

**ADMINISTRACIÓN LOCAL****Ayuntamiento de Palenciana**

Núm. 105/2023

**ANUNCIO APROBACIÓN DEFINITIVA I PLAN DE IGUALDAD**

No habiéndose presentado alegaciones durante el período de exposición pública al acuerdo de aprobación inicial del I Plan Mu-

nicipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Palenciana, adoptado en sesión ordinaria del Pleno de la Corporación, celebrada el día 15 de noviembre de 2022, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario provisional del Ayuntamiento de Palenciana, procediéndose a su publicación para su general conocimiento.

En Palenciana, a 17 de enero de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Gonzálo Ariza Linares.

**2022-2025**

# 1 PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**entre Mujeres y Hombres  
de Palenciana**



Plan de actuación del Ayuntamiento de Palenciana en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el período 2022-2025.

**Ayuntamiento de Palenciana**

[www.palenciana.es](http://www.palenciana.es)



**Diputación  
de Córdoba**



**Palenciana**

[ne. centro de tu cora2ór1

**ÍNDICE**

1. Introducción.....	4
2. Marco normativo.....	5
3. Mainstreaming de género en las políticas públicas.....	10
4. Características generales.....	11
5. Principios rectores.....	11
6. Estructura.....	12
7. Ámbito de aplicación.....	15
8. Vigencia.....	15
9. Claves para la puesta en marcha.....	15
10. Diagnóstico: situación de partida.....	16
11. Áreas de actuación.....	17
12. Implementación, seguimiento y evaluación.....	53
13. Conclusiones.....	59
ANEXOS.....	60

## 1. Introducción.

La Constitución en 1978 recoge que la igualdad es un valor superior de nuestro Ordenamiento Jurídico junto con la libertad, la justicia y el pluralismo político (artículo 1.1). Las dimensiones constitucionales de la igualdad abarcan no solo la perspectiva formal, señalando a los Poderes Públicos como los responsables de “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en 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” (artículo 9.2). Recoge, por tanto, junto a la igualdad formal la ineludible igualdad material.

Es cierto que en el camino hacia una sociedad igualitaria el avance ha sido constante. Pero aún resulta insuficiente la promulgación de la igualdad legal, teniendo que llevar a cabo políticas que cambien las estructuras de en las que se asienta la desigualdad, compensen la discriminación sufrida históricamente por las mujeres y fomenten la participación de los hombres en el ámbito doméstico y reproductivo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres obliga al desarrollo por los Poderes Públicos de una política tendente a la consecución del objetivo de la igualdad por razón de género, eliminando la discriminación por razón de sexo. Es ahí, en esa necesidad de elaborar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades, además del impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real donde se enmarca este Plan. Es decir, en la igualdad como valor fundamental en las políticas públicas.

El Ayuntamiento de Palenciana viene trabajando en el avance por conseguir ese objetivo y centra su interés en incorporar la igualdad como uno de sus ejes de actuación, dando cumplimiento a los criterios generales de actuación recogidos en la LOIEMH (artículo 14).

El compromiso político, como paso previo, y la elaboración de un diagnóstico identificador de la realidad concreta del municipio han constituido una primera fase de cara a la elaboración y redacción del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Palenciana. Constituye este documento una concreción de la política en igualdad de la localidad, para los próximos cuatro años, que busca materializar las actuaciones contempladas en él interviniendo de forma programada y sistemática. El diagnóstico de la situación de partida ha permitido determinar las principales áreas de actuación, sus objetivos y las distintas medidas a implantar progresivamente para su cumplimiento. Se trata de un

plan que entre sus características cuenta con la de ser flexible, por enfrentarnos a lo cambiante de la realidad que aborda el documento.

## 2. Marco normativo.

La igualdad es un valor fundamental y un principio jurídico universal que se encuentra recogido en numerosos textos legales de carácter internacional. Pero también lo es de nuestro ordenamiento jurídico. Algunas normas relevantes en esta materia son las que se detallan a continuación.

### MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

- **Carta de las Naciones Unidas (1945).** En ella quedó consagrado el principio de igualdad de derechos entre hombres y mujeres, al contemplarlos entre sus principios esenciales.
- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).** Marca un hito en la historia de los Derechos Humanos y hace referencia al principio de igualdad y prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo.
- **Convenio Europeo de Derechos Humanos (1950).** Tratado internacional para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales en Europa. Incluye el sexo como causa de discriminación prohibida (artículo 14).
- **Tratado de Roma (UE) (1957).** Estableció el principio de igualdad entre mujeres y hombres en relación con la igualdad de retribución (artículo 119).
- **Carta Social de Europa (1961).** En su Preámbulo indica que “el goce de los derechos sociales debe quedar garantizado sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social”.
- **Los Pactos Internacionales de los Derechos Civiles y Políticos (1966), y de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).** Textos fundamentales en relación a la protección de los Derechos Humanos. En ellos los Estados Partes se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de los derechos que recogen (artículo 3).
- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979).** Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983, con el objetivo de poner

fin a la discriminación contra las mujeres y asegurar la igualdad entre mujeres y hombres, establece una hoja de ruta para la actuación nacional. En su artículo 1 define esa discriminación señalándola como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

- **Tratado de la Unión Europea (1992).** Establece que la Unión se fundamenta (artículo 2) en una serie de valores entre los que destaca la igualdad y el respeto a los derechos humanos. Además, combatirá la discriminación y fomentará la igualdad entre mujeres y hombres (artículo 3).
- **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).** Estableció el compromiso para asegurar el respeto de los derechos de la mujer que reivindicó como derechos humanos, estableciendo objetivos estratégicos y acciones en áreas críticas de interés.
- **Tratado de Ámsterdam (1997).** Reconoce la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la Comunidad Europea (artículo 2), debiendo cumplirse en todas las actividades de la Comunidad (artículo 3).
- **Declaración del Milenio (2000).** Estableció “Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer” como uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (Objetivo 3).
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).** Enfatiza lo importante que es el principio de igualdad de trato en el ordenamiento jurídico de la Unión (Capítulo III: Igualdad. Artículos 20 a 26).
- **Tratado de Lisboa (2007).** Establece que la Unión Europea tiene como finalidad promover sus valores entre los cuales se incluye a la igualdad, debe combatir la discriminación y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, y en las relaciones exteriores afirmará y promoverá sus valores entre los cuales encontramos a la igualdad, incluyendo la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (2010).** Recoge el principio de no discriminación como uno de los valores en que se fundamenta la Unión (artículo 2) debiendo respetar el principio de la igualdad de sus ciudadanos en todas sus actividades (artículo 9).

- **Carta de la Mujer (2010).** En el que la Comisión se compromete a reforzar la igualdad entre mujeres y hombres en la UE. Entre otras cosas, el texto promueve la independencia económica de la mujer, su igualdad salarial con los hombres, la representación de las mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad, respetar la dignidad e integridad de las mujeres y erradicar la violencia de género.
- **Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).** Contiene previsiones específicas para la prevención de las distintas formas de violencia sobre la mujer. Entre ellas, la adopción, aplicación y supervisión de estrategias a escala nacional y el refuerzo de la prevención.
- **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (2001).** Conocido como Convenio de Estambul, constituye en el ámbito europeo el primer instrumento de carácter vinculante específico en materia de violencia contra la mujer en la Unión, contemplando como delito todas las formas de violencia contra esta.
- **Estrategia del Consejo de Europa de igualdad de género 2014-2017.** Con un objetivo general centrado lograr el progreso y el empoderamiento de las mujeres y, por lo tanto, la realización efectiva de la igualdad de género en los Estados miembros del Consejo de Europa implementando la normativa que ya existe.
- **La Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030 (2015).** Su Objetivo número 5 se centra en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.
- **Estrategia para la igualdad entre Hombres y Mujeres 2016-2019 (UE).** Sirve de base para la cooperación entre la Comisión, las otras instituciones europeas y los Estados miembros en políticas de igualdad.
- **La Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2020-2025 (UE).** Centra su actuación dentro de la UE pero va más allá siendo acorde con su política exterior en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
- Numerosas **Directivas Europeas** como:
  - **Directiva 2010/41/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.

- **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.
- **Directiva 2004/113/CE** del Consejo, 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.

#### MARCO NORMATIVO ESTATAL

- **Constitución Española de 1978.** Consagra la igualdad formal en su artículo 14 conforme al cual: “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.” Ante la necesidad de corregir las desigualdades existentes en nuestra sociedad entre mujeres y hombres para alcanzar la igualdad real el artículo 9.2 contempla que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en 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.
- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.** Según se señala en la Exposición de motivos la Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y normativa de desarrollo.** Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia (artículo 1.2).
- **La Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Se trata de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España. Su objeto responde al de “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria” (artículo 1.1).



Aborda el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como “ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo” (artículo 3) y señala como informador de la actuación de todos los Poderes Públicos a la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (artículo 15).

- **El Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2017).** Formula, a través de la unión de instituciones, organizaciones y personas expertas, medidas que buscan erradicar la violencia sobre las mujeres. Procura incidir en todos los ámbitos sociales y garantiza la mejora y el perfeccionamiento del sistema para erradicar la violencia de género en todas sus formas.
- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.** Pretende, según indica en su Exposición de motivos, “la elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio”.

#### MARCO NORMATIVO AUTONÓMICO

- **Ley Orgánica 2/2007 de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía.** Contiene referencias al principio de igualdad, como cuando señala que propiciará la Comunidad Autónoma “la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social” (artículo 10). Igualmente, “garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos” (artículo 15) y reconoce que “las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas” (artículo 16).
- **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.** En desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la CE y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, su objetivo es conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, avanzando en una sociedad más democrática, justa y solidaria (artículo 1).
- **Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.** Según la propia ley responde al desarrollo específico de las estrategias contra la violencia de género, y constituye el reconocimiento de los derechos de las mujeres en orden a su protección y atención (Exposición de motivos). Centra su objeti-

vo en actuar contra la violencia de género y adoptar todas las medidas necesarias para su erradicación.

- **Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.** Establece un marco normativo garantista del derecho a la autodeterminación de género de las personas que manifiesten una identidad de género distinta a la asignada al nacer (artículo 1), garantizando ser tratadas conforme a la identidad de género libremente determinada.
- **Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.** Su objeto es el de garantizar los derechos y la igualdad de trato por razón de orientación sexual, identidad sexual e identidad de género de las personas homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero y/o intersexuales (LGTBI), y de sus familiares, en la comunidad autónoma de Andalucía” (artículo 1.1). Para ello, “establece y regula los medios y las medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad, dignidad e intimidad, independientemente de la orientación sexual, identidad de género o sexo registral presente o pasado, y a la no discriminación por razón de orientación sexual, de identidad o expresión de género, en los ámbitos tanto públicos como privados, en particular, en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural, sobre las que la Junta de Andalucía y los entes locales tengan competencias”.
- **Ley 9/2018, de 9 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.** Señala en su exposición de motivos la intención de “avanzar en el desarrollo de la normativa de igualdad de género andaluza a fin de conseguir profundizar en los instrumentos y las herramientas imprescindibles para que la igualdad legal se plasme en la realidad cotidiana de las mujeres y hombres de Andalucía.”

### 3. Mainstreaming de género en las políticas públicas.

No actuar para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres conlleva que las políticas públicas reproduzcan las desigualdades de género. A lo largo de los últimos años se han producido cambios en aquellas cuyo objeto es la Igualdad de Oportunidades, de tal manera que se asiste a una desviación del enfoque anterior, centrado en actuaciones específicas, hacia el más actual en la búsqueda de integrar la perspectiva de género en las políticas generales. Es lo que conocemos con el nombre de “mainstreaming de género”, es decir,

la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los niveles de la administración pública, de tal manera que se sitúa la igualdad de género en el centro de todas las políticas y durante el tiempo que duren estas.

Identificar la realidad sin que existan sesgos de género, disponer de conocimiento y poder usar instrumentos en relación a este se presenta prioritario para llevar a cabo esta transversalidad. La finalidad de esta forma de actuar no es otra que la de posibilitar el cambio social, dejando de perpetuar las desigualdades y buscando alcanzar su completa erradicación.

En este contexto, el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Palenciana forma parte de una política sobre la que se manifiesta un compromiso explícito con la Igualdad y busca la aplicación de medidas en sintonía con las políticas integradoras del mainstreaming de género.

#### 4. Características generales.

- Es un PMIO (Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres), impulsado desde la Concejalía de Igualdad y Diversidad.
- Está elaborado desde la participación, junto a la ciudadanía y los agentes sociales del municipio. Además, cuenta con la implicación del personal municipal.
- Resulta coherente con las necesidades detectadas en el diagnóstico de situación, elaborado con carácter previo a este Plan.
- Constituye un instrumento para el cambio social, afectando a toda la localidad, y es fruto de un compromiso político, técnico y ciudadano.

#### 5. Principios rectores.

- **Compromiso.** Declarado por el Ayuntamiento de Palenciana para establecer y desarrollar políticas que impliquen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, e impulsar medidas que permitan alcanzar la igualdad real. Ello conforme a los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos que contempla la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- **Transversalidad.** Como elemento central en el diseño del Plan se sitúa el género. Su integración en todas las políticas y acciones supone tener en cuenta que mujeres y hombres pueden presentar distintas necesidades, expectativas, situaciones, etc. Algo que debe contemplarse en todas las fases de trabajo y por todos los departamentos que integran el ayuntamiento, los servicios que se lleven a cabo, etc.
- **Cooperación.** Consecuencia lógica de la transversalidad y fundamental para tratar las causas estructurales de la desigualdad. Requiere un abordaje de carácter multidisciplinar en la acción conjunta entre los distintos actores que se ven afectados: personal técnico y político, asociación de mujeres, otros agentes sociales y población en general.
- **Participación.** Apuesta por la participación y el consenso de los agentes que son claves en materia de igualdad, así como los demás actores involucrados, por la importancia del papel que juegan. Implica a las diferentes personas de la organización, en todos los ámbitos, a diferentes niveles de responsabilidad y durante todo el proceso de elaboración y desarrollo del Plan.
- **Justicia social.** Que está basada en la equidad, lo que va más allá de la justicia legal. Es decir, en la Igualdad de Oportunidades y los Derechos Humanos, que son universales e inalienables.
- **Transparencia.** Para poder evaluar y rendir cuenta en relación con su implementación, dando a conocer el Plan. Se trata de un principio que redundará en el fortalecimiento de las instituciones.

## 6. Estructura.

- a) **Compromiso.** Del Ayuntamiento, con las características de:
- Acuerdo expreso. Donde se plasma la intención de iniciar el proceso de incorporación de las políticas de igualdad, con la finalidad de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio.
  - Publicidad. Acuerdo que se plasma públicamente y de forma explícita.
  - Comunicación, tanto a nivel interno como externo.
  - Creación de un equipo promotor. Para impulsar las labores del plan.

- b) **Diagnóstico de situación.** Análisis, con perspectiva de género, de la situación de partida. A través de la planificación se procede a la recogida de información y análisis de datos de interés que nos han permitido detectar necesidades, posibles desigualdades y presentar propuestas de mejora. Es decir, su finalidad es servir de base para la realización del Plan y se caracteriza por ser instrumental, práctico, flexible y dinámico.
- c) **Plan de actuación.** Es el plan en sí, que se diseña en función de los resultados del diagnóstico de situación. Se organiza en:
- I. Programación. Planificación del mismo, delimitando:
    - Objetivos generales. Metas a alcanzar para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio. Hacen referencia a la totalidad del Plan.
    - Objetivos específicos. Más detallados, que nos van a permitir conseguir los objetivos generales. Su carácter es más estratégico.
    - Acciones concretas. Que permiten cumplir los objetivos que se plantean y que buscan intervenir sobre las desigualdades recogidas por el diagnóstico.
    - Responsables. Áreas municipales que son las encargadas de la implementación de las actuaciones contempladas.
    - Mecanismos para el seguimiento y evaluación. Indicadores básicos para poder medir y evaluar los resultados.
    - Recursos. El carácter de los necesarios para llevar a cabo las acciones del Plan.
    - Plazo de ejecución. Referencia al calendario para materializarlas.
  - II. Implantación.
    - Llevar a cabo las acciones que se han planificado.
    - Comunicación.
  - III. Seguimiento y Evaluación.
    - Análisis de los resultados obtenidos. Sus datos nos sirven para adaptar el Plan a las necesidades que vayan surgiendo (flexibilidad) y el análisis del resultado final de Plan de Igualdad, para saber la incidencia de este en la mejora de los objetivos de igualdad. Incluirá:
      - Periodicidad de los informes.
      - Análisis de los resultados obtenidos.
      - Propuestas para la mejora.

TABLA RESUMEN DEL PROGRAMA DE ACTUACIÓN

Áreas	Objetivos generales	Objetivos específicos	Acciones
1. Transversalidad de género en actuaciones municipales	1 (1)	8 (1-8)	14 (1-14)
2. Empoderamiento y cambio de valores	3 (2-4)	8 (9-16)	9 (15-23)
3. Participación social y promoción de la igualdad	1 (5)	2 (17-18)	3 (24-26)
4. Empleo, conciliación y corresponsabilidad	3 (6-8)	4 (19-22)	7 (27-33)
5. Cultura, educación en igualdad y deporte	3 (9-11)	2 (23-24)	8 (34-41)
6. Salud y bienestar	1 (12)	2 (26-27)	2 (42-43)
7. Prevención y eliminación de la violencia de género	1 (13)	3 (28-30)	5 (44-48)
TOTAL	13	30	48

Se trata de un plan ambicioso para las características del Consistorio y las dimensiones del municipio, que contempla: 7 áreas, 13 objetivos generales, 30 específicos y 48 acciones.

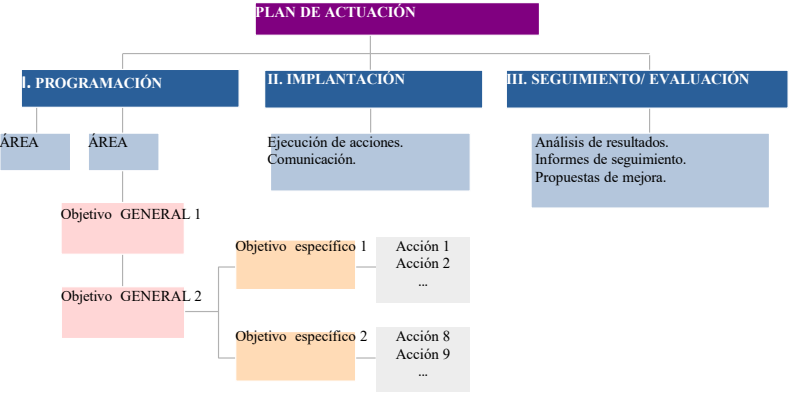


Diagrama del plan de actuación

### 7. Ámbito de aplicación.

Lo constituye el municipio de Palenciana. Para materializar esta actuación prevé el consistorio establecer como principio básico y transversal de la política municipal la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, llevando a la práctica medidas que propicien un cambio en la realidad social hacia el avance de la consecución de esa igualdad real.

### 8. Vigencia.

Para alcanzar los objetivos del I PMIO de Palenciana se contempla un plazo de cuatro años, estableciéndose revisiones anuales de carácter estratégico junto a informes de seguimiento. La implementación del Plan tendrá inicio con su aprobación.

### 9. Claves para la puesta en marcha.

- Es un PLAN, un documento de trabajo que debe implicar a todas las áreas. Se trata del documento orientativo que recoge las acciones y medidas a llevar a cabo por el ayuntamiento en los próximos años en igualdad de oportunidades en el municipio. Debe ser dinámico y coherente para conseguir los objetivos que recoge.
- La metodología es participativa. Constituye una herramienta práctica para que quienes participan en los procesos sean agentes activos, interviniendo conscientemente en la transformación.
- Está proyectado a medio plazo. Con una vigencia de cuatro años posee carácter temporal, adaptándose a los cambios.
- Las acciones de difusión. Su contenido debe ser distribuido para darlo a conocer, consiguiendo implicar a todas las personas a quienes pretende afectar. La difusión se efectuará en dos niveles: el interno, dirigido a las personas de la organización municipal implicadas en la gestión, y el externo, con conocimiento de todas las instituciones, asociaciones, colectivos y ciudadanía en general.
- Los recursos económicos y calendarización de las acciones. El desarrollo del Plan de Igualdad deberá contar con los recursos materiales, económicos, personales o de otro tipo, suficientes para cumplir los objetivos que propone. En este sentido, el ayunta-

miento puede recurrir a otras instituciones, subvenciones y al presupuesto municipal a través de las distintas concejalías.

#### **10. Diagnóstico: situación de partida.**

El diagnóstico para conocer la situación inicial en el municipio respecto a la igualdad se materializa en un análisis de la realidad local, con el objetivo de encontrar posibles desequilibrios entre mujeres y hombres, los que se encuentran en la base de las desigualdades. Como objetivo específico está dar visibilidad a aquellas que puedan detectarse, facilitando su intervención en el futuro, así como obtener las conclusiones adecuadas que nos ayuden a definir la estrategia que debe orientar el Plan Municipal de Igualdad.

En este caso, en la localidad de Palenciana, el punto de partida para la elaboración del diagnóstico lo constituyó la recogida de información, que se llevó a cabo en varios ámbitos. En el municipal, de Ayuntamiento, se tuvieron en cuenta cuáles son los puntos fuertes, debilidades, buenas prácticas, etc. del consistorio. Respecto a la población de Palenciana, se buscó conocer qué consideración hay entre la ciudadanía, en general, de la igualdad de oportunidades. Las asociaciones y otros colectivos sociales, parte integrante de la población, también aportaron información de interés acerca de la situación y necesidades en este ámbito.

Sobre las fuentes de información, para la recopilación de datos, se utilizaron tanto primarias (mujeres y hombres en el territorio) como secundarias (web municipal, páginas web de instituciones del territorio, documentos de organizaciones e instituciones, etc.) Las fases de consulta y debates se centraron en una encuesta dirigida a la población, así como reuniones informativas y de trabajo participativo.

Una vez recabada la información se procedió a su análisis y a la elaboración del documento diagnóstico. Es este el que nos ha permitido concretar las diversas áreas en las que intervenir con prioridad. Así, tras establecerse unas propuestas de líneas de trabajo, el Plan Municipal de Igualdad pasa a recoger en cada área los objetivos generales y específicos a conseguir junto a las medidas que permitirán llevarlos a cabo, los departamentos o personas responsables de su implementación, los recursos previstos, indicadores para su evaluación y plazos de ejecución (calendario).



### 11. Áreas de actuación.

Alcanzan a un total de 7 áreas, distribuidas en las siguientes temáticas:

ÁREA 1	Transversalidad de género en las actuaciones municipales.
ÁREA 2	Empoderamiento y cambio de valores.
ÁREA 3	Participación social y promoción de la igualdad.
ÁREA 4	Empleo, conciliación y corresponsabilidad.
ÁREA 5	Cultura, educación en igualdad y deporte.
ÁREA 6	Salud y bienestar.
ÁREA 7	Prevención y eliminación de la violencia de género.

#### ÁREA 1. Transversalidad de género en las actuaciones municipales.

La Comisión Europea señala en su Comunicación "Integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas y actividades comunitarias" (COM (96) 67 final) que "la transversalidad de género implica no limitar los esfuerzos de promoción de la igualdad a la adopción de medidas específicas a favor de las mujeres, sino movilizar todas las medidas y políticas generales específicas con el propósito de lograr la igualdad, teniendo en cuenta de forma activa y abierta en la etapa planificadora sus posibles efectos respecto a las situaciones respectivas de hombres y mujeres (la perspectiva de género). Ello supone estudiar de forma sistemática la dimensión de la igualdad en todas las medidas y políticas y tener en cuenta esos posibles efectos al definirlas y aplicarlas".

La perspectiva de género constituye un obligado punto de partida a la hora de planificar cualquier política. Ello como parte de la estrategia para erradicar las desigualdades y garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres, una vez se comprueba que la legislación actual es insuficiente para garantizar aquella. Se trata de un proceso que debe alcanzar todos los niveles y ámbitos contemplados en ese diseño y que en el caso que nos ocupa, en lo local, la proximidad a la ciudadanía supone un elemento a considerar de gran valor porque facilita un mejor y más fiel conocimiento de las necesidades de mujeres y hombres del territorio. Esto nos va a permitir, por un lado, elaborar políticas concretas cuyo enfoque resida en los problemas específicos consecuencia de situaciones de desigualdad, y por otro,

al mismo tiempo, actuar proyectando a largo plazo una transformación en relación con las políticas que sí son generales.

Por tanto, introducir la perspectiva de género en las políticas públicas:

- Es un trabajo que en cualquier proyecto debe tener en cuenta las desigualdades entre mujeres y hombres, así como sus distintas necesidades e intereses. Algo que es preciso hacer en todos los procesos (decisión, planificación, ejecución, evaluación) de esa política, considerando, además, el impacto que tendrán en ellas.
- Se caracteriza por la progresión en la implantación y flexibilidad, y adaptación a la realidad concreta que aborda.
- A nivel de información e identificación se debe tener acceso a una información desagregada por sexos, con indicadores cuantitativos y cualitativos, identificando posibles factores de discriminación. Su análisis debe realizarse desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta los agentes que tienen implicación y detectando cuáles son nuevos intereses y necesidades.
- En la planificación se contemplará la posibilidad de acometer acciones positivas, la formación en género e igualdad y la participación de personal especialista.
- Para evaluar se procede a una evaluación previa del impacto de género, su congruencia a nivel interno y con la igualdad de oportunidades, contando la misma con indicadores desagregados y de igualdad.

#### Sobre el diagnóstico.

Algunas consideraciones interesantes en relación con la transversalidad y el trabajo en igualdad que se desarrolla en el municipio son:

- Aunque se trabaja en Políticas de Igualdad desde hace años en Palenciana, no existen programas o planes de actuación con estructura y planificación a largo plazo recogidos documentalmente. Además, no se elaboran memorias de los trabajos que se vienen efectuando en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La actividad actual se ciñe a actuaciones concretas que llevan cabo las distintas concejalías. Los programas de actividades de la "Concejalía de Igualdad y diversidad" se centran en la ciudadanía en general y se organizan durante todo el año, con mayor incidencia en días señalados como el 8 de marzo: "Día Internacio-

nal de la Mujer”; 28 de junio: “Día del Orgullo LGTBI”; 15 de octubre: “Día de la mujer rural” y 25 de noviembre: “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”.

- Por otro lado, existe la necesidad de ampliar conocimientos en igualdad de oportunidades por las personas trabajadoras del Ayuntamiento, ya que hasta la fecha solo han recibido la formación básica imprescindible para comenzar con los trabajos de elaboración del Plan de Igualdad. Formación que tuvo lugar con motivo del diagnóstico. Algunas de las actuaciones formativas y educativas en el municipio se desarrollan a través de la contratación de empresas externas o en colaboración con otras entidades no locales, llevando a cabo talleres y actividades con la ciudadanía en su conjunto y destacando las dirigidas a la población infantil (en el colegio y biblioteca). En relación con la asistencia a actividades programadas desde el ayuntamiento, entre los participantes (en su mayoría mujeres) de la encuesta abierta a la población en fase diagnóstica un 36,9% señaló haber asistido a las actividades formativas ofrecidas a nivel municipal.
- Para finalizar, señalar que en la localidad de Palenciana no existen órganos similares a un Consejo municipal de la Mujer para la participación y representación de las mujeres que colabore en orientar la actuación municipal en materia de igualdad, pero sí es posible contar la colaboración de la única asociación de mujeres. Además, no hay constancia de ningún estudio previo, efectuado desde la perspectiva de género, sobre la situación de la mujer en la localidad.

OBJETIVOS Y ACCIONES

ÁREA 1 - Transversalidad de género en las actuaciones municipales.

OBJETIVO GENERAL 1	Introducir la perspectiva de género en las actuaciones municipales.
Objetivo específico 1	Poner en marcha la Comisión de Igualdad para favorecer la implantación del I PMIO en el municipio.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>

ACCIÓN 1	Responsable	Recursos	Calendario
Aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.	Alcaldía / Concejalía Igualdad	Propios	1º trimestre 2022

\* **Indicadores:** Aprobación del reglamento

Objetivo  
específico 2

Aprobar el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Palenciana.

ACCIÓN 2	Responsable	Recursos	Calendario
Llevar a pleno el I PMIO para su aprobación.	Alcaldía / Concejalía Igualdad	Propios	1º-2º trimestre 2022

\* **Indicadores:** Llevar a pleno

Objetivo  
específico 3

Difundir el I PMIO entre la ciudadanía de Palenciana.

ACCIÓN 3	Responsable	Recursos	Calendario
Publicación del I PMIO en las redes sociales y web municipal (entre otros posibles medios) con la finalidad de que la ciudadanía conozca el Plan.	Alcaldía / Administración	Propios	2º trimestre 2022

\* **Indicadores:** Nº de medios donde se publica / Tipo de medios de publicación

ACCIÓN 4	Responsable	Recursos	Calendario
Difundir entre todo el personal trabajador del Ayuntamiento y publicarlo en la intranet.	Alcaldía / Administración	Propios	2º trimestre 2022

\* **Indicadores:** Difusión del Plan / Medios donde se ha difundido

**Objetivo específico 4**

Garantizar la dotación presupuestaria suficiente para afrontar el contenido del Plan.

ACCIÓN 5	Responsable	Recursos	Calendario
Destinar recursos en cada Concejalía para actuaciones relacionadas con la igualdad.	Responsables de todas las concejalías	Propios	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de recursos destinados / Tipo de recursos destinados

**Objetivo específico 5**

Crear mecanismos que permitan implantar progresivamente la perspectiva de género en todas las áreas municipales.

ACCIÓN 6	Responsable	Recursos	Calendario
Disponer de sistemas de recogida de datos desagregados por sexo en actuaciones como las actividades previstas en el Plan.	Alcaldía / Todas las concejalías	Propios / Externos	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de sistemas de recogida de datos desagregados por sexo / N.º de actuaciones en las que se ha podido obtener datos desagregados por sexo

ACCIÓN 7	Responsable	Recursos	Calendario
Fortalecer la formación y recursos destinados a ello:  a) en igualdad de oportunidades; b) en las formas de intervenir para la incorporación efectiva del principio de igualdad de oportunidades; c) en sensibilización y prevención de la violencia de género.	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Propios / Externos	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de formaciones impartidas / Temáticas de las formaciones

Objetivo específico 6

Usar un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento, así como un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes utilizados.

ACCIÓN 8	Responsable	Recursos	Calendario
Ofrecer recursos para poner al alcance del personal trabajador de unas pautas mínimas a seguir en el uso de un lenguaje no sexista en las comunicaciones. Informar, además, sobre otros relacionados que proporcionan instituciones que trabajan la igualdad.	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Propios/ Externos	2022-2023

\* **Indicadores:** N.º de recursos ofrecidos / N.º de comunicaciones informativas

ACCIÓN 9	Responsable	Recursos	Calendario
Revisión y modificación de los formularios que habitualmente usa el personal trabajador en su comunicación con la ciudadanía.	Alcaldía / Administración	Propios / Externos	2023

\* **Indicadores:** N.º de formularios revisados / N.º de modificaciones

ACCIÓN 10	Responsable	Recursos	Calendario
Revisión y análisis de los contenidos de la web municipal y adaptación a un lenguaje no sexista.	Alcaldía / Administración	Propios / Externos	2022-2023

\* **Indicadores:** Revisión de los contenidos de la web / Existencia de sistema de revisión de los contenidos que se publican

**Objetivo específico 7**

Determinar los procesos sobre los que hay que intervenir para introducir la perspectiva de género en las actuaciones municipales (coordinación, planificación, gestión, etc.)

ACCIÓN 11	Responsable	Recursos	Calendario
Análisis/investigación de procesos en sus distintos niveles para la posible intervención.	Alcaldía / Todas las Concejalías	Propios / Externos	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de procesos revisados / N.º de áreas revisadas

Objetivo  
específico 8

Consolidar el proceso de transversalización en el Ayuntamiento.

ACCIÓN 12	Responsable	Recursos	Calendario
Crear un Plan de Igualdad de empresa para el Ayuntamiento.	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Propios	2022

\* Indicadores: Realización del Plan

ACCIÓN 13	Responsable	Recursos	Calendario
Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en el Ayuntamiento.	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Propios	2022

\* Indicadores: Elaboración del protocolo

ACCIÓN 14	Responsable	Recursos	Calendario
Adhesión al “Manifiesto por unas empresas libres de acoso sexual y por razón de sexo hacia las mujeres, en la esfera laboral”, pasando a formar parte de la RAEC (Red andaluza de Entidades Colaboradoras)	Alcaldía / Concejalía Igualdad	Propios	2023

\* Indicadores: Adhesión al manifiesto

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>



**ÁREA 2. Empoderamiento y cambio de valores.**

El empoderamiento conlleva adquirir el poder necesario para que la persona pueda cambiar su realidad, de tal manera que sea capaz de actuar tomando las decisiones y metas que se proponga, escoger libremente y desarrollar su propia vida. Algo que implica acceder a los recursos (sociales, económicos, etc.) y hacerlo en condiciones de igualdad de oportunidades, para lo que es preciso estar presente en los ámbitos de toma de decisiones.

Los ideales que la cultura asocia a la feminidad están detrás de desigualdades y desventajas a la hora de que las mujeres se desenvuelvan en sociedad. Ante estas consecuencias que genera la socialización es preciso cuestionar los estereotipos asociados a la feminidad y masculinidad. Revisar sus propias vidas y analizar las experiencias personales, con una mirada interna, sin dejar de lado el contexto social que les afecta y en el que se hayan inmersas, ayuda al cambio. Puede favorecer este proceso contar a su alcance con espacios o ambientes en el que sentirse cómodas y seguras para poder trabajar en su propia individualidad. Por otro lado, algunas herramientas a nivel individual y colectivo para propiciar cambios y facilitar el ejercicio de la libertad de ser y hacer de las mujeres son:

- Capacitar en género. Como ruta a la verdadera ciudadanía, generando reflexión sobre cómo se sustentan las desigualdades en todos los ámbitos.
- Potenciar las redes de mujeres. Es de importancia una identidad colectiva que integre las experiencias individuales a la hora de abordar las necesidades estratégicas de las mujeres. Para ello es interesante propiciar espacios donde hablar de los problemas que les afectan y acceder a recursos, como puede ser la formación, que favorezcan la autonomía personal y toma de conciencia de su poder.
- Reconocimiento social. Haciendo visibles sus aportaciones en la construcción de referentes.

**Sobre el diagnóstico.**

En el diagnóstico se observa cómo afectan los roles, prejuicios y estereotipos relacionados con las características, atributos o funciones que mujeres y hombres deberían tener o asumir, limitando el desarrollo de la individualidad y los proyectos de vida en los que buscamos la propia realización. Algunas de las consecuencias de los estereotipos en el papel y posición de las mujeres en la sociedad de Palenciana conectan con varias de las áreas analizadas en el diagnóstico. Así, por ejemplo, estos son los responsables de que se concentren en sectores de actividad marcados por mayor inestabilidad y menor salario, a la vez que les

hacen sentir en lo laboral la ausencia de reconocimiento social. También quedan patentes en la práctica deportiva, en la que, conforme a los datos analizados, vemos cómo sigue influyendo los prejuicios sociales que consideran que unas prácticas son más adecuadas que otras en función del sexo de quienes participan. Y en relación con la participación social, que aun siendo mayoritariamente femenina, se centra en todo aquello que tiene que ver con la religión, obedeciendo en ocasiones la estructura originaria de los colectivos a estereotipos. Por otro lado, tampoco disponen de espacios estables desde donde poder compartir sus problemáticas, preocupaciones, etc. y crear sinergias entre aquellos en los que las mujeres son mayoría. Además, otra manifestación más de las consecuencias de los roles desempeñados por las mujeres lo constituye el que sigan siendo reconocidas como la figura principal al afrontar los cuidados y la conciliación, pero con un valor en estas tareas que pasa muy desapercibido por su normalización en nuestra sociedad.

OBJETIVOS Y ACCIONES

Área 2 - Empoderamiento y cambio de valores.

OBJETIVO GENERAL 2

Sensibilizar para promover el cambio social en igualdad de oportunidades en la sociedad de Palenciana.

Objetivo específico 9

Mostrar la incidencia de estereotipos y roles de género en las desigualdades y promover su erradicación. Facilitar la visibilidad de las desigualdades que se dan en todos los ámbitos por estar normalizadas.

ACCIÓN 15	Responsable	Recursos	Calendario
Adquirir conocimientos en igualdad de oportunidades a través de la formación impartida en talleres dirigidos a la población en general.	Alcaldía / Concejalía	Propios / Externos	Durante toda la vigencia del Plan.

\* Indicadores: N.º de formaciones organizadas / N.º de personas formadas

**OBJETIVO GENERAL 3** Favorecer el reconocimiento de las mujeres y entre ellas.

**Objetivo específico 10** Trabajar la autoestima, la confianza en la propia valía, etc. como herramientas que faciliten y fortalezcan el empoderamiento de las mujeres.

ACCIÓN 16	Responsable	Recursos	Calendario
Talleres de desarrollo personal que trabajen la capacidad de autoconocimiento, el fomento de la autoestima y confianza, el reconocer límites y capacidades, etc.	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Propios / Externos	Desde 20023 en adelante y hasta el final de la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de talleres impartidos / N.º de personas que han asistido

**Objetivo específico 11** Trabajar en el reconocimiento y visibilidad de la mujer rural.

ACCIÓN 17	Responsable	Recursos	Calendario
Talleres sobre feminismo y mujer rural para propiciar un espacio de encuentro donde abordar los problemas del entorno en que se desenvuelven las mujeres rurales.	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Propios	2022

\* **Indicadores:** Impartición del taller / N.º de personas asistentes

Objetivo específico 12

Visibilizar el valor del trabajo que representan los cuidados.

ACCIÓN 18	Responsable	Recursos	Calendario
Favorecer y organizar encuentros alrededor de los cuidados, con participación de colectivos sociales, especialistas y población en general.	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Propios / Externos	Desde 20023 en adelante y hasta el final de la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de talleres impartidos / N.º de personas que han asistido

Objetivo específico 13

Promover las redes de mujeres, acercándolas a la población de Palenciana.

ACCIÓN 19	Responsable	Recursos	Calendario
Difundir en redes sociales información sobre redes de mujeres que trabajan en distintos ámbitos. Ejemplos: <a href="https://digitalizadas.org">https://digitalizadas.org</a> , (Red de mujeres con interés en usar la tecnología para fomentar el emprendimiento y el autoempleo) o <a href="https://fepe.es/">https://fepe.es/</a> (Foro de empresarias y profesionales de Córdoba)	Alcaldía	Propios	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de publicaciones en redes sociales

OBJETIVO GENERAL 4

Transformar las relaciones, estructuras e instituciones que limitan y perpetúan la subordinación de la mujer.

Objetivo  
específico 14

Incidir en las relaciones igualitarias, trabajar la corresponsabilidad y la coeducación.

ACCIÓN 20	Responsable	Recursos	Calendario
Organizar talleres que aborden la construcción de relaciones igualitarias, afectivas y saludables.	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Externos	Durante toda la vigencia del Plan.

\* Indicadores: N.º de talleres organizados / N.º de personas asistentes

ACCIÓN 21	Responsable	Recursos	Calendario
Abordar la desigualdad de género en los cuidados a través de la corresponsabilidad organizando talleres dirigidos a diversos colectivos: profesorado, AMPA, población en general, etc.	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Externos	Durante toda la vigencia del Plan.

\* Indicadores: N.º de talleres organizados / N.º de personas asistentes

Objetivo  
específico 15

Impulsar la participación plena y efectiva de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

ACCIÓN 22	Responsable	Recursos	Calendario
Organizar formaciones/talleres/debates donde abordar las prácticas sociales, culturales y tradicionales que perpetúan estereotipos.	Alcaldía / Todas las concejalías	Propios / Externos	Durante toda la vigencia del Plan.

\* Indicadores: N.º de actividades organizadas / N.º de personas que han asistido

Objetivo específico 16

Información a la ciudadanía sobre recursos especialmente en el ámbito de la igualdad.

ACCIÓN 23	Responsable	Recursos	Calendario
Publicación en redes sociales de guías de recursos, campañas, etc. de organismos e instituciones que trabajan la igualdad a nivel estatal y autonómico: Ministerio de Igualdad, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, IAM y Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.	Alcaldía	Propios	Durante toda la vigencia del Plan.

\* Indicadores: N.º de publicaciones

ÁREA 3. Participación social y promoción de la igualdad.

La participación social de las mujeres en equidad es algo que conecta con la igualdad y la justicia social. Sin embargo, la realidad nos muestra las numerosas problemáticas que la dificultan: sentir como menos importantes las preocupaciones de las mujeres, ridiculizar lo que hace referencia a los derechos de estas, la frecuencia con la que muchas se ven obligadas a renunciar (conciliación laboral), la desautorización a las que se enfrentan en numerosas ocasiones o a como son también silenciadas, la reproducción de la desigualdad (educación machista por ejemplo), etc.

Ante este panorama es fundamental centrarnos en una educación en lo comunitario y el cambio, a través de alternativas que impidan seguir reproduciendo este tipo de comportamientos. Y aquí la participación entra en juego como clave para ofrecer un modelo más plural, libre e igualitario que favorezca una convivencia y sociedad más justa. Como base de las estructuras que fomenten la participación podemos señalar la colaboración. Puede ser un punto de partida interesante para comenzar a trabajar en esa transformación social. De utilidad será, entre otras cosas, el generar nuevos liderazgos que cuestionen lo establecido, visibilizar las diferencias que siempre aportan, centrar el foco en una visión colectiva

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>

de lo doméstico, lo público y lo laboral, etc. En definitiva, afrontar acciones de la comunidad donde ofrecer la posibilidad de decidir activamente. Es la promoción de la igualdad de género, de las oportunidades para la mujer y de su participación en sociedad, la que nos permite programar intervenciones para promover la igualdad en todos los ámbitos.

#### Sobre el diagnóstico.

En cuanto a la participación, a pesar de no existir espacios estables para ello que faciliten un acercamiento directo a la ciudadanía y nos permita recibir feedback, sí se halla un alto número de colectivos y asociaciones en diversos sectores: religioso, cultural, ocio y tiempo libre, asociación de mujeres y con fines de carácter educativo. Además, la participación social de la mujer en Palenciana es mayoritaria pero concentrada en los ámbitos cultural, religioso y educativo, con las características de una mayor implicación frente a la del hombre y con la influencia aún en su funcionamiento de algunos estereotipos. En el principal puesto directivo de los colectivos existentes es significativa la figura masculina, no obstante, hay que señalar una nutrida presencia de mujeres en ese puesto en bastantes de las hermandades. Nos encontramos con una participación que en relación a la de los hombres tendrá una serie de diferencias como: la presencia casi exclusiva en ciertos cargos o su presencia con un carácter más puntual y concentrado en torno a las fechas señaladas en el calendario festivo. Otra cuestión es que para la mayoría de las hermandades se da la problemática de encontrar un relevo generacional que facilite su presencia en el tiempo. Algo que también sucede en otros ámbitos, no solo el religioso y que va más allá de una posible explicación en cuanto al género. Por otro lado, la promoción de la igualdad es algo que hace tiempo se trabaja con el colegio de la localidad y en la educación de personas adultas. No obstante, sigue siendo la presencia femenina la mayoritaria al frente del AMPA y las actuaciones que desarrolla esta. También queda bastante por hacer en otros ámbitos como el deportivo, en el que las mujeres abandonan el deporte a más temprana edad.

Además, podemos extrapolar algunas de las características en la forma de participar de los hombres mencionadas antes a otros ámbitos, como en la relacionada con proyectos y/o actividades organizadas por distintas entidades: Ayuntamiento, AMPA del colegio, etc. En ellas concurre un alto componente femenino que es necesario destacar. Para dar explicación a este fenómeno podemos sugerir el sentir general de que ese tipo de actividades son “cosas de mujeres” o que “no está bien visto ver a los hombres en ellas”. Para finalizar, comentar que de las personas que realizaron la encuesta dirigida a la población de Palenciana indicaron el sexo como el segundo motivo por el que alguna vez han sentido sufrir discriminación. Al preguntar el ámbito donde la habían sentido, en su caso, señalaron el empleo como aquel en el que más (34,8%), seguido de la familia y el ámbito de la educa-

ción en igual proporción (30,4%). En las instituciones y ámbito deportivo también se igualaba el porcentaje (21,7%). En otros, destacaba la orientación sexual en la infancia (4,3%).

OBJETIVOS Y ACCIONES

Área 3 - Participación social y promoción de la igualdad.

- OBJETIVO GENERAL 5

Favorecer el cambio en la cultura de la participación en lo local que facilite la implantación de políticas de igualdad en el municipio.
- Objetivo específico 17

Fomentar el asociacionismo para asegurar el relevo generacional y la supervivencia de las asociaciones y otros colectivos del municipio.

ACCIÓN 24	Responsable	Recursos	Calendario
Desarrollar acciones de sensibilización con colectivos de jóvenes para hacer visible la importante labor del tejido asociativo: talleres, charlas, etc.	Alcaldía	Propios	De 2024 a 2025.

\* Indicadores: N.º de acciones desarrolladas / N.º de personas asistentes

ACCIÓN 25	Responsable	Recursos	Calendario
Favorecer el fortalecimiento de la asociación de mujeres con un programa formativo específico (importancia del asociacionismo, elaboración de proyectos, etc.)	Alcaldía	Propios	2023

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>



\* **Indicadores:** N.º de formaciones impartidas / N.º de personas asistentes.

Objetivo específico 18

Favorecer la participación activa estable en cualquier tipo de proyecto municipal donde poder trabajar, a su vez, la igualdad de forma transversal.

ACCIÓN 26	Responsable	Recursos	Calendario
Crear una red para la participación entre las mujeres de los distintos colectivos, creando sinergias entre ellas que fortalezcan y pongan en valor el rol de la mujer en el ámbito participativo.	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Propios	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** Creación de la red / N.º de colectivos participantes / N.º de sesiones

ÁREA 4. Empleo, conciliación y corresponsabilidad.

El interiorizar un reparto diferenciado de las tareas entre mujeres y hombres (división sexual del trabajo), consecuencia de distinguir un trabajo productivo y otro reproductivo, favorece los roles de género sobre los que se sustentan la práctica de la discriminación de las mujeres. Así sobre las mujeres recaen mayormente los cuidados, la crianza y las tareas domésticas mientras que los hombres se desenvuelven más en el ámbito productivo y espacio público. Aunque la mujer se ha incorporado a estos últimos con gran rapidez, aquellos no lo han hecho respecto al ámbito doméstico al mismo ritmo e intensidad.

Por otro lado, las tareas realizadas en el hogar o los cuidados siguen siendo invisibles y no cuentan con remuneración en su realización, algo que genera un menor reconocimiento social. Esta menor apreciación se proyecta sobre todo en las ocupaciones desempeñadas por una mayoría de mujeres y que tienen relación con las funciones asignadas socialmente en base al sexo, que ya sabemos son valoradas de forma distinta. La consecuencia de todo ello es que ellas se concentran en empleos peor remunerados, con más inestabilidad, peores condiciones laborales, etc., lo que termina traduciéndose en una feminización de la pobreza. Además, a la hora de desenvolverse en el ámbito productivo las mujeres se siguen en-

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>

frentando con la necesidad, al mismo tiempo, de cargar con el mayor peso de las responsabilidades familiares y de lo doméstico. Es lo que se viene conociendo como la “doble jornada” y que constituye un obstáculo para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Por ello hay que tener muy en cuenta el enfoque que se da a las políticas de conciliación, por la importancia del papel social que se les asigna a las mujeres.

Los verdaderos cambios deben ser estructurales, alejados de la tradicional división sexual del trabajo, de tal manera que se implique a los hombres para asumir sus responsabilidades de carácter familiar y tareas domésticas. No conviene centrarlas en un uso mayoritario de las medidas de conciliación por parte de las mujeres porque termina afectando a la calidad del empleo femenino y perpetuando desigualdades. Es conocido que con frecuencia la opción pasar por: acudir a otras mujeres para las tareas del hogar o a las abuelas para el cuidado de menores, reducciones de jornada, pérdidas al rechazar empleos donde no tienen facilidades para seguir cuidando o afrontar las responsabilidades familiares, etc. Esa sobrecarga a la que se enfrentan las mujeres y que fomenta la desigualdad podría solucionarse si se apostara por un reparto equilibrado del trabajo reproductivo, al asumir los hombres la corresponsabilidad doméstica. Es lo que permitiría una verdadera conciliación. Así, la herramienta de apoyo nº 8 “Corresponsabilidad y planes de igualdad” del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades señala que la corresponsabilidad o el reparto de responsabilidades no se trata de una actitud de ayuda sino “la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo a alcanzar la igualdad real y efectiva entre ambos sexos.”

#### Sobre el diagnóstico.

De él puede extraerse las siguientes conclusiones en el ámbito del empleo, conciliación y corresponsabilidad.

- El paro en Palenciana afecta de forma muy similar a mujeres y hombres.
- Los hombres demandantes de empleo por sector de actividad superan con creces a las mujeres.
- Son los estudios secundarios los que conforman el grueso de las personas paradas, con un porcentaje, en este último caso, superior en hombres (70,18%) que en mujeres (60,38%). Sin embargo hay más mujeres paradas con estudios postsecundarios que hombres, una manifestación más de la brecha de género en el empleo, donde existen

aún barreras estructurales que impiden a estas el acceso o permanencia en él a pesar de la formación.

- En demandantes de empleo por sector de actividad económica las mujeres se centran fundamentalmente en los sectores de servicios y agricultura. En los hombres la distribución entre sectores de actividad es más uniforme, distribuyéndose entre servicios, agricultura, industria y construcción. Por tanto, la demanda se centra donde están contratando. Datos como estos o como el que la segunda actividad en la que se contrata a las mujeres sea la de personal de limpieza, ocupación que no encontramos entre ellos confirman la segregación laboral o de ocupación.
- Los hombres acceden a mayor número de contratos y acaparan la contratación indefinida, algo que confirman los datos de evolución en los últimos 10 años.
- El nivel cultural y de amplitud de expectativas inciden en la motivación para seguir avanzando en nuevos proyectos, que a su vez repercuten en la mejora de las condiciones profesionales y personales. Se confirma que esta es menor entre las mujeres con pocas oportunidades para salir de la localidad, relacionarse o estudiar.
- Las dos demandas principales de recursos a los Servicios Sociales están relacionadas con la necesidad de encontrar un empleo y los cuidados.

En definitiva, la segregación laboral sitúa a las mujeres en una posición de mayor inestabilidad, menor salario y reconocimiento. La incorporación de la mujer al trabajo se sigue produciendo mediante la dualización que supone el acceso a empleos poco cualificados y unas condiciones laborales más desfavorables. Los nuevos puestos a los que acceden se sustentan en los tradicionales trabajos de cuidado, como es el caso de las auxiliares de ayuda a domicilio. Todo lo anterior conecta con la denominada brecha salarial, sin olvidar que estas distribuciones en el mapa laboral inciden en su condición social y posibilidades de educación profesional. En la encuesta abierta a la ciudadanía elaborada para el diagnóstico, en relación con los principales problemas de las mujeres en Palenciana se hacía referencia entre otros a la falta de empleo y formación, el poco reconocimiento social en lo laboral o las condiciones laborales. Además, de quienes consideraban necesario las actuaciones encaminadas a la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio señalaban el empleo como una de las áreas en las que centrar aquellas, seguidas de la formación/educación y conciliación/corresponsabilidad. Las responsabilidades familiares y domésticas así como el acceso al empleo fueron los ámbitos donde creían se manifestaban más la desigualdad entre mujeres y hombres en la localidad. A pesar de que sus participantes señalan a la mujer como principal figura encargada de los cuidados de perso-

nas dependientes en el 49,2% de los casos, con un alto porcentaje indicativo de corresponsabilidad aquí por parte del hombre (47,7%), cuando se pregunta sobre la realización de las tareas domésticas el porcentaje de mujeres en asumir su desempeño se eleva hasta el 53,8%, frente al reparto equitativo entre convivientes que disminuye al 41,5%.

Por otro lado la corresponsabilidad permite que los distintos miembros de la familia puedan disfrutar del ocio y tiempo libre (usos del tiempo). Las mujeres disponen de menos tiempo diario por culpa de la mayor carga en los cuidados, tareas domésticas, etc. y que en su tiempo libre las actividades de voluntariado alcanzan cierta importancia. Voluntariado que en el caso de la población de Palenciana adopta la forma de una participación en diversos colectivos y asociaciones. Tal y como hemos visto ya, en la encuesta abierta a la localidad, en cuanto al uso del tiempo, las personas participantes indicaban entre las actividades a las que más tiempo dedicaban al día, excluyendo fines de semana eran el trabajo remunerado, las tareas domésticas y el ocio y tiempo libre, en la misma intensidad este último, cada día, que las tareas de cuidado (entre 1 y 3 horas). En este caso, lo más conveniente sería intentar introducir modificaciones sobre los usos del tiempo que permitan la ruptura de estereotipos, valores y actitudes de forma que no se centre exclusivamente el ocio en la participación de las mujeres en los colectivos o en ciertas prácticas deportivas, ofreciendo alternativas y consensuando una oferta variada de actividades, especialmente para mujeres de más edad.

OBJETIVOS Y ACCIONES

Área 4 - Empleo, conciliación y corresponsabilidad.

OBJETIVO GENERAL 6	Favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres en el empleo.
Objetivo específico 19	Acercar a las mujeres a la formación como vía de acceso al empleo, por las mayores dificultades a las que se enfrentan en el ámbito rural.

ACCIÓN 27	Responsable	Recursos	Calendario
Formar para el emprendimiento a través de talleres. Ejemplo: “Taller para emprender y liderar: una perspectiva de género”.	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Propios / Externos	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de talleres organizados / N.º de personas asistentes

ACCIÓN 28	Responsable	Recursos	Calendario
Hay muchas mujeres que han creado una empresa, negocio o están al frente de una actividad autónoma: modistas, hostelería, tiendas, supermercados. Sería interesante mostrarles apoyo desde las instituciones: ¿qué necesita en su empresa?	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Propios / Externos	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º reconocimientos

ACCIÓN 29	Responsable	Recursos	Calendario
Capacitar en nuevas tecnologías, como herramienta indispensable en la búsqueda de empleo: apps para conectar personas candidatas con oferentes, entrevistas por zoom o skype, video currículums, presencia en rrss, aprender a detectar falsas ofertas, CV 3.0, etc.	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Externos	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de formaciones impartidas / N.º de personas asistentes

Objetivo específico 20

Conseguir recursos para facilitar el acceso a la información que permita la incorporación sociolaboral de las mujeres del municipio.

ACCIÓN 30	Responsable	Recursos	Calendario
Promover alianzas con otros agentes del territorio, dando a conocer recursos que están disponibles en materia de formación e itinerarios para el empleo, adhiriéndose a campañas de instituciones que fomentan el empleo, etc.	Alcaldía	Propios	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de contactos llevados a cabo / N.º de recursos dados a conocer / N.º de campañas apoyadas

OBJETIVO GENERAL 7

Romper inercias y transformar las relaciones laborales para facilitar en las mujeres el acceso, permanencia y promoción en el empleo.

Objetivo específico 21

Fomentar la conciliación de la vida profesional, personal y laboral de la ciudadanía.

ACCIÓN 31	Responsable	Recursos	Calendario
Organizar jornadas de sensibilización sobre corresponsabilidad, nuevos usos del tiempo, utilización de las medidas para la conciliación por hombres, etc.	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Externos	Durante toda la vigencia del plan.

\* **Indicadores:** N.º de jornadas organizadas / N.º de personas asistentes

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>

ACCIÓN 32	Responsable	Recursos	Calendario
En fines de semana ofrecer actividades de tiempo en familia, en colaboración con la escuela y el AMPA.	Alcaldía / Todas las concejalías	Propios / Externos	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de actividades organizadas / N.º de personas asistentes

**OBJETIVO GENERAL 8**

Favorecer un cambio de mentalidad en la corresponsabilidad familiar, fomentando una mayor participación de las mujeres en condiciones de igualdad en el mundo laboral.

**Objetivo específico 22**

Implicar a los hombres en la corresponsabilidad y los cuidados, para disminuir la carga a la que se enfrentan las mujeres.

ACCIÓN 33	Responsable	Recursos	Calendario
Difundir o elaborar campañas sobre corresponsabilidad dirigidas a la población, especialmente a los hombres.	Alcaldía	Propios / Externos	Durante toda la vigencia del plan.

\* **Indicadores:** N.º de campañas difundidas o elaboradas

**ÁREA 5. Cultura, educación en igualdad y deporte.**

**Cultura.** Como en otros muchos ámbitos las mujeres no han sido reconocidas ni suficientemente valoradas. Algo que se refleja en la creación artística, por ejemplo, en el menor valor económico atribuido a sus obras en relación a los hombres, o al hecho de haber tenido muchas de ellas la necesidad de crear bajo un pseudónimo. Hablamos de la doble lucha a la que se han enfrentado siempre, el arte y la igualdad. Pero la poca visibilidad no ha mermado la influencia femenina y la de sus obras. También podemos observar cómo otras

tantas veces las tradiciones culturales han legitimado el poder masculino con reacciones a cualquier cambio argumentando que “siempre ha sido así”, sin reflexionar sobre la posibilidad y necesidad del cambio.

Por otro lado, en cuanto a la realización de actividades culturales en distintos ámbitos, según la “Encuesta de hábitos y prácticas culturales en España - 2018-2019” del Ministerio de Cultura y Deporte sobre las actividades culturales más frecuentes pueden extraerse diferencias en el consumo de ciertas formas de cultura. Los hombres destacan en la visita a monumentos y yacimientos, leer prensa, escuchar música, cine, ver video, escuchar radio, usar el ordenador, acceder a internet, o a conciertos de música. Las mujeres optan más por la visita a museos, exposiciones, galerías de arte, bibliotecas, lectura de libros, teatro, circo, zarzuela, ballet/danza, ópera. Respecto a la realización de actividades artísticas en los hombres se señala el diseño de páginas web, otras audiovisuales, tocar un instrumento u otras vinculadas a la música, disponer de un blog o hacer video. Mientras las mujeres prefieren la danza, ballet, baile, flamenco, baile español, hacer teatro, cantar en un coro, otras artes plásticas, pintar o dibujar, escritura, otras actividades artísticas. A pesar de lo anterior hay que mencionar que las mujeres siguen siendo minoría en casi todos los campos de la creación y gestión de la cultura. Por tanto, en el camino hacia la igualdad, también es preciso impulsar el papel de la mujer y eliminar los estereotipos sexistas también aquí.

**Educación.** Respecto a la educación, en la actualidad, el hecho de que en nuestro país las mujeres estudien más de lo que lo hacían en épocas pasadas y más que los hombres, no ha conseguido eliminar cómo los estereotipos siguen influyendo o la existencia de desigualdades. Es decir, ese cambio en relación a los estudios no se ha traducido en mayores logros en el ámbito de lo laboral. Según el Anexo III al Informe “Brecha salarial y Techo de cristal”, elaborado por los técnicos del Ministerio de Hacienda (Gestha) a partir de las estadísticas salariales de la AEAT (2018), las mujeres cobran un 29,3% menos que los hombres. Brecha que aumenta con la edad y se intensifica en edades donde se concentra maternidad y cuidados a personas mayores. La segregación ocupacional es fruto de los estereotipos y roles de género que llevan a una valoración diferenciada de la capacidad de mujeres y hombres, siendo distintos los papeles que desempeñan, asignados socialmente y que determinan el elegir unos estudios que influyen en el acceso a lo laboral. Aquí es necesario no olvidar el importante papel que juega la escuela, por la labor de proyección de futuro en niñas y niños que desempeña. Apostar por una educación no sexista que favorezca el desarrollo integral, con independencia del sexo de las personas, debe primar en ella. Es la coeducación la respuesta para abordar un proceso formativo desde la perspectiva de género, considerándola un principio transversal.



Así, en relación con el fomento de la igualdad la L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género establece la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los fines en el sistema educativo español. Para dar respuesta a esa finalidad indica, entre otras, la necesidad de fomentar la igualdad a través de materiales educativos libres de estereotipos sexistas o discriminatorios, y la formación inicial y permanente del profesorado con formación específica en materia de igualdad.

**Deporte.** Diversos estudios afirman la brecha de género en el nivel de práctica de actividad física, como el informe “Mujer joven y actividad física” de la Fundación Mapfre (2019). Según este es más acentuada entre adolescentes y adultos jóvenes, apuntando a diversos motivos entre los que menciona un perfil motivacional distinto, con interés principal en la vinculación con un contexto de interacción y comunicación entre iguales, el menor impacto social y mediático del deporte femenino y el auge de las nuevas tecnologías de interacción social. También están la influencia de condicionantes socioculturales (asociados a la belleza y feminidad) y una orientación hacia la competición y obtención de resultados que limitan en parte la plena implicación. Por último, destaca las barreras por factores inherentes a la mujer y su entorno, donde predominan las temporales, dando mayor peso a lo académico y la presión familiar por compatibilidad de actividades ante las que la actividad deportiva se supedita a la académica. Entre las contextuales se encuentran la oferta sesgada sin vinculación a las preferencias del colectivo femenino, sobre todo al terminar el ámbito escolar, los sesgos socioculturales y la falta de apoyo o participación. Y para finalizar las intrapersonales, en relación con el nivel de autoexigencia en la mujer que influye en la percepción de competencia y destreza en el desempeño motriz. Por todo lo anterior, la intervención deberá orientarse a reforzar las actuaciones en el periodo temporal que abarca el cambio de la ESO a Bachillerato/FP, por ser el momento en el que la mujer afronta cambios en su motivación ante la madurez temprana y los nuevos intereses y prioridades que otorga a la práctica deportiva.

#### Sobre el diagnóstico.

**Cultura.** En el municipio de Palenciana las festividades religiosas son manifestaciones no solo expresivas de lo religioso, también de la cultura. Permiten transmitir en el transcurso de los años conocimientos tradicionales y en ellas participa toda la localidad. Pero las actividades culturales se vienen ampliando más allá, ofreciendo desde hace varios años nuevas expresiones, como la que se centra en el arte urbano y la creación, donde la igualdad tiene una gran acogida gracias al arte contemporáneo y las mujeres creadoras. En este sentido, es importante dar continuidad y mayor visibilidad a estas actuaciones. Por otro lado, los datos

extraídos del diagnóstico en relación al uso de la biblioteca de Palenciana y hábitos de lectura se encuentran en consonancia con los disponibles de la Encuesta de Hábitos y Prácticas Culturales 2018-2019 en España, realizada por el Ministerio de Cultura y Deporte, cuando indica que la lectura de libros ha sido una actividad cultural más frecuente en las mujeres. También destaca esta dependencia municipal por ser un espacio donde se acogía la organización de actividades culturales tipo cuentacuentos, suprimidas por la pandemia. No debemos olvidar el gran valor educativo del cuento, que se postula como una valiosa herramienta para trabajar la igualdad entre la población infantil. Resaltar también dentro de este edificio el espacio denominado “Rincón Violeta”, que hay que seguir alimentando de títulos cuya finalidad sea la de transmitir valores de igualdad.

**Educación.** En este ámbito destaca en la localidad el trabajo que viene realizándose desde los centros educativos, tanto en el C.E.I.P. San José como en la Sección de Educación Permanente Las Rosas. La labor fundamental de ambos centros gira en torno a la sensibilización en igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia de género, buscando la implicación del profesorado y la colaboración de las familias, llevando a cabo los objetivos de sus respectivos Planes de Igualdad. Por tanto, la coeducación es un modelo educativo de plena implantación en los centros formativos del municipio que debe expandir su potencial con el apoyo constante y la ampliación de la participación por parte de los distintos agentes sociales del municipio, en la misma colaboración estrecha con la que ya se viene trabajando desde el Ayuntamiento.

**Deporte.** En el ámbito del deporte existe una brecha de género en cuanto a la práctica deportiva sobre todo en el tramo de edad que comprende la etapa del paso de primaria a secundaria. Aquí parece entrar en juego la escasa oferta deportiva acorde a las preferencias del colectivo femenino, que difieren de las del masculino. Además, en el municipio destaca la práctica deportiva institucionalizada a través de las federaciones deportivas cuyas características influyen en esa brecha, por sus características de diferenciar con una mayor oferta para los chicos. La práctica multideportiva está más en línea con las preferencias de las mujeres en el sentido de que fomenta la actividad deportiva desde una visión sin estereotipos de género centrándose más en el juego y diversión, por lo que sería conveniente seguir fomentándola. Sobre la elección de la práctica deportiva, siguen presentes prejuicios al considerar que unas prácticas son más adecuadas que otras atendiendo al sexo, condicionamiento que resulta ser un verdadero obstáculo para la práctica del deporte en igualdad.

OBJETIVOS Y ACCIONES

Área 5 - Cultura, educación en igualdad y deporte.

**OBJETIVO GENERAL 9** Fomentar las prácticas culturales con perspectiva de género.

**Objetivo específico 23** Dinamizar con programas específicos dirigidos al fomento de la lectura y la educación en igualdad desde la biblioteca.

ACCIÓN 34	Responsable	Recursos	Calendario
Crear un programa continuado de talleres con cuentacuentos, actividades lúdicas, etc. que fomenten diversas manifestaciones artísticas y la igualdad.	Alcaldía / Concejalía Igualdad / Concejalía de Cultura	Propios / Externos	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de actividades/talleres, etc. / N.º de personas asistentes

**OBJETIVO GENERAL 10** Educar en igualdad a la ciudadanía de Palenciana.

**Objetivo específico 24** Apostar por la coeducación como herramienta fundamental para la promoción de la igualdad.

ACCIÓN 35	Responsable	Recursos	Calendario
Desarrollar un pacto local para la coeducación que abarque el compromiso de la ciudadanía, entidades, instituciones, etc. con interés en potenciar el trabajo en red para la realización de acciones coeducadoras.	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Propios / Externos	2024

\* **Indicadores:** Acuerdo del pacto local

ACCIÓN 36	Responsable	Recursos	Calendario
Impulsar la creación de la I Escuela de Igualdad en Palenciana, dirigida al alumnado de infantil y primaria en la que a través del juego, el teatro, los cuentos, etc. se fomenten, entre otros, los valores educativos, la educación y ocio libre de roles sexistas, tareas domésticas en igualdad o la resolución de conflictos.	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Propios / Externos	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de reuniones / Creación de la I Escuela de Igualdad

ACCIÓN 37	Responsable	Recursos	Calendario
Difundir campañas sobre el juego y juguete no sexista y no violento que favorezca que niñas y niños en un futuro sean personas adultas corresponsables e igualitarias.	Alcaldía	Propios	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de campañas difundidas / Medios de difusión empleados

**OBJETIVO GENERAL 11** Incrementar la presencia femenina en el deporte, sobre todo a edades entre 14 y 18 años.

**Objetivo específico 25** Promover la participación del mayor número de mujeres en colectivos y asociaciones deportivas.

ACCIÓN 38	Responsable	Recursos	Calendario
Invitar a clubes deportivos femeninos para compartir su experiencia con la población de Palencia-na.	Alcaldía	Propios	Durante toda la vigencia del plan.

\* **Indicadores:** N.º de clubes contactados / N.º de clubes que han colaborado / N.º de personas asistentes

ACCIÓN 39	Responsable	Recursos	Calendario
Proponer y apoyar a los clubes deportivos para que reformulen su oferta deportiva en función de las preferencias de las mujeres jóvenes.	Alcaldía	Propios	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de contactos con los clubes deportivos / N.º de propuestas

ACCIÓN 40	Responsable	Recursos	Calendario
Retomar la celebración de la “Carrera de la mujer.”	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Propios / Externos	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de carreras organizadas

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>

ACCIÓN 41	Responsable	Recursos	Calendario
Apoyar a los centros educativos en el trabajo con las familias para animarlas a ser referentes ante los menores en la práctica deportiva, acercándolas a los beneficios del deporte en la salud, el rendimiento y adquisición de valores.	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Propios / Externos	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de reuniones organizadas / Nº de actividades desarrolladas

**ÁREA 6. Salud y bienestar.**

La definición de Salud por la OMS es la de “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. La principal problemática en torno a la salud de las mujeres versa sobre los determinantes de carácter estructural a los que están expuestas, resaltando aquí la sobrecarga por el perfil de cuidadora que se les asigna. Los patrones de socialización y los roles tradicionales que soportan les afecta negativamente, porque propician hábitos diferenciados a los hombres que repercuten en la calidad de sus vidas. Esto genera distintas consecuencias que hacen que la salud de las mujeres sea peor aunque sean más longevas, frente a la menor edad en que fallecen los hombres y las distintas causas en general del fallecimiento. La falta de igualdad de oportunidades que se traduce en barreras para acceso a los recursos materiales también influye a la hora de vivir una vida digna y de bienestar.

No hay que olvidar, además, que un grave problema de salud pública es el que constituye la violencia de género, con múltiples consecuencias sobre la salud de quien es víctima, incluidos las y los menores de su entorno.

Por ello, la promoción de la salud de las mujeres debe abordarse desde un proceso integral que tenga en cuenta no solo la influencia de la biología. Deberá contemplar los diferentes aspectos de la salud desde la perspectiva de género trabajando: el autocuidado, la prevención de la violencia de género, los hábitos de vida saludable, etc.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>

Sobre el diagnóstico.

Aquí, algunos datos de interés son los extraídos de la encuesta abierta a la población de Palenciana para la realización del diagnóstico:

- En relación con la actividad física, este hábito afirmaban tenerlo el 61,5% de las personas encuestadas. Entre los motivos para su realización la salud se encontraba entre el 67,2% de las respuestas.
- La percepción de la salud física se distribuía principalmente entre buena y regular, con un 58,5% y 29,2% en cada caso respectivamente. Solo un 7,7% la percibía como buena y un 4,6% como mala. Al preguntar por la salud psíquica los porcentajes eran similares en la distribución con pequeñas variaciones sobre todo en cuanto a calificarla de buena, donde disminuía, y regular y muy buena, opciones para las que los porcentajes aumentaban.

OBJETIVOS Y ACCIONES

Área 6 -Salud y bienestar.

OBJETIVO  
GENERAL 12

Promoción de la salud integral de las mujeres.

Objetivo  
específico 26

Concienciar y sensibilizar en hábitos saludables.

ACCIÓN 42	Responsable	Recursos	Calendario
Introducir en las acciones municipales y relacionadas con la salud, información sobre hábitos saludables y autocuidado para mejorar la calidad de vida.	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Propios / Externos	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de actividades donde se informa / N.º de personas asistentes

Objetivo específico 27

Promover el autocuidado y ofrecer información sobre las problemáticas de las mujeres y todo lo relacionado con las distintas etapas vitales.

ACCIÓN 43	Responsable	Recursos	Calendario
Talleres/otras actuaciones informativas sobre autocuidados, salud y género con temáticas como: causas y efectos de la violencia de género, emociones, meditación, buentrato y autocuidado contra la violencia de género, atención al embarazo y parto, lactancia y crianza, cáncer de mamá y cérvix, endometriosis, premenopausia, menopausia, etc.	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Propios / Externos	Durante toda la duración del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de talleres organizados / N.º de personas asistentes

**ÁREA 7. Prevención y eliminación de la violencia de género.**

Los poderes públicos deben hacer de motor para erradicar la violencia de género. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la violencia de género la define como “manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia” (artículo 1.1). Por otro lado el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), firmado el 11 de mayo de 2011 y ratificado por España en 2014, tiene como finalidad proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia, y prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (artículo 1). Establece la obligatoriedad de los Estados a actuar ante estos comportamientos, adoptando la diligencia debida (artículo 5), y de llevar a cabo políticas sensibles al género (artículo 6).

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>



La forma de violencia de género más conocida es la que se ejerce dentro de la pareja, que puede adoptar diferentes facetas: psíquica, física, sexual, económica y social. En España, según la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad, desde del 1 de enero de 2003 y hasta el 10 de enero de 2022 se contabilizan 1.125 asesinatos, mujeres víctimas mortales.

Del Barómetro Juventud y Género 2017, en las publicaciones del Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud resulta significativo que un 27% de los y las jóvenes muestran acuerdos medios o altos con el ítem “es algo normal en el seno de una pareja” y en torno a un 10% muestran una aceptabilidad media o alta con las situaciones de violencia reflejadas en el estudio (controlar todo lo que hace, obligarle a hacer cosas que no quiere con amenazas, tratar de que no vea a sus amigos, etc.). Cabe señalar que son los chicos quienes, en mayor medida, legitiman este tipo de agresiones. También siguen pesando los mitos como el de la adicción al alcohol o drogas como factores al que achacar la violencia de género, intentando justificar a través de circunstancias problemáticas transitorias.

Hay que recordar que estamos ante un tipo de violencia con numerosas consecuencias de carácter físico y psicológico: lesiones traumáticas, trastornos gastrointestinales, síndromes de dolor crónico, consecuencias sobre en la salud reproductiva y sexual, baja autoestima, depresión, síndrome de estrés postraumático, suicidio, etc. Otras inciden en lo laboral y sanitario: más bajas por enfermedad, hospitalizaciones, más visitas a centros sanitarios, etc. Sin olvidar que las situaciones de violencia sobre la mujer afectan igualmente a los menores del entorno familiar: sentimientos de miedo, dificultad en el aprendizaje, comportamientos autodestructivos, etc.

En las víctimas de violencia de género es esencial que conozcan las medidas que pueden tomarse para su seguridad, sus derechos y recursos que tienen a disposición. Solo podemos hacer efectivos nuestros derechos si conocemos cuáles son y cómo podemos ejercitarlos. Así encontramos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género el derecho de información, asistencia social integrada, asistencia jurídica, derechos laborales, prestaciones, derechos económicos, etc. Además, otra herramienta para la erradicación y una adecuada atención a las víctimas es la de acercar a la ciudadanía información sobre los recursos y programas de atención ante la violencia de género: de información, vivienda, en materia de empleo, prestaciones económicas, derechos de mujeres extranjeras y españolas víctimas de violencia de género, recursos de organismos de igualdad y autonómicos, etc.

Tanto en el medio urbano como en el rural es necesario actuar para eliminar la violencia de género, trabajando en la prevención y la sensibilización, realizando propuestas con enfoque de género, considerando objetivos que permitan modificar las relaciones estructurales de poder tan afianzadas en lo rural, implicando a los hombres, fomentando la participación ciudadana, etc. a través de actuaciones mantenidas en el tiempo o puntuales.

#### Sobre el diagnóstico.

En esta problemática de la violencia de género y la atención a las víctimas, las personas que contestaron la encuesta abierta al a población en general para el diagnóstico de este Plan se centraron en identificar mayoritariamente los recursos del teléfono 016, la existencia de Centros de Atención a la Mujer o el acudir a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. El 60% indicaba no conocer los derechos que asisten a las víctimas de violencia de género, siendo la asistencia jurídica el más conocido entre el porcentaje que sí afirmaba conocerlos. Pero en relación con ese desconocimiento mayoritario que manifestaban de los derechos de las víctimas, el 63,1% señaló conocer los recursos a los que se pueden acceder. Al preguntar sobre estos los más identificados fueron, por este orden: teléfono 016, teléfono 112, Policía, Guardia civil, interposición de denuncias, medidas de protección, la atención de personas e instituciones, IAM, SAS, Centro de atención a la mujer, teléfono 061 y whatsapp del ayuntamiento. Además, al ser preguntadas sobre las prioridades de propuestas de actuación entre las que elegir para alcanzar una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el municipio, consideraban las de informar en las redes sociales y web municipal de los recursos existentes en caso de sufrir violencia de género (41,5%) o informar a las mujeres sobre los servicios públicos existentes y sus derechos. (38,5%). Aunque casi el 79% manifiesta tener conocimiento de campañas sobre prevención y sensibilización en violencia de género, un 21,31% de las personas que participaron cree que las campañas de prevención de violencia de género no son adecuadas en su adaptación al entorno rural, no identificándose con ellas en un 83,33% de los casos. Estos datos nos orientan sobre la pertinencia de adecuar las campañas a una imagen y/o mensaje capaz de llegar a la población del municipio y proporcionar información sobre los derechos de las víctimas.

Por otro lado, la violencia contra las mujeres se produce no solo en el ámbito privado. Las mujeres se enfrentan a las diversas manifestaciones de la violencia en distintos espacios, lo que debe hacer reflexionar a los poderes públicos acerca de la conveniencia de crear ciudades seguras. Esto también está en relación con las desigualdades de género que se tratan de abordar desde las políticas públicas. En Palenciana, el 49,25% de las personas que rellenaron el cuestionario para la elaboración del diagnóstico indicaron haber sentido inseguridad en el municipio. En la búsqueda de esa seguridad ciudadana el enfoque de la política para su alcance debe ser íntegro, eliminando cualquier riesgo que pueda existir. Algo que, por

ejemplo, se puede traducir en contar con un modelo de municipio donde la iluminación de las calles sea suficiente, en el que los espacios públicos sean diseñados conforme al uso que de forma diferenciada realizan mujeres y hombres, etc. En definitiva, con un enfoque de construcción y mantenimiento desde la perspectiva de género.

OBJETIVOS Y ACCIONES

Área 7 - Prevención y eliminación de la violencia de género.

**OBJETIVO GENERAL 13** | Sensibilización y prevención de la violencia de género.

**Objetivo específico 28** | Conseguir cambios en las creencias, actitudes y conductas e implicar a la ciudadanía en la resolución de esta problemática.

ACCIÓN 44	Responsable	Recursos	Calendario
Elaborar o difundir campañas dirigidas a adolescentes para identificar la manifestación del fenómeno violento en sus primeros estadios.	Alcalde / Concejalía de Igualdad	Propios / Externos	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de campañas elaboradas o difundidas / Medios para su difusión

**Objetivo específico 29** | Evitar que aparezcan patrones de conducta en lo social, económico y cultural que incrementen el riesgo de violencia.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>

ACCIÓN 45	Responsable	Recursos	Calendario
Informar a la ciudadanía sobre las casusas y efectos de la violencia de género (consecuencias sobre la salud), con colaboración de personas expertas en materias como salud y género.	Alcalde / Concejalía de Igualdad	Propios / Externos	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de actuaciones /talleres organizados / N.º de personas asistentes

ACCIÓN 46	Responsable	Recursos	Calendario
Trabajar la educación en valores junto a la ciudadanía.	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Propios / Externos	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º de acciones organizadas / Tipo de acciones organizadas

<b>Objetivo específico 30</b>	Reducir la prevalencia de malos tratos, detectando casos ocultos y facilitando la intervención para evitar consecuencias más graves.
-------------------------------	--

ACCIÓN 47	Responsable	Recursos	Calendario
Jornada/charla/ taller para visibilizar y concienciar sobre violencia de género en la tercera edad por su especial vulnerabilidad.	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Propios / Externos	2024

\* **Indicadores:** Celebración de jornada/charla/taller / N.º de personas participantes

ACCIÓN 48	Responsable	Recursos	Calendario
Acercar a la ciudadanía los recursos disponibles para luchar contra la violencia de género y atender a las víctimas proporcionando en rrss información: a través de guías o publicaciones, dirigiendo la atención a webs de otras instituciones, etc. Ejemplo: Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género (WRAP)	Alcaldía / Concejalía de Igualdad	Propios	Durante toda la vigencia del Plan.

\* **Indicadores:** N.º/tipo de recursos aportados / Medios en los que se ha difundido

## 12. Implementación, seguimiento y evaluación.

### 1. Implementación.

Hace referencia a cómo se va a llevar a cabo la ejecución de las medidas contempladas por el Plan, conforme a un calendario aprobado. Para ello deben establecerse mecanismos que faciliten su seguimiento y recoger las opiniones de las personas responsables de las actuaciones así como de las destinatarias. De esta manera es más fácil afrontar posibles eventualidades.

Cada responsable de la ejecución deberá llevar a cabo un control sobre la misma, que luego servirá para el seguimiento y evaluación.

CRONOGRAMA

I PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL DE PALENCIANA					
ÁREA 1. Transversalidad de género en las actuaciones municipales		2022	2023	2024	2025
A1	Aprobación Reglamento Comisión				
A2	Aprobación del I PMIO				
A3	Publicación del Plan en RRSS/Web municipal				
A4	Difusión a personal trabajador municipal				
A5	Asegurar presupuesto para ejecución del Plan				
A6	Sistema de recogida de datos desagregados por sexo				
A7	Formación personal trabajador municipal				
A8	Recursos para uso del lenguaje no sexista				
A9	Revisión de documentos/formularios (lenguaje no sexista)				
A10	Revisión de la web municipal (lenguaje no sexista)				
A11	Análisis/investigación procesos sobre los que intervenir				
A12	Plan de Igualdad de empresa				
A13	Protocolo acoso sexual y/o por razón de sexo				
A14	Manifiesto contra el acoso sexual y/o por razón de sexo				
ÁREA 2 - Empoderamiento y cambio de valores		2022	2023	2024	2025
A15	Adquirir conocimientos en Igualdad de Oportunidades				
A16	Talleres sobre desarrollo personal				
A17	Mujer rural y feminismo				
A18	Cuidados				
A19	Promoción de las redes de mujeres				
A20	Relaciones igualitarias, afectivas y saludables.				
A22	Corresponsabilidad				
A22	Prácticas sociales, culturales, estereotipos.				
A23	Recursos de organismos/instituciones que trabajan la igualdad				
ÁREA 3 - Participación social y promoción de la igualdad		2022	2023	2024	2025
A24	Fomentar la participación de la juventud en las asociaciones				
A25	Fortalecimiento de la asociación de mujeres (formación)				
A26	Crear una red de participación de las mujeres				

ÁREA 4 - Empleo, conciliación y corresponsabilidad		2022	2023	2024	2025
A27	Formar para el emprendimiento				
A28	Reconocimiento a mujeres emprendedoras				
A29	Capacitar en nuevas tecnologías				
A30	Promover alianzas				
A31	Jornadas de sensibilización: conciliación/otras problemáticas				
A32	Actividades en familia				
A33	Difusión/elaboración campañas				
ÁREA 5 - Cultura, educación en igualdad y deporte		2022	2023	2024	2025
A34	Programa continuo de actividades en igualdad en la Biblioteca				
A35	Pacto local por la coeducación				
A36	Impulsar la I Escuela de igualdad en Palenciana				
A37	Difusión campañas sobre el juego y juguete no sexista				
A38	Experiencias con clubes referentes del deporte femenino				
A39	Propuesta de reformulación de la oferta deportiva a clubes				
A40	Organización de la "Carrera de la Mujer"				
A41	Impulsar el trabajo con familias (referentes práctica deportiva)				
ÁREA 6 - Salud y bienestar		2022	2023	2024	2025
A42	Información sobre hábitos saludables y autocuidado				
A43	Talleres sobre autocuidado, salud y género				
ÁREA 7 - Prevención y eliminación de la violencia de género		2022	2023	2024	2025
A44	Campañas para identificar los primeros indicios de violencia				
A45	Informar a la ciudadanía sobre las causas y efectos de la VG				
A46	Trabajar la educación en valores				
A47	Violencia de género en la tercera edad				
A48	Información en recursos en VG y atención a las víctimas				

## 2. Seguimiento.

Se trata del proceso de actualización de la información y su análisis para la evaluación, que permitirá conocer cómo se desarrolla el Plan. Es lo que le dará la flexibilidad necesaria

para adaptarse a los cambios que surjan y afrontar las posibles contingencias. Realizar un seguimiento continuo de las actuaciones contempladas y objetivos propuestos es recomendable para asegurar su efectiva realización. De ahí la importancia de establecer un calendario para materializar cada acción e indicadores adecuados. El seguimiento facilita poder ir adaptándolo a la realidad de cada momento en la búsqueda de su cumplimiento.

Se realiza solicitando información a las partes mediante fichas de seguimiento/evaluación con las que se recogen, entre otros datos: en qué grado se ha ejecutado la acción, resultados de esta, etc.

El seguimiento comienza con la implantación del Plan y será constante a lo largo del mismo. Para ello se contempla:

1. Ficha de seguimiento/evaluación, a rellenar tras finalizar cada acción contemplada por el Plan (ver apartado ANEXOS).
2. Memoria recopilatoria de las actuaciones y su seguimiento.
3. Informe de seguimiento para cada año de vigencia del plan. Se llevará a cabo en base a la información recogida por las fichas de seguimiento/evaluación rellenas para cada acción.

### **3. Evaluación.**

Consiste en el proceso para comprobar y valorar todo el trabajo llevado a cabo. Se busca conocer los cambios efectuados tras el proyecto, lo que implica la valoración de los resultados. Son los objetivos de la evaluación del plan y su importancia los que determinan que deba contemplarse desde el inicio, integrándose como una parte más. Entre ellos están:

- Hacer una valoración del desarrollo del plan, determinar el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas, si ha sido eficaz y si la situación de partida ha mejorado.
- Precisar si las actuaciones acometidas son adecuadas o si resulta necesario introducir modificaciones o suspender alguna. Es decir, determinar su idoneidad.
- Conocer otras necesidades no contempladas que puedan satisfacerse.



Para la evaluación puede atenderse a los resultados, al proceso y al impacto:

1. Resultados alcanzados. Es decir, el grado de cumplimiento de las acciones del plan analizando los indicadores de evaluación diseñados para cada acción.
2. El proceso. Si se ha cumplido el calendario previsto y si los recursos humanos han sido adecuados o no para llevar a cabo las acciones.
3. Impacto de las acciones. Cambios que pueden observarse y que son de mejora de la situación de partida previa al PMIO, en todos los ámbitos. Ya sea en cuanto a hábitos, en el personal implicado, ciudadanía, etc.

Debiendo ser la evaluación un proceso planeado en relación a los objetivos a alcanzar, el criterio temporal para la evaluación del Plan será al final (o de resultados):

- Evaluación final El comparar el momento final con la situación de partida previa al Plan posibilita comprobar lo acertado de las actuaciones desarrolladas, métodos usados, cuáles han sido los éxitos y fracasos, etc. al tiempo que permite modificaciones para avanzar en un futuro hacia los objetivos planteados. Es decir, se medirá el grado de eficacia y eficiencia.

#### CALENDARIO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INFORMES	Fechas previstas
1ºInforme de seguimiento	Primer trimestre de 2023
2ºInforme de seguimiento	Primer trimestre de 2024
3ºinforme de seguimiento	Primer trimestre de 2025
4ºInforme de seguimiento	Primer trimestre de 2026
5º Informe de evaluación final	2026

Tanto para el seguimiento como la evaluación se atenderá al uso de indicadores específicos en relación a la implantación, grado de ejecución, recursos y coherencia en las medidas.

#### 4. Comisión.

La Comisión de Igualdad se encargará de impulsar los trabajos del Plan y la supervisión de su cumplimiento. Esta viene integrada por personas con distintos perfiles técnicos, políticos y pertenecientes a colectivos, lo que permite dar poder a estas políticas de igualdad y sentar las bases para el correcto desarrollo de la planificación. Las reuniones de la Comisión pueden ser anuales.

Serán funciones de la Comisión:

- a) Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del municipio.
- b) Debatir y reflexionar sobre asuntos de interés en el municipio en materia de igualdad y violencia de género.
- c) Colaborar en los trabajos para la realización de los planes de Igualdad.
- d) Supervisar y coordinar la aplicación, seguimiento y evaluación de los futuros planes de igualdad, detectando posibles desequilibrios y obstáculos que buscará eliminar a través de sus propuestas.
- e) Realizar actuaciones en materia de igualdad de género en el ámbito del municipio, colaborando con el Ayuntamiento en la puesta en marcha de los Planes de Igualdad, aplicando siempre la perspectiva de género según la normativa vigente.
- f) Llevar a cabo cualquier otra función relacionada con los objetivos para la que ha sido creada.

Para el desarrollo de sus funciones, la Comisión podrá solicitar datos, informes y documentos a los servicios administrativos del Ayuntamiento, especificando el asunto concreto por el que es necesario conocerlos. La facilitación de la información será realizada en cumplimiento de la normativa de protección de datos personales.

### 13. Conclusiones.

La igualdad entre mujeres y hombres es un objetivo ambicioso que requiere de la participación de todos los agentes sociales para su consecución. Ese camino hacia la igualdad conlleva efectuar cambios estratégicos en las organizaciones y en cómo se actúa desde ellas. El Plan de Igualdad Municipal se convierte así en un instrumento orientativo, como hoja de ruta, para intervenir en la realidad del municipio en los próximos años. Solo con el compromiso de todas las partes implicadas es posible su implementación y éxito.

Se trata de un documento ambicioso, que cuenta con 7 áreas de actuación, 13 objetivos generales, 30 objetivos específicos y 48 acciones. Su elaboración se ha fundamentado en la participación ciudadana, buscando un acercamiento a las verdaderas problemáticas de mujeres y hombres, que contribuyen a generar y perpetuar situaciones de desigualdad. En ella la implicación a nivel político, técnico y de la población ha sido clave. La propuesta de acciones se ha planteado contemplando la realidad presupuestaria de la Concejalía de Igualdad, la participación de las demás Concejalías así como la búsqueda de recursos externos con posibles subvenciones de otras instituciones y organismos con los que habitualmente se colabora.

El éxito de la implementación va a centrarse en el grado de compromiso de todas las personas que forman parte del equipo responsable y demás participantes en su ejecución. En ese proceso es necesario no olvidar que solo es posible ejercer una ciudadanía plena y el ejercicio efectivo de los derechos que mujeres y hombres tienen reconocidos desde una situación de partida equilibrada, donde exista una igualdad de trato que propicie una sociedad justa e igualitaria.

ANEXOS

FICHA DE SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN  
DE CUMPLIMIENTO DE ACCIONES

I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades (Palenciana)					
1. DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Área:					
Objetivo específico:					
Acción:					
2. ESPECIFICACIÓN					
Denominación:					
Descripción (máximo detalle posible para puesta en marcha y concreción):					
Departamento/s y persona/s responsable/s:					
Periodo temporal (cuando comienza, acaba, si se extiende o no durante todo el plan)					
Finalista: <input type="checkbox"/> Continúa: <input type="checkbox"/> Cada año: <input type="checkbox"/> Año actual: <input type="checkbox"/>					
Participantes: (nº)	Hombres -		Recursos: (Si/No)	Adecuados -	
	Mujeres -			No adecuados -	
3. GRADO DE CUMPLIMIENTO					
Total (mes de inicio y duración prevista):					
Parcial (mes de inicio y duración real):					
Nulo:					
Presupuesto estimado inicial:			Presupuesto ejecutado:		
Resultados:	Esperados -				
	Obtenidos -				

Indicadores para los resultados			
INDICADORES	Obtenido	Previsto	Mejoras

Incidencias:	
Dificultades	
Soluciones	
Modificaciones	

Si no se desarrollan todas las actividades indicar la actividad y el motivo.	
ACTIVIDAD:	
MOTIVO:	
Falta de recursos humanos:	<input type="checkbox"/>
Falta de recursos materiales:	<input type="checkbox"/>
desarrollo: Otros (especificar):	<input type="checkbox"/>
Falta de participación:	<input type="checkbox"/>
Desconocer el	<input type="checkbox"/>

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Acción positiva.** Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

*(Artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)*

**Acoso por razón de sexo.** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

*(Artículo 7.2 de la LOIEMH)*

**Acoso sexual.** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

*(Artículo 7.1 de la LOIEMH)*

**Ámbito productivo.** Espacio en el que se da el trabajo productivo o asalariado que está orientado a la producción de los bienes y servicios del mercado.

**Ámbito reproductivo.** Espacio donde se desarrolla el trabajo reproductivo, el referido a la satisfacción de las necesidades de la familia que constituye dimensión necesaria para la reproducción social y humana.

**Análisis de género.** Es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre las mujeres y los hombres. Este proceso se inicia con la recopilación de datos desagregados según sexo y de información sensible al género sobre la población a estudiar.

*(EUSTAT - Instituto Vasco de estadística)*

**Brecha de género.** En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone “masculino”. Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.

*(Proyecto Equal “En Clave de Culturas” 2007)*

**Brecha de género.** Es la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando tasa femenina de la tasa masculina. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad.

*(Glosario sobre igualdad de género e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral – IAM)*

#### **Brecha salarial de género**

La brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres.

*(Instituto Nacional de Estadística, INE)*

**Cláusulas de igualdad de mujeres y hombres.** Conjunto de requisitos, criterios, obligaciones, deberes o compromisos que las administraciones incluyen en la contratación, subvención o convenios públicos y cuya finalidad es avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

*(Glosario de términos sobre medidas de igualdad y cláusulas para la igualdad - Emakunde)*

**Coeducación.** Coeducar consiste en desarrollar todas las capacidades, tanto de niñas como de niños, a través de la educación. Supone eliminar estereotipos o ideas preconcebidas sobre las características que deben tener las niñas y los niños, los chicos y las chicas, las mujeres y los hombres. Cada niño o cada niña tiene derecho a ser diferente, por lo que es necesario educar valorando las diferencias individuales y las cualidades personales.

*(IAM – Instituto Andaluz de la Mujer)*

**Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y a hombres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal. Para la creación de tal estructura se establecen determinadas acciones como la introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad).

*(Guía de corresponsabilidad STES-Intersindical Organización de Mujeres – Instituto de la Mujer)*

**Corresponsabilidad.** El término corresponsabilidad alude al necesario reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre miembros de un hogar, entre quienes conviven en el mismo domicilio. También son corresponsables los agentes sociales y económicos, pues son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

*(Glosario sobre igualdad de género e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral – IAM)*

**Datos desagregados por sexo.** Son datos a los que se aplica la clasificación cruzada por sexo y así presentan información separada para hombres y mujeres, niños y niñas. Los datos desagregados por sexo reflejan los roles, situaciones reales, condiciones generales de hombres y mujeres, niñas y niños en cada aspecto de la sociedad. Por ejemplo, la tasa de alfabetización, nivel educativo, propiedad de negocios, empleo, diferencias salariales, dependientes, propiedad de la vivienda y la tierra, préstamos y créditos, deudas, etc. Cuando los datos no están desagregados por sexo, es más difícil identificar las desigualdades reales y potenciales. Los datos desagregados por sexo son necesarios para un análisis de género eficaz.

*(Guía "Profundicemos más en términos de género" – ONU MUJERES)*

**Derechos humanos.** Derechos que pertenecen a todos los seres humanos por el hecho de serlo.

**Desigualdad de género.** Diferencia social entre mujeres y hombres que favorece a uno de los grupos y que pueden originar injusticia en el acceso a recursos (salud, empleo, etc.)

**Discriminación.** Trato diferenciado y desigual hacia una persona o un grupo en diversos ámbitos de la vida social en función de una o varias categorías, sean estas reales, atribuidas o imaginarias, tales como la cultura, el género, la edad o la clase social. La discriminación es un acto que limita o perjudica el acceso a derechos de las personas afectadas. En la actualidad, cuenta también con una acepción positiva, denominada habitualmente 'acción positiva', dirigida a favorecer la igualdad de las personas estableciendo, por ejemplo, determinadas cuotas de poder a quienes que se encuentran en situaciones de desigualdad (Ej. medidas para asegurar la de representación equilibrada entre mujeres y hombres en las listas electorales).

*(Diccionario de Asilo – Comisión de Ayuda al Refugiado en Euskadi)*

**Empoderamiento.** Término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing (Pekín) en 1995. Está referido a aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y acceso al poder.

**Estereotipos de género.** Generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotipificadas sobre los hombres los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales. Los mensajes que refuerzan los estereotipos de género y la idea que las mujeres son inferiores vienen en una variedad de "envases" —desde canciones y anuncios publicitarios hasta proverbios tradicionales.

*(UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions)*



**Feminidad.** La feminidad es la distinción cultural históricamente determinada, que caracteriza a la mujer a partir de su condición genérica y la define de manera contrastada, excluyente y antagónica frente a la masculinidad del hombre. Las características de la feminidad son patriarcalmente asignadas como atributos naturales, eternos y ahistóricos, inherentes al género ya cada mujer. Contrasta la afirmación de lo natural con que cada minuto de sus vidas, las mujeres deben realizar actividades, tener comportamientos, actitudes, sentimientos, creencias, formas de pensamiento, mentalidades, lenguajes y relaciones específicas en cuyo cumplimiento deben demostrar que en verdad son mujeres.

*("Identidad Femenina" - Marcela Lagarde)*

**Feminización de la pobreza.** Dentro de la pobreza una serie de fenómenos afectan de manera diferente a hombres y mujeres, y el resultado es que: hay más mujeres pobres que hombres pobres; las mujeres sufren de pobreza más grave que los hombres; y la pobreza femenina registra una tendencia más marcada al aumento, en gran parte debido a que cada vez hay más hogares con jefatura femenina. A este conjunto de fenómenos se lo llama "feminización de la pobreza". Aunque la idea de la feminización de la pobreza ha sido cuestionada, ha puesto de relieve la necesidad de reconocer que la pobreza afecta a hombres y mujeres de diferente manera, y que el género constituye un factor —al igual que la edad, factores étnicos y la ubicación geográfica, entre otros— que influyen en la pobreza y aumentan la vulnerabilidad de las mujeres.

*(Guía "Profundicemos más en términos de género" – ONU MUJERES)*

**Género.** Se refiere a los atributos y oportunidades sociales asociados con ser hombre y mujer y las relaciones entre mujeres y hombres y niñas y niños, así como las relaciones entre mujeres y hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden a través de procesos de socialización. Son específicos del contexto/tiempo y cambiables. El género determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades existen diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de toma de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio. Otros criterios importantes para el análisis sociocultural incluyen clase, raza, nivel de pobreza, etc.

*(UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions)*

**Igualdad.** Prohibición de discriminación; mandato constitucional que impide dar un trato diferenciado a quienes se encuentran en situación de igualdad, utilizando un criterio de diferenciación prohibido y buscando un resultado que menoscabe el ejercicio de un derecho. Se trata a la vez de uno de los valores superiores del ordenamiento (CE, art. 1.1) y de un derecho fundamental a no ser discriminado (CE, art. 14). Se halla igualmente reconocido como mandato del Convenio Europeo de Derechos Humanos que obliga a que los derechos allí reconocidos se ejerzan sin distinción al-

guna basada en ciertas razones subjetivas que resultan vedadas. Es, por tanto, un valor común a la UE y a sus Estados miembros (TUE, art. 2).

(Diccionario panhispánico del español jurídico – dpej.rae.es)

**Igualdad formal o igualdad jurídica.** Igualdad en 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.” conforme al artículo 14 de la Constitución de 1978.

**Igualdad material o igualdad real.** Contemplada por el artículo 9.2 de la Constitución Española de 1978 como mandato a los poderes públicos para promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en 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”.

**Igualdad entre mujeres y hombres y mujeres (igualdad de género).**Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres y niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres vayan a ser lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de que hayan nacido hombre o mujer. La igualdad de género implica que se tomen en consideración los intereses, necesidades y prioridades tanto de mujeres como de hombres, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un problema de mujeres, pero debe preocupar e involucrar plenamente a hombres y mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera tanto una cuestión de derechos humanos como una condición previa y un indicador del desarrollo sostenible centrado en las personas.

(UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions)

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

(Artículo 4 LOIEMH)

**Indicadores de género.** Indicadores que permiten analizar la situación de hombres y mujeres, en determinadas áreas sociales y económicas como educación, empleo, salarios e inclusión social, salud, ciencia y tecnología, etc.

(INE – Instituto Nacional de Estadística)

Herramientas para monitorizar las diferencias de género, sus cambios en el tiempo y el avance hacia los objetivos de igualdad de género.

(Instituto Europeo de la Igualdad de Género)

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>

**Lenguaje sexista.** Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

*(Glosario de términos sobre medidas de igualdad y cláusulas para la igualdad - Emakunde)*

**Mainstreaming de género (transversalidad de género).** La transversalidad de género es una estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y supone contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social. No se trata de una aplicación esporádica de medidas puntuales sino de la aplicación de políticas transversales de género que supongan un cambio estructural y social.

*(Instituto de las Mujeres – Ministerio de Igualdad)*

**Masculinidad.** Se refiere al significado social de la hombría, que se construye y define social, histórica y políticamente, en lugar de estar determinada biológicamente. Masculinidad Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”. Hay muchas definiciones construidas socialmente sobre qué es ser hombre. Pueden cambiar con el transcurso del tiempo y dependiendo del lugar. El término se relaciona con las nociones e ideales percibidos acerca de cómo los hombres deben comportarse o se espera que se comporten en un contexto determinado. Las masculinidades no son solo acerca de los hombres; las mujeres también materializan y producen el significado y las prácticas de la masculinidad.

*(Guía “Profundicemos más en términos de género” – ONU MUJERES)*

**Participación social.** La participación social implica la agrupación de los individuos en organizaciones de la sociedad civil para la defensa y representación de sus respectivos intereses, por ejemplo grupos de inmigrantes, discapacitados, ... Que buscan el mejoramiento de las condiciones de vida o defensa de intereses. El desarrollo de este tipo de participación articula el tejido social organizacional que puede tener presencia importante en el desarrollo de nuevas formas de participación, sobre todo en la esfera de lo público. Es un derecho humano esencial de toda persona y, una sociedad puede considerarse democrática cuando todos sus ciudadanos y ciudadanas participan.

*(divulgaciondinamica.es)*

**Patriarcado.** El patriarcado es un sistema de dominio institucionalizado que mantiene la subordinación e invisibilización de las mujeres y todo aquello considerado como ‘femenino’, con respecto a los varones y lo ‘masculino’, creando así una situación de desigualdad estructural basada en la pertenencia a determinado ‘sexo biológico’. Tiene su origen histórico en la familia, cuya jefatura ejerce el padre y se proyecta a todo el orden social. Esta situación se mantiene a través de regímenes, hábitos, costumbres, prácticas cotidianas, ideas, prejuicios, leyes e instituciones sociales, religiosas y políticas que definen y difunden una serie de roles a través de los cuáles se vigila, se apro-

pia y se controla los cuerpos de las mujeres, a quienes no se les permite gozar de una completa igualdad de oportunidades y derechos.

*(Diccionario de Asilo – Comisión de Ayuda al Refugiado en Euskadi)*

**Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades (PMIO).** Es un Plan de acción recogido en un documento, tras la evaluación de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación. El documento incluirá una serie de acciones y medidas, con el objetivo de lograr en el municipio la incorporación de las políticas de igualdad necesarias para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Supone un compromiso por parte de la corporación local, que se ha de concretar en unos objetivos y acciones a desarrollar, acotado en el tiempo, y dotado de los medios y recursos necesarios para su puesta en marcha.

*(Manual de elaboración de Planes Municipales de Igualdad de Oportunidades de la Generalitat Valenciana)*

**Políticas de igualdad.** El conjunto de las decisiones, objetivos y medidas adoptadas por las instituciones públicas en relación al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y a la mejora de la situación socioeconómica, política, y cultural de la mujer.

*(BUSTELO Y LOMBARDO 2007:11)*

**Prejuicio.** Idea que, a pesar de ser falsa o simplificadora, se acepta como si fuese verdad, al estar basada en estereotipos culturalmente establecidos.

*(Guía de corresponsabilidad STES-Intersindical Organización de Mujeres – Instituto de la Mujer)*

**Roles de género.** Conjunto de deberes, prohibiciones y expectativas acerca de los comportamientos y actividades considerados socialmente apropiados para las personas que poseen un sexo determinado.

*(Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo – Universidad del País Vasco)*

**Sexo.** El sexo viene determinado por la naturaleza, una persona nace con sexo masculino o femenino. En cambio, el género, varón o mujer, se aprende, puede ser educado, cambiado y manipulado.

*(mujeresenred.net)*

Es el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas que vienen desde el nacimiento y que distinguen a hombres y mujeres.

*(Glosario de términos relacionados al enfoque de igualdad de género – Save the children 2018)*

**Usos del tiempo.** Tiempo destinado por las personas a las distintas actividades de la vida diaria, como el trabajo remunerado, el trabajo no remunerado y las actividades personales.

*(INE – Instituto Nacional de Estadística)*

**Violencia de género.** Según la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en su artículo 1, se trata de la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Comprende todo acto de violencias físicas y psicológicas, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad. También comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas al principio.

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