicación y Exclusión Social.

De esta forma, vemos cómo las organizaciones consultadas identifican fácilmente los agentes de socialización primarios (educación y familia); y dejan al margen los secundarios o más sutiles, como los medios de comunicación, o comportamientos de menosprecio como la violencia.

En definitiva se puede decir que existe una posición favorable a la intervención y se concibe ésta como transversal, afectando a todas las áreas.

Teniendo en cuenta las actuaciones realizadas a nivel municipal, la situación actual del municipio, la priorización de áreas expresada por las diferentes organizaciones y los principales problemas detectados, así como las medidas planteadas, se plantean los siguientes objetivos generales a conseguir:

1. Formar y sensibilizar a los diferentes sectores de población en Igualdad de Oportunidades
2. Fomentar la incorporación de la mujer al ámbito económico, político, social y cultural.
3. Favorecer el reparto de responsabilidades familiares y profesionales

Estos objetivos se concretan en los siguientes objetivos específicos:

ÁREA DE EDUCACIÓN

- Sensibilizar al profesorado sobre su papel en la educación y formarle para que esté capacitado para educar en la Igualdad de Oportunidades.
- Formar a los padres como educadores.
- Ofrecer una orientación laboral no estereotipada, ni sesgada por el género.

ÁREA DE SALUD

- Sensibilizar al personal sanitario sobre la Igualdad de Oportunidades.
- Mejorar los servicios de salud mental y de educación sexual y planificación familiar.
- Tratar los trastornos alimenticios.

ÁREA DE FORMACIÓN Y EMPLEO

- Adecuar la formación a las necesidades del municipio.
- Formar a las mujeres, llegando a todos los sectores que lo necesitan.
- Ofrecer una orientación laboral no estereotipada y apoyarla con servicios.
- Concienciar al empresariado para que contrate mujeres.
- Fomentar la incorporación de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinos.
- Facilitar el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad.



ÁREA DE PARTICIPACIÓN

- Fomentar la participación de las mujeres y ampliar su campo de actuación.
- Posibilitar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

ÁREA DE CONCILIACIÓN

- Educar en la corresponsabilidad de tareas.
- Crear servicios de atención a personas dependientes.
- Crear recursos para conciliar vida laboral y familiar, dotándolos de flexibilidad.
- Apoyar la compatibilización de trabajo, participación y responsabilidades familiares.

ÁREA DE VIOLENCIA

- Adecuar medidas ante el acoso sexual.
- Proporcionar habilidades sociales y autoestima a las mujeres (dependencia afectiva).
- Informar sobre los recursos existentes.
- Endurecer las penas.

ÁREA DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- Mejorar la imagen de las mujeres en los medios de comunicación.
- Facilitar el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad.

ÁREA DE EXCLUSIÓN SOCIAL

- Actuar con mujeres en riesgo de exclusión social.
- Proporcionar habilidades sociales y autoestima a las mujeres.



**El Plan de Igualdad de
Oportunidades entre
Mujeres y Hombres
de Ponferrada**



UNA CUESTIÓN DE JUSTICIA SOCIAL

**UN PRINCIPIO BÁSICO DE LAS SOCIEDADES
DEMOCRÁTICAS**

**UNA POSIBILIDAD MÁS PARA EL DESARROLLO
ECONÓMICO Y SOCIAL DEL MUNICIPIO**

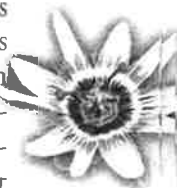


MARCO TEÓRICO

Este plan se ha concebido desde el enfoque integrado de género o mainstreaming de género como fórmula para comenzar a incidir en las barreras estructurales que impiden el logro de la igualdad entre hombres y mujeres. Esta óptica de trabajo exige cambios importantes y una nueva organización de las políticas municipales de igualdad.

La primera se relaciona con la *responsabilidad*, dado que hasta el momento se ha entendido al grupo de profesionales relacionado con los temas de las mujeres (concejalías, centros de la mujer...) como únicas responsables tanto de las propuestas de intervención como de la ejecución y financiación de las acciones dirigidas a las mujeres, sin ninguna relación con otras instancias o áreas que realizaban o proponían intervenciones que afectaban a las mujeres o a la población en general sin tener en cuenta los desequilibrios entre la población femenina y masculina. Este ha de ser uno de los cambios más radicales:

- En cuanto a la financiación sería deseable que además del presupuesto aprobado para la implementación del plan cada área dedicara un presupuesto mínimo para algunas acciones específicas a realizar desde la propia área.
- Todos los servicios y áreas del ayuntamiento deberán precisar anualmente las medidas y efectos que pretenden conseguir en materia de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres teniendo como indicadores de contexto la situación de partida de hombres y mujeres derivadas de un diagnóstico previo que se propone en el Plan.
- El personal del centro de la mujer deberá asumir un nuevo papel. Además de la responsabilidad de la ejecución directa que del propio



plan se desprenda han de convertirse en un recurso (directo o a través de asistencia técnica) para estimular, asesorar, asegurar y evaluar la política de integración de la Igualdad puesta en marcha en el municipio. A su vez ha de controlar la coordinación e intercambio entre los distintos agentes que participan en la ejecución del plan así como propiciar el intercambio y la difusión de las buenas prácticas.

- El plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Ponferrada se está pensando como una **herramienta concreta** (no demasiado amplio y abarcable a 4 años), **evaluable** (por lo tanto todas sus medidas han de ser ejecutables) y **coordinado** (que necesita de la suma de todas las voluntades municipales).

ASPECTOS QUE DEFINEN EL PLAN DE IGUALDAD DE PONFERRADA

- **Responde a las necesidades** del municipio detectadas a partir de la investigación previa de la situación de hombres y mujeres realizada. Con una vocación clara de reducir los desequilibrios reales que existen en el municipio.
- **Educador**. En sentido amplio, que inicie un camino de sensibilización a los grupos políticos, técnicos y a la ciudadanía en general sobre el tema de igualdad de oportunidades. De modo que se tengan los conocimientos necesarios para implementar y evaluar las medidas con conocimiento suficiente. Generando una cultura igualitaria y no discriminatoria.
- **Participativo**. De modo que la política de igualdad de oportunidades para las mujeres no sea una función ni un papel a desempeñar aisladamente por las responsables de la política de "mujer" sino un plan coordinado entre todas los agentes sociales de la localidad. Generando un consenso social.
- **Consensuado** en la medida que se ha establecido un diálogo con los y las agentes sociales para detectar las necesidades sentidas por el tejido social de la ciudad.
- **Transversal/integrado** teniendo todas las políticas, áreas y en general la gestión municipal del enfoque integrado de género de forma

que realmente sea una plan cuya finalidad sea avanzar y garantizar las mismas oportunidades a las mujeres y a los hombres de la localidad.

- **Evaluable** teniendo cada medida o acción un resultado concreto y rindiendo cuenta de los impactos que se pretenden conseguir y contrastando los resultados obtenidos.

EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE PONFERRADA

FINALIDAD

Con este plan se pretende garantizar en el municipio de Ponferrada el enfoque integrado de género en las políticas municipales así como los cambios estructurales necesarios para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad o tenga una transparencia clara en la práctica y remueva los obstáculos que impiden o han impedido a las mujeres del municipio participar en igualdad de condiciones, oportunidades y resultados.

EJES O ÁREAS DE ACTUACIÓN

Tres son los ejes que vertebran la estructura del plan de igualdad de oportunidades para las mujeres, dos relacionados con políticas y objetivos generales y el tercero más vinculado a las acciones conocidas como políticas específicas dirigidas a mujeres. Estos se relacionan con:

1. **Con el conocimiento concreto de la situación de hombres y mujeres.**
2. **Con el enfoque integrado de género o transversalidad.**
3. **Con las acciones específicas dirigidas a mujeres.**

AREA 1.- Situación de hombres y mujeres

OBJETIVO 1.- HACER VISIBLE LA SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL MUNICIPIO DE PONFERRADA.

Acción 1.- Elaboración de datos y estadísticas municipales desagregadas por sexo exigiendo a las entidades dependientes o colaboradoras la necesidad de desglosar los datos por sexo en cualquier documento, expediente o memoria que realicen.

Entidades implicadas: Todas las Áreas y Departamentos del Ayuntamiento.

Acción 2.- Realizar un diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en el municipio que permita identificar los desequilibrios existentes.

Entidades implicadas: Acción Social en colaboración con el resto de las Áreas.

Acción 3.- Establecer un observatorio permanente para conocer la evolución de la igualdad entre hombres y mujeres.

Entidades implicadas: Acción Social en colaboración con el resto.

AREA 2.- Implantar el enfoque integrado de género o transversalidad de género

OBJETIVO 1.- GARANTIZAR UNA POLÍTICA Y GESTIÓN MUNICIPAL QUE INTEGRE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Acción 1.- Potenciar desde el Área de Acción Social la igualdad entre mujeres y hombres y velar por el cumplimiento del Plan.

Entidades implicadas: Pleno del Ayuntamiento.

Acción 2.- Realizar un seminario de sensibilización y capacitación dirigido a los grupos políticos municipales en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

Entidad implicada: Acción Social

Acción 3.- Incluir en el programa de formación continua del personal del Ayuntamiento un curso de un mínimo de 30 horas en políticas de igualdad y perspectiva de género dirigido a técnicos y técnicas del Ayuntamiento.

Entidades implicadas: Personal, Régimen Interior y Acción Social

Acción 4.- Introducir en todos los documentos del Ayuntamiento y sus centros colaboradores las correcciones necesarias para la utilización de un lenguaje no sexista estableciendo un modelo de comunicación no discriminatorio con las mujeres.

Entidades implicadas: Todo el Ayuntamiento.

Acción 5.- Crear la comisión de seguimiento, control y evaluación del plan que deberá estar compuesta por una representación de todas las áreas Municipales.

Entidades implicadas: Todas las Áreas.

OBJETIVO 2.- GENERAR Y GENERALIZAR UNA CULTURA SOCIAL FAVORABLE A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES.

Acción 1.- Presentar el plan a través de los medios de comunicación de la zona

Entidades implicadas: Acción Social y Gabinete de Prensa.

Acción 2.- Presentar y debatir el plan con los agentes sociales y asociaciones.

Entidades implicadas: Acción Social y Participación Ciudadana.

Acción 3.- Diseñar y planificar un seminario de sensibilización a los y las agentes sociales en general (responsables de asociaciones, sindicatos, empresariales, organizaciones no gubernamentales).

Entidades implicadas: Acción Social, Desarrollo Turístico, Comité de Empresa y Participación Ciudadana.

AREA 3.- Equilibrar las desigualdades a través de un programa de acción positiva que se articulará a través de:

OBJETIVO 1. PROPICIAR O FAVORECER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA VIDA ECONÓMICA.

Acción. Trabajar con los agentes económicos la identificación de las barreras para la participación de las mujeres y la articulación de estrategias que permitan el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres.

Entidades implicadas: Acción Social, Desarrollo Turístico y Fomento y Desarrollo Industrial

Objetivo 1.1- Fomentar la incorporación de las mujeres en las actividades económicas con posibilidades de empleo.

- Acción 1. Realización de un estudio para identificar los yacimientos de empleo del municipio Entidad implicada: Desarrollo Turístico
- Acción 2. Planificación de una intervención basada en la metodología de itinerarios de inserción profesional que debe constar, al menos, de las siguientes actuaciones:
 - Procesos anuales de Orientación profesional
 - Acciones anuales de estrategias para la colocación.
 - Acciones anuales para motivar en la creación de empresas.
 - Cursos de gestión de empresa.
 - Aproximación a las nuevas tecnologías de la información.
Entidades implicadas: Acción Social y Desarrollo Turístico
- Acción 3. Coordinarse con el IMFE (Instituto Municipal de Formación y Empleo) para crear un vivero de empresas que reserve un espacio para las empresas creadas por mujeres.
Entidades implicadas: Desarrollo Turístico, Fomento, Desarrollo Industrial y Acción Social.
- Acción 4. Cursos de formación ocupacional para cualificar en las actividades de los yacimientos de empleo identificados en el estudio.
Entidades implicadas: Acción Social y Desarrollo Turístico
- Acción 5. Transversalización de la igualdad de oportunidades en los cursos de formación ocupacional promovidos por el Ayuntamiento.
Entidad implicada: Acción Social.
- Acción 6. Realización de un programa piloto de diversificación profesional en las actividades tradicionalmente masculinas generadoras de empleo.
Entidades implicadas: Acción Social y Desarrollo Turístico
- Acción 7. Jornadas anuales con el empresariado para propiciar el que tengan una visión menos estereotipada de las mujeres y puedan descubrir las ventajas de la presencia de las mismas en el empleo.
Entidades implicadas: Acción Social y Desarrollo Turístico

Objetivo 1.2. Propiciar la permanencia y promoción de las mujeres en el empleo.

- Acción 1. Elaborar conjuntamente con el empresariado y los sindicatos un documento tipo (manual de buenas prácticas) que recoja las estrategias a seguir para promover la formación continua de las mujeres empleadas.
Entidades implicadas: Acción Social y Desarrollo Turístico

- Acción 2. Concebir, desarrollar e implementar un programa piloto en 10 empresas para el desarrollo de carrera de las mujeres empleadas.
Entidad implicada: Acción Social
- Acción 3. Informar al empresariado sobre los estudios existentes que ponen de manifiesto la rentabilidad de las mujeres en el empleo y rompen la visión estereotipada sobre su absentismo laboral.
Entidad implicada: Acción Social
- Acción 4. Establecer los mecanismos y métodos para conceder un distintivo honorífico anual o incentivos (publicidad gratuita en página web del Ayuntamiento, tenerlas en cuenta en la baremación para la contratación de obras y servicios públicos...) a las empresas que contraten mujeres en actividades en las que están infrarrepresentadas.
Entidades implicadas: Acción Social, Fomento, Desarrollo Industrial, Régimen Interior y Desarrollo Turístico.

OBJETIVO 2. PROMOVER UNA EDUCACIÓN IGUALITARIA ACTUANDO CON TODOS LOS AGENTES QUE INTERVIENEN EN EL ÁMBITO EDUCATIVO.

- Acción 1. Formar al profesorado en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres a través de la implementación de cursos anuales de contenido coeducativo en los CPR
Entidades implicadas: Acción Social y Cultura
- Acción 2. Crear una escuela de padres y madres cuyo contenido se base en la integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para que se apoye la labor coeducativa del personal docente de los centros, haciendo hincapié en el papel socializador de las familias.
Entidades implicadas: Acción Social y Cultura
- Acción 3. Realizar un seminario anual con representantes de los consejos escolares para que velen por la integración de la perspectiva de género en la vida cotidiana de los centros escolares.
Entidades implicadas: Acción Social y Cultura
- Acción 4. Diseñar y aplicar un programa piloto de orientación no sexista que favorezca la diversificación profesional futura de chicas y chicos a través de la promoción de elecciones académicas no sesgadas por el género.
Entidades implicadas: Acción Social y Cultura
- Acción 5. Formar al profesorado de Educación de Adultos en la integración de la perspectiva de género en su acción docente.
Entidades implicadas: Acción Social y Cultura.

OBJETIVO 3. AVANZAR EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES MEDIANTE EL IMPULSO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL.

- Acción 1. Potenciar las actividades extraescolares y las actividades deportivas.
Entidades implicadas: Cultura, Deportes y Acción Social.
- Acción 2. Jornadas de trabajo con el empresariado, instituciones públicas y sindicatos sobre el uso del tiempo de hombres, mujeres y personas a las que beneficia ese uso del tiempo.
Entidades implicadas: Cultura y Acción Social.
- Acción 3. Un curso piloto sobre autonomía personal para hombres y mujeres que incluya el tema de reparto de responsabilidades domésticas. Evaluación del mismo y generalización en función de los resultados de dicha evaluación.
Entidades implicadas: Cultura, Acción Social y Participación Ciudadana.
- Acción 4. Constitución de un grupo de reflexión y estudio permanente sobre el beneficio social futuro de la incorporación de los hombres al cuidado de menores.
Entidades implicadas: Acción Social.
- Acción 5. Semana anual de educación en la corresponsabilidad doméstica dirigida al alumnado de los centros escolares desde infantil hasta COU con distintas actividades lúdico formativas (gymkanas, juegos, concursos, etc.).
Entidades implicadas: Cultura y Acción Social.
- Acción 6. Ampliar los recursos existentes para el cuidado de personas dependientes aumentando los horarios de atención.
Entidades implicadas: Cultura, Acción Social, Salud y Personal.
- Acción 7. Trabajar en la consecución de subvenciones de otros organismos para ampliar la dotación de infraestructura dedicada a la atención de personas dependientes (guarderías, centros de día...)
Entidades implicadas: Acción Social, Infraestructura u Obras Públicas y Hacienda.

OBJETIVO 4. FAVORECER LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y CONTRIBUIR A SU ELIMINACIÓN

- Acción 1. Jornadas, seminarios y cursos con agentes institucionales (personal jurídico, administrativo, policía...), económicos y sociales sobre el origen y las consecuencias de la violencia de género.
Entidades implicadas: Acción Social, Personal, Desarrollo Turístico y Participación Ciudadana.

- Acción 2. Formar a las asociaciones de mujeres en el apoyo a mujeres maltratadas y en la detección y diagnóstico del maltrato.
Entidades implicadas: Acción Social y Participación Ciudadana.
- Acción 3. Taller permanente de autoestima para mujeres maltratadas.
Entidad implicada: Acción Social.
- Acción 4. Folleto informativo sobre los recursos existentes en el municipio para atender a mujeres maltratadas y el procedimiento de uso de esos recursos, aprovechando lo que se pueda recuperar del protocolo ante el maltrato a la mujer realizado por las organizaciones sanitarias.
Entidades implicadas: Acción Social y Salud.
- Acción 5. Folleto dirigido a las mujeres en general para que conozcan las formas de detección precoz de las situaciones de maltrato.
Entidades implicadas: Acción Social y Policía.
- Acción 6. Jornada anual en los centros educativos para mostrar la incidencia social y personal de la violencia de género (25 de noviembre).
Entidades implicadas: Acción Social y Cultura.
- Acción 7. Elaborar un protocolo de actuación contra el acoso sexual y difundirlo en las organizaciones públicas y privadas. (Se puede hacer solo la difusión de alguno de los existentes).
Entidades implicadas: Acción Social, Gabinete de Prensa y Desarrollo Turístico.

OBJETIVO 5. SENSIBILIZAR SOBRE LAS CONSECUENCIAS DEL USO DE CONTENIDOS E IMÁGENES DISCRIMINATORIAS DE LAS MUJERES.

- Acción 1. Guía sobre los aspectos a tener en cuenta para realizar un trato igualitario entre mujeres y hombres, dirigido al personal que trabaja en los medios de comunicación.
Entidades implicadas: Acción Social y Gabinete de Prensa.
- Acción 2. Campaña informativa que anime a las mujeres a denunciar el trato discriminatorio en los medios de comunicación.
Entidad implicada: Acción Social.
- Acción 3. Jornadas anuales de formación al personal de los medios de comunicación para que no discriminen a las mujeres en su labor profesional.
Entidad implicada: Acción Social.

OBJETIVO 6. FOMENTAR LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES EN LA VIDA SOCIAL Y POLÍTICA DEL MUNICIPIO, ASÍ COMO SU MAYOR PRESENCIA EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD.

- Acción 1. Formar a los colectivos de mujeres en la Igualdad de Oportunidades y la perspectiva de género.
Entidades implicadas: Acción Social y Participación Ciudadana
- Acción 2. Cursos anuales de preformación dirigidos a mujeres para la elaboración de proyectos de participación de las mujeres en la vida social y política del municipio.
Entidades implicadas: Acción Social y Participación Ciudadana.
- Acción 3. Elaboración de un Módulo formativo dirigido al ámbito escolar para fomentar la participación de las chicas y de los chicos en actividades sociales y políticas teniendo en cuenta criterios de diversificación y la perspectiva de género (deporte, política, etc.).
Entidades implicadas: Acción Social, Participación Ciudadana y Cultura
- Acción 4. Sensibilizar al profesorado de educación física para que apoyen y promuevan la participación de las chicas en todos los deportes.
Entidades implicadas: Acción Social, Cultura y Participación Ciudadana.
- Acción 5. Grupo de reflexión y análisis con partidos políticos y sindicatos para identificar barreras en la participación política y el desempeño de cargos de responsabilidad por mujeres y elaboración de estrategias de superación de esas barreras.
Entidades implicadas: Acción Social, Comité de Empresa y Concejalías.
- Acción 6. Jornadas de trabajo con representantes del tejido asociativo para promover la presencia de mujeres en las asociaciones y en los cargos de responsabilidad de las mismas.
Entidades implicadas: Acción Social y Participación Ciudadana.

OBJETIVO 7. MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LAS MUJERES A TRAVÉS DE UN TRATAMIENTO DE LA SALUD QUE TENGA EN CUENTA LAS NECESIDADES DE LAS MUJERES.

- Acción 1. Colaborar en el seguimiento del Plan Integral Socio-Sanitario de la Junta de Castilla y León.
Entidades implicadas: Acción Social y Salud

- Acción 2. Jornadas de sensibilización dirigidas al personal sanitario para que tengan en cuenta las actitudes, comportamientos y necesidades de las mujeres en el terreno de la salud.
Entidad implicada: Salud
- Acción 3. Elaboración de un manual dirigido a mujeres para que tengan una percepción integral de su salud y desarrollen una actitud activa frente a la misma.
Entidad implicada: Salud
- Acción 4. Campaña en centros educativos y asociaciones juveniles sobre los problemas derivados de los trastornos alimentarios (anorexia, bulimia).
Entidades implicadas: Salud, Cultura y Juventud.
- Acción 5. Jornadas formativas en los centros escolares y asociaciones juveniles sobre educación sexual y afectiva.
Entidades implicadas: Salud, Participación Ciudadana, Cultura y Juventud.

OBJETIVO 8. COMBATIR LAS SITUACIONES DE RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES DESFAVORECIDAS.

- Acción 1. Programa de colaboración con Educación de Adultos para elevar el nivel de instrucción de las mujeres en riesgo de exclusión social.
Entidades implicadas: Cultura y Acción social
- Acción 2. Programa de alfabetización y conocimiento de los recursos básicos para la interacción con el entorno dirigido a mujeres inmigrante y realizado en colaboración con Educación de Adultos.
Entidades implicadas: Cultura y Acción social
- Acción 3. Cursos de cualificación profesional para mujeres solas con cargas familiares y bajo poder adquisitivo.
Entidades implicadas: Cultura, Acción Social y Desarrollo Turístico.
- Acción 4. Incluir en los baremos de adjudicación de viviendas o ayudas para inquilinato la situación de familia monomarental como criterio de selección.
Entidad implicada: Urbanismo.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres de Ponferrada se implementará en estrecha colaboración con las distintas áreas municipales competentes y con las organizaciones que trabajen en favor de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

Su seguimiento se llevará a cabo a través de informes periódicos emitidos por los organismos y entidades responsables de la realización de las acciones que recogerán anualmente el grado de cumplimiento de los diferentes objetivos propuestos, indicando el número de acciones que se han llevado a cabo en el ejercicio de ese año.

Se tendrán que tener en cuenta diferentes aspectos en la evaluación de cada una de las acciones del Plan en función de su tipología.

ÁREA 1

- Disponer de un diagnóstico de la situación de hombres y mujeres en el municipio en el que se haya desagregado por sexo cada uno de los datos y estadísticas municipales que den cuenta de la situación de las mujeres y de su posición en todo tipo de organizaciones y actividades respecto a los hombres.
- Informe que concrete todos los procedimientos llevados a cabo para la puesta en marcha del observatorio permanente sobre la Igualdad de Oportunidades, sus funciones y dotación de infraestructura, personal, equipamiento y presupuesto.

ÁREA 2

- Informe que indique los pasos que ha seguido la puesta en marcha del Plan, y que dé cuenta de su presentación, debate con agentes y establecimiento de la comisión de seguimiento, control y evaluación del Plan. En este informe tendrá que constar el calendario de cada una de estas actuaciones, con las diferentes reuniones realizadas y la composición de cada uno de los grupos de trabajo.

- Análisis de contenido de una muestra de la documentación elaborada por el Ayuntamiento y centros colaboradores, que muestre la existencia de un lenguaje no sexista.

ÁREA 3

En función de las tipologías de las acciones, se tendrán en cuenta:

Realización de acciones formativas, de sensibilización y jornadas:

- Colectivos destinatarios, especificando el número de mujeres y hombres destinatarios.
- Tipología y número de las acciones (orientación, formación, aproximación a las nuevas tecnologías, sensibilización del empresariado, etc.) y resultados.
- Grado de preparación del personal docente en perspectiva de género.
- Grado de adecuación de las metodologías y de la planificación formativa (horarios, infraestructura, medidas de apoyo, etc.) a las necesidades de las mujeres.
- Grado en el que se ha reducido el desequilibrio entre mujeres y hombres con cada acción.
- Número de mujeres y hombres colocados por rama de actividad.
- Número de empresas creadas por mujeres y ramas de actividad.
- Número de empleos de las empresas creadas por mujeres.
- Grado en que se han reducido los desequilibrios entre mujeres y hombres en general.

Realización de campañas:

- Número de acciones implementadas y colectivos destinatarios de cada una.
- Ámbito al que se dirigían.
- Número de mujeres y hombres destinatarios.
- Grado de adecuación del mensaje desde la perspectiva de género.
- Grado de adecuación de los canales de comunicación a los hábitos de las mujeres.

Realización de guías, folletos y manuales:

- Número de ejemplares realizados.
- Número de ejemplares repartidos según ámbitos de destino.
- Colectivos destinatarios distinguiendo entre mujeres y hombres.
- Grado de adecuación de los contenidos a los principios de la perspectiva de género.

Realización de acciones positivas en empresas:

- Tipo de medidas de acción positiva implementadas.
- Número y tipología de empresas con las que se ha trabajado.
- Número de mujeres beneficiarias.
- Estrategias de sensibilización empleadas.
- Grado en el que ha mejorado la situación de las mujeres en las empresas con las que se ha actuado.

Realización del resto de las acciones de este Area:

- Número de personas beneficiadas con la acción, distinguiendo mujeres y hombres.
- Revisión y listado de los recursos existentes para el cuidado de las personas dependientes, distinguiendo el momento de inicio del plan del de finalización del mismo
- En la adjudicación de viviendas se realizará un seguimiento del número de personas titulares por sexo y de la situación familiar en la que se encuentran.

Para la recogida de esta información se podrán diseñar unos soportes documentales, consistentes en fichas o registros que deberán rellenar los responsables del área que implemente cada una de las acciones

Todas estas acciones deberán ser objeto, además, de una evaluación cualitativa realizada con diferentes técnicas (grupos de discusión, entrevistas en profundidad) con responsables de las áreas y organizaciones implicados en implantarlas.

En ellas se recabará información relativa:

- Los pasos seguidos en su puesta en marcha y los obstáculos surgidos
- La actitud de las personas implicadas en las acciones
- El grado de receptividad de las personas beneficiarias
- Sugerencias para la mejora en la implantación de las mismas.
- Grado de cumplimiento de los objetivos generales perseguidos



