

2009-2013



II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Salamanca





Área de Bienestar Social
Concejalía de Familia e Igualdad de Oportunidades
Ayuntamiento de Salamanca

Asistencia técnica

Instituto de Estudios del Medio

Edita

Ayuntamiento de Salamanca

Diseña y maqueta

Servicios profesionales del
Instituto de Estudios del Medio

Depósito Legal: S.990-2009

II Plan de Igualdad de Oportunidades

entre Mujeres y Hombres de Salamanca

**Área de Bienestar Social
Concejalía de Familia e Igualdad de Oportunidades
Ayuntamiento de Salamanca**



Ayuntamiento de Salamanca
Concejalía de Familia e Igualdad de Oportunidades

Conscientes de que en este largo camino aún nos queda mucho por conseguir, el Ayuntamiento pone a su disposición el segundo Plan de Igualdad de Oportunidades.

Más de un centenar de actuaciones para materializar el compromiso que el Gobierno Municipal asumió públicamente con la ciudadanía de Salamanca. Más de un centenar de medidas para pasar de los buenos deseos a los hechos, del mundo de las ideas a la realidad cotidiana. La hoja de ruta para una sociedad más justa.

Afortunadamente no partimos de cero. Este Segundo Plan nace de la revisión del anterior y es también fruto de un minucioso y detallado estudio sociodemográfico de la mujer en la ciudad de Salamanca. Consolida lo bueno, pero se adapta a la nueva realidad para mejorar e innovar con una vigencia que se prolongará hasta el año 2013.

Dieciocho objetivos y 118 actuaciones concretas para promover la igualdad entre hombres y mujeres. Nos siguen sobrando los motivos para luchar contra la discriminación laboral y que la mujer acceda al mercado de trabajo en las mismas condiciones que el hombre, también para la conciliación de la vida laboral y familiar o por erradicar, de una vez por todas, la incomprensible y letal violencia de género.

Este Plan de Igualdad de Oportunidades es permeable, receptivo y abierto a la sociedad a la que se dirige. Tenemos por delante el reto de implicarnos, junto con toda la población para convertirlo en realidad dándole diariamente un sentido práctico. En ese mismo empeño, lo reescribiremos para seguir mejorándolo a partir de 2013 con el objetivo de situar a Salamanca a la vanguardia en materia de igualdad.

Julián Lanzarote Sastre
Alcalde de Salamanca

1. Introducción	1
2. Contexto sociodemográfico	5
3. Marco normativo	41
4. Principios rectores	57
5. Líneas estratégicas	63
6. Seguimiento y evaluación	105
7. Mecanismos de gestión, ejecución y coordinación	139



1

Introducción



Para la elaboración del **II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Salamanca (2009-2013)** se ha realizado un exhaustivo estudio del trabajo desarrollado por los servicios de mujer del Ayuntamiento durante la vigencia del primer plan, así como de aquellos factores que conforman el escenario de la mujer salmantina en la actualidad, y que influyen de manera directa en la estrategia que debe adoptarse para los próximos cinco años.

De esta forma, el Plan es el resultado del análisis conjunto de la evaluación del plan anterior, de la información obtenida de diferentes fuentes oficiales (estadísticas, legislación sectorial, normativa vigente, planes y programas de otros ámbitos territoriales, etc.) y de la experiencia acumulada por el personal técnico municipal que trabaja para la promoción de la igualdad de oportunidades en nuestra ciudad.

Con respecto a la **evaluación** del I Plan, después de realizar un análisis de los objetivos propuestos y de las medidas diseñadas para llevarlos a cabo, el resultado se puede calificar de positivo, estimándose el grado de cumplimiento global en el 70%.

Un elemento esencial en el diseño de las medidas del plan es el estudio del **Contexto sociodemográfico** de la mujer en la ciudad de Salamanca (Capítulo 2). En la realización de este análisis se ha prestando especial atención a los aspectos que, o bien afectan de manera más directa al colectivo de mujeres o bien se aprecia en las estadísticas una desigualdad comparativa con respecto a los hombres; en ambos casos se ponen en evidencia situaciones a las que se debe dar respuesta a través del Plan.

Igualmente se define el **Marco normativo** (Capítulo 3) en el que necesariamente debe encuadrarse este documento programático para que exista una actuación coordinada en todas las entidades locales castellanoleonesas. Las líneas generales de esta política común viene definida a través de la planificación de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León.

La parte operativa del plan la constituyen las **Líneas estratégicas**, que tienen como **Principios rectores** la transversalidad, la coordinación, la calidad y la acción positiva (Capítulos 5 y 4, respectivamente). Con un programa más ambicioso que el plan anterior, aunque sin dejar de lado la continuidad de aquellas medidas que han ofrecido resultados positivos, el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se estructura en siete grandes áreas estratégicas, que a su vez se dividen en 18 objetivos y 118 actuaciones específicas.

Finalmente, se han previsto en los Capítulos 6 y 7 los dispositivos oportunos para poder realizar un **Seguimiento y evaluación** de las medidas durante y a la finalización de su ejecución a través de indicadores diseñados al efecto y los **Mecanismos de ejecución, gestión y coordinación** necesarios para asegurar una actuación coordinada entre todas las entidades de carácter público y privado que trabajan en Salamanca para la promoción de la igualdad de oportunidades.



2

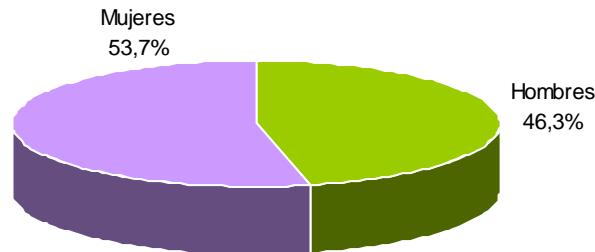
Contexto sociodemográfico

2.1. Datos demográficos básicos

2.1.1. Población por sexo y edad

Según la última Revisión del Padrón Municipal de Habitantes publicada por el Instituto Nacional de Estadística, a 1 de enero de 2008, la población de la ciudad de Salamanca se cifraba en 155.740 personas. Atendiendo a la distribución por sexo, el 46,3% son hombres y el 53,7% mujeres.

GRÁFICO 1
Distribución de la población del municipio de Salamanca según sexo

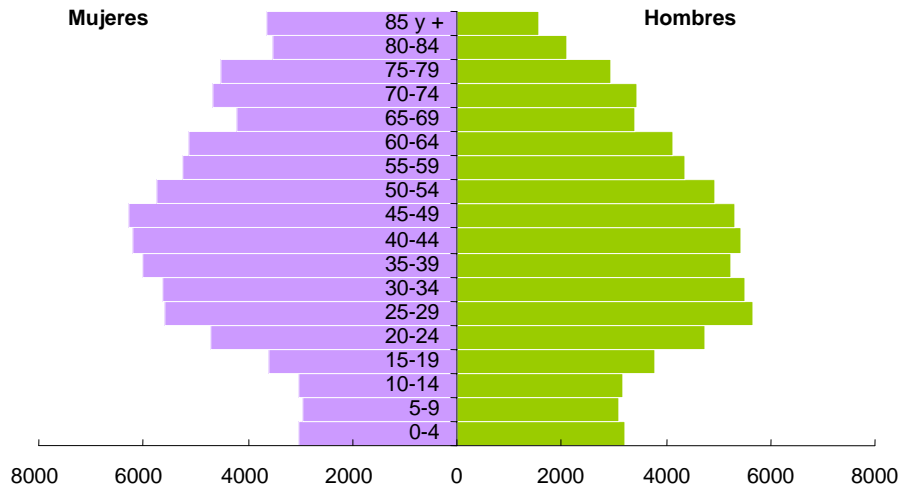


Fuente: INE, Revisión del Padrón Municipal 2008. Datos municipales. Elaboración propia.

Por grupos de edad, la ciudad de Salamanca presenta una estructura demográfica bastante envejecida. El grupo de menores de 15 años, como ocurre en el conjunto de la región, se sitúa por debajo del 12%, mientras que a nivel nacional este grupo representa el 14,42%.

Por oposición, el grupo de 65 y más constituye ya el 21,84% de la población salmantina. Observando la pirámide de población, vemos como el fenómeno del envejecimiento tiene signo claramente femenino.

GRÁFICO 2
Pirámide de población del municipio de Salamanca

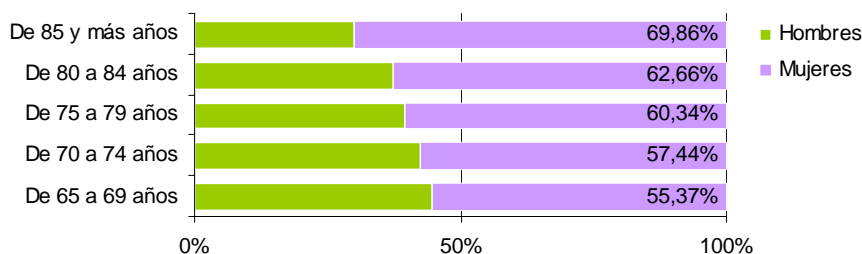


Fuente: INE, Revisión del Padrón Municipal 2008. Datos municipales. Elaboración propia.

Si analizamos más detalladamente la composición por sexo del grupo de 65 y más años, vemos como a medida que aumenta la edad, fruto de una mayor esperanza de vida de las mujeres respecto de los hombres, la feminización del envejecimiento se hace más patente. Así, en el colectivo

de 80 a 84 años las mujeres ya representan el 62,66% y en el de 85 y más, el 69,86%.

GRÁFICO 3
Distribución por sexo de la población de 65 y más años del municipio de Salamanca



Fuente: INE, Revisión del Padrón Municipal 2008. Datos municipales. Elaboración propia.

Ni que decir tiene que las mujeres al alcanzar edades más avanzadas van a sufrir como colectivo un mayor grado de deterioro físico y cognitivo, lo que definirá necesidades sociales de atención a la dependencia en este periodo de la vida.

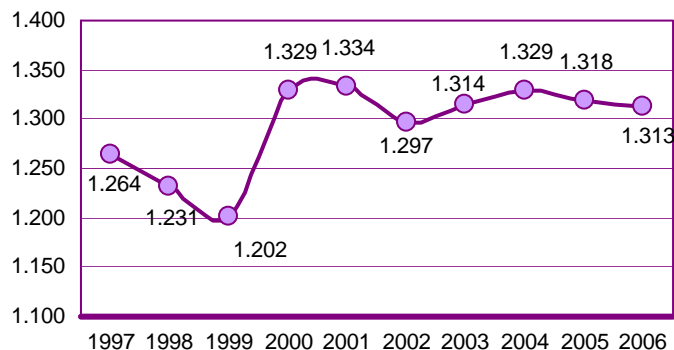
Además, se debe tener en cuenta que las mujeres de estas generaciones con respecto de los hombres son beneficiarias más habitualmente de pensiones de tipo no contributivo y, por tanto, de menor cuantía que las de tipo contributivo, lo que se traduce en necesidades económicas y, consecuentemente, en una mayor demanda de atención e intervención por parte de las administraciones públicas.

2.1.2. Natalidad

Según los últimos datos publicados por el INE, en el año 2006 se registraron en la ciudad de Salamanca 1.313 nacimientos: 695 niños y 618 niñas. Se recogen bajo esta cifra todos los nacimientos por lugar de residencia de la madre y son, por tanto, datos definitivos ya revisados.

La evolución de los nacimientos de madres salmantinas se mantiene constante por encima de los mil trescientos anuales, después de que en el año 2000 se produjera un aumento significativo.

GRÁFICO 4
Evolución del número absoluto de nacimientos de madres residentes en Salamanca capital

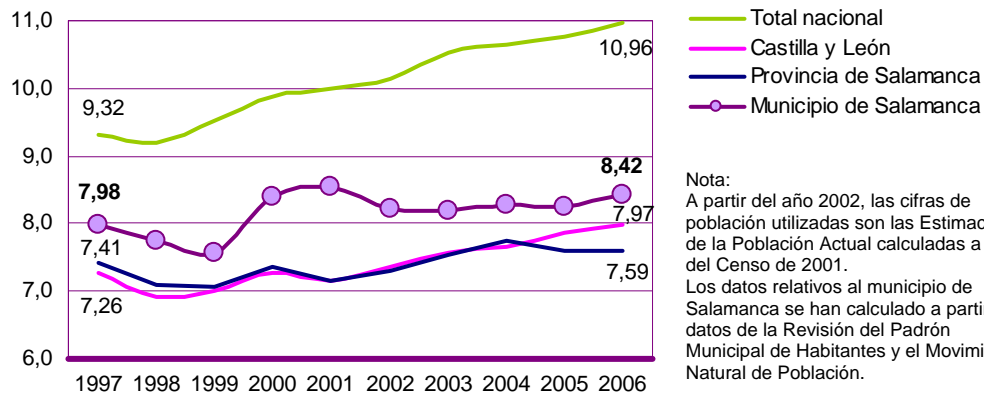


Fuente: INE, Movimiento Natural de Población, varios años. Elaboración propia

En términos relativos, Castilla y León muestra pautas reproductivas más recesivas que el conjunto de España y lo mismo ocurre con la provincia de Salamanca. Mientras que la tasa bruta de natalidad española de 2006 era de 10,92 nacidos/as vivos/as por cada mil habitantes, en Castilla y León y la provincia de Salamanca apenas roza el 8‰.

En el municipio de Salamanca, desde el año 2000 la tasa se mantiene en valores superiores al 8‰, alcanzando en 2006 los 8,42 nacidos/as vivos/as por cada mil habitantes.

GRÁFICO 5
Evolución de la tasa bruta de natalidad por ámbito geográfico

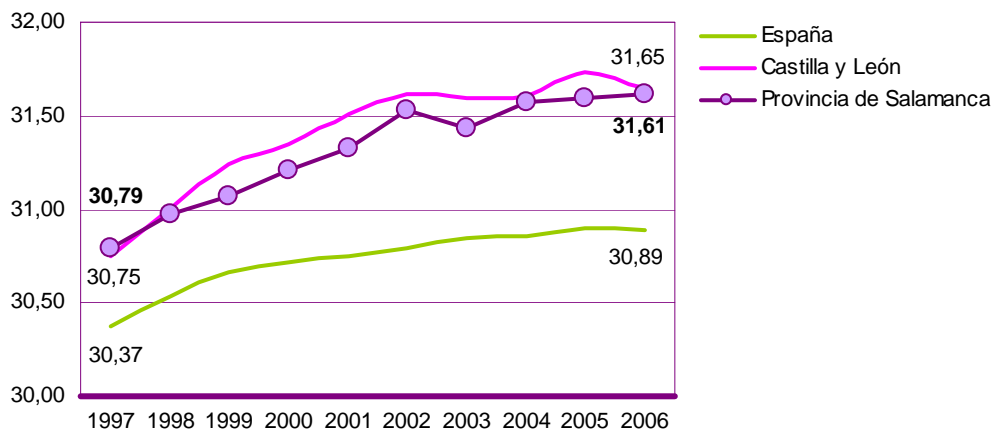


Fuente: INE, Indicadores Demográficos Básicos (IDB). Elaboración propia

2.1.4. Edad media de la maternidad

La maternidad tiende a postergarse cada vez más y en nuestra región de una forma más pronunciada. En el año 2006 las mujeres españolas fueron madres por término medio a los 30,89 años. En Castilla y León lo fueron a los 31,65 años y en la provincia de Salamanca a los 31,61.

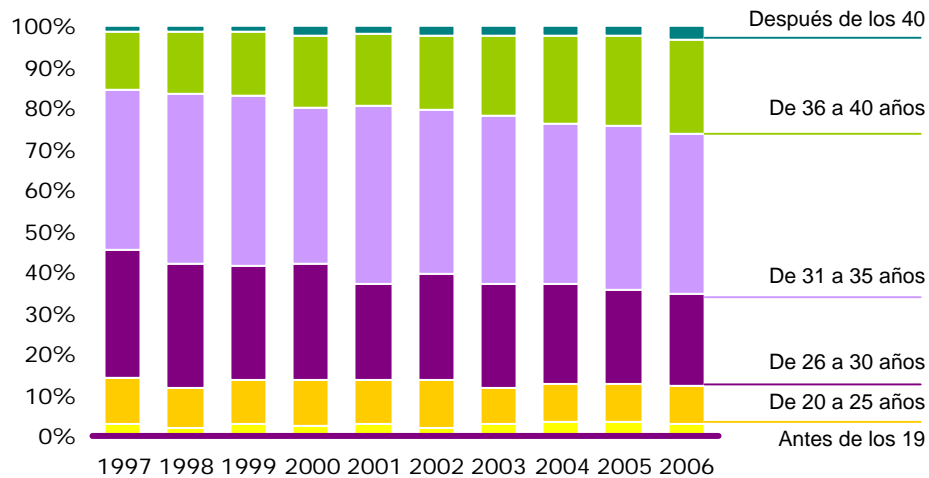
GRÁFICO 6
Evolución de la edad media de la maternidad por ámbito geográfico



Fuente: INE, Indicadores Demográficos Básicos (IDB). Elaboración propia

En el municipio de Salamanca según datos de 2006 una de cada cuatro mujeres da a luz más tarde de los 35 años, lo que supone el 26,6% de los nacimientos, frente al 15,4% de 1997. Además, las que lo hacen después de los 40 son más del doble de las que lo hacían hace nueve años (3,4% en 2005, con respecto a 1,4% en 1997).

GRÁFICO 7
Evolución de los nacimientos de mujeres salmantinas según edad de la madre



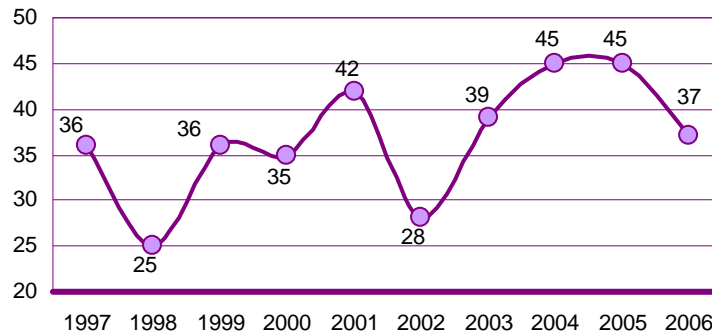
Fuente: INE, Movimiento Natural de Población, varios años. Elaboración propia

2.1.4.1. Madres adolescentes

Cada año entre 22 y 25 adolescentes salmantinas menores de 19 años son madres, cifra que se sitúa en torno a 40 si incluimos a las mujeres con 19 años cumplidos. Las cifras se venían manteniendo más o menos constantes en la pasada década, sin embargo en los últimos años se ha producido un leve aumento.

GRÁFICO 8

Evolución de los nacimientos de madres adolescentes (hasta los 19 años) residentes en el municipio de Salamanca



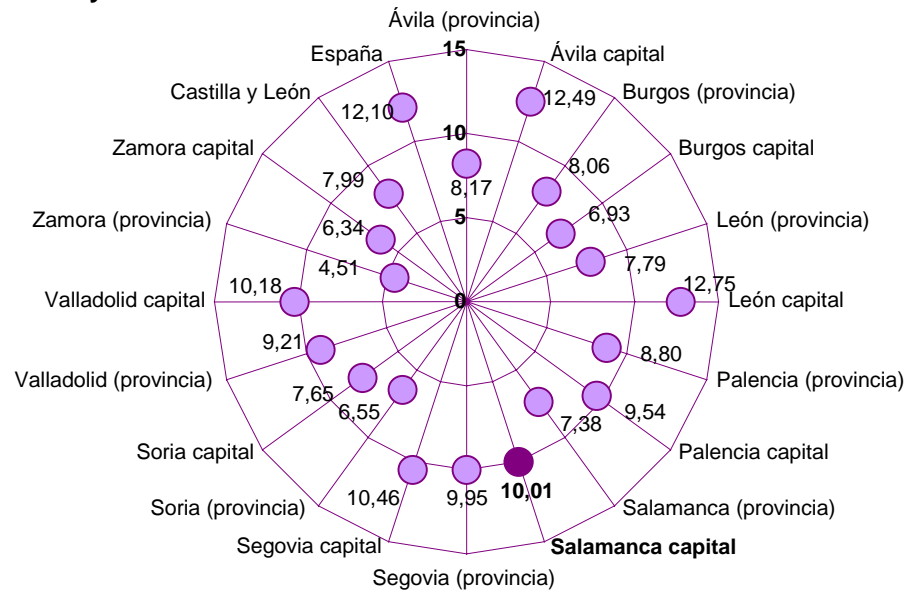
Fuente: INE, Movimiento Natural de Población, varios años. Elaboración propia.

En el año 2006 el número de nacimientos de madres menores de 20 años fue de 37, lo que da una **tasa de fecundidad adolescente** de 10,01 por cada mil mujeres de 15 a 19 años, lo que supone un descenso de más de

un punto y medio con respecto a 2005 (11,65‰). Con todo, la tasa del municipio de Salamanca sigue estando dos puntos por encima de la media regional ocupando el quinto lugar de las capitales de provincia.

GRÁFICO 9

Tasa de fecundidad adolescente en las provincias y capitales de provincia de Castilla y León



Notas:

- (1) Nacimientos de madres de hasta 19 años según lugar de residencia de la madre registrados durante 2006.
- (2) Población a 1 de enero de 2007.
- (3) Nacimientos de madres adolescentes (hasta 19 años) por cada mil mujeres de 15 a 19 años.

Fuente: INE, Movimiento Natural de Población 2006 y Explotación estadística del Padrón Municipal de Habitantes 2007. Elaboración propia.

Según el Estudio Sociológico de la Juventud de Salamanca llevado a cabo por la Concejalía de Juventud de la ciudad en el año 2004¹, aunque la edad media a la que la juventud salmantina mantienen su primera relación sexual completa está cercana a los 18 años (17 años y 7 meses), el 22,6% de la población adolescente de 14 a 16 años habían mantenido relaciones sexuales completas.

El embarazo en la adolescencia lleva consigo una serie de complicaciones que pueden afectar a la salud del feto y la madre (mayor riesgo de sufrir anemia ferropénica, abortos espontáneos, infecciones urinarias, partos prematuros...)². Pero además de los efectos para la salud física y psíquica, no se debe olvidar la dificultad de estas madres de continuar con su formación, lo que dificulta su posterior inserción profesional. Por tanto, la atención a madres adolescentes debe abordarse desde una perspectiva biopsicosocial.

¹ Ayuntamiento de Salamanca, (2004), Estudio Sociológico de la Juventud de Salamanca; Salamanca: Concejalía de Juventud del Ayuntamiento de Salamanca, (pp. 51-53).

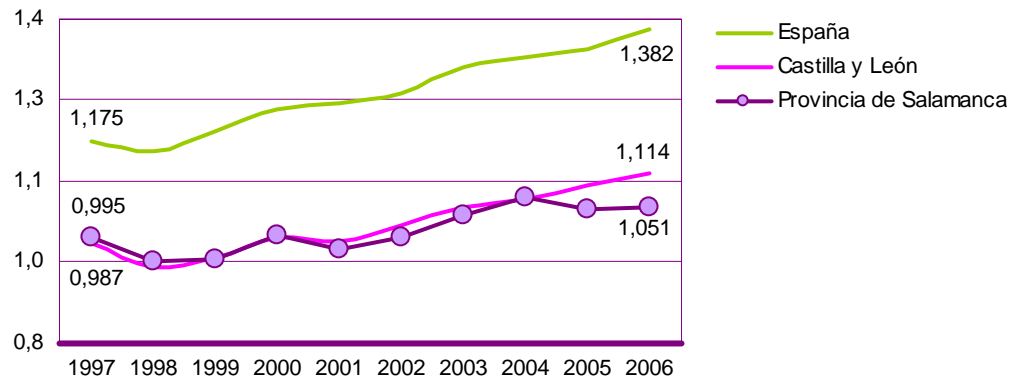
² Save the Children, (2004), Niñas que tienen niños; disponible [en línea], URL: www.savethechildren.es/iniinterior.asp?iditem=1236

2.1.5. Número medio de hijos/as por mujer

La evolución del número medio de hijos/as por mujer de la provincia sigue la tendencia observada en el conjunto de España y Castilla y León: caída constante hasta 1999 donde empieza a observarse una ligera recuperación. En 2005 y 2006, a diferencia de lo que ocurre en el resto de territorios, en nuestra provincia vuelve a experimentarse una caída del número medio de hijos/as, situándose en este último año en 1,051.

GRÁFICO 10

Evolución del número medio de hijos/as por mujer por ámbito geográfico



Fuente: INE, Indicadores Demográficos Básicos (IDB). Elaboración propia.

Salvo lo ocurrido en estos dos últimos años, en todo el periodo estudiado el número de hijos/as de las mujeres salmantinas es prácticamente igual a la media regional y en ambos casos inferior al promedio del conjunto de España.

2.1.6. Esperanza de vida al nacer

Las mujeres salmantinas viven cerca de 6 años más que los hombres y en ambos casos superan la media regional y nacional.

Mientras que en el conjunto de España las mujeres viven por término medio hasta los 83,48 años, en la comunidad autónoma de Castilla y León alcanzan los 84,58 y en la provincia de Salamanca los **85,31**. En los últimos diez años la esperanza de vida de las mujeres de la provincia se ha incrementado en 2,31 años.

TABLA 1
Evolución de la esperanza de vida al nacer por ámbito geográfico

Año	España			Castilla y León			Provincia de Salamanca		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
1995	74,41	81,56	77,98	76,16	82,76	79,42	77,02	83,07	80,07
1996	74,53	81,70	78,11	76,17	83,03	79,55	76,71	83,28	80,00
1997	74,88	81,94	78,41	76,42	83,21	79,76	76,49	83,57	80,01
1998	75,27	82,15	78,71	76,56	83,47	79,96	76,67	83,74	80,17
1999	75,35	82,22	78,78	76,63	83,54	80,02	76,90	83,47	80,18
2000	75,64	82,46	79,05	76,96	83,86	80,35	77,64	83,94	80,80
2001	76,07	82,82	79,44	77,43	84,19	80,76	78,26	84,21	81,26
2002	76,31	83,02	79,67	77,66	84,33	80,94	78,14	84,67	81,41
2003	76,36	82,98	79,67	77,50	84,11	80,75	77,85	84,27	81,06
2004	76,68	83,21	79,95	77,87	84,43	81,10	78,53	84,63	81,60
2005	76,96	83,48	80,23	78,08	84,58	81,28	79,72	85,31	82,55

Notas:

(1) La esperanza de vida se ha deducido de tablas de mortalidad abreviadas calculadas con las defunciones de dos años, el de referencia y el anterior, y la población a 1 de enero del año de referencia.

(3) A partir del año 2002, las cifras de población utilizadas son las Estimaciones de la Población Actual calculadas a partir del Censo de 2001. Por tanto, son susceptibles de ser revisadas

Fuente: INE, Indicadores Demográficos Básicos (IDB). Elaboración propia

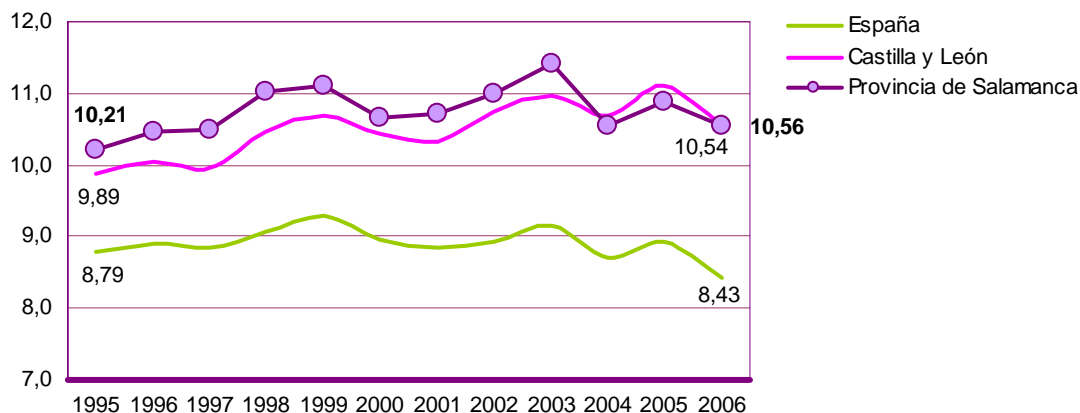
2.1.6. Mortalidad

La tasa bruta de mortalidad registrada en la provincia de Salamanca en 2006 fue de 10,56 muertes por cada mil habitantes, lo que en términos absolutos significa que fallecieron 3.657 personas. En la capital de la provincia en ese mismo año se registraron 1.516 defunciones. Más adelante, atendiendo a la información disponible sobre defunciones según las causas, veremos como hombres y mujeres presentan diferentes patrones de mortalidad.

Dado que, como veíamos antes, en la provincia de Salamanca se observa una estructura demográfica más envejecida que el conjunto regional y nacional es lógico pensar que mantendrá tasas de mortalidad superiores. En 2006 la tasa de la provincia se equipara a la regional y ambas se sitúan algo más de dos puntos por encima de la nacional.

Además, mientras que en los últimos años la tasa de mortalidad de la población española ha descendido en 0,36 puntos, la tasa castellanoleonesa se ha incrementado en 0,65 y la salmantina en 0,35 puntos.

GRÁFICO 11
Evolución de la tasa bruta de mortalidad por ámbito geográfico



Fuente: INE, Indicadores Demográficos Básicos (IDB). Elaboración propia.

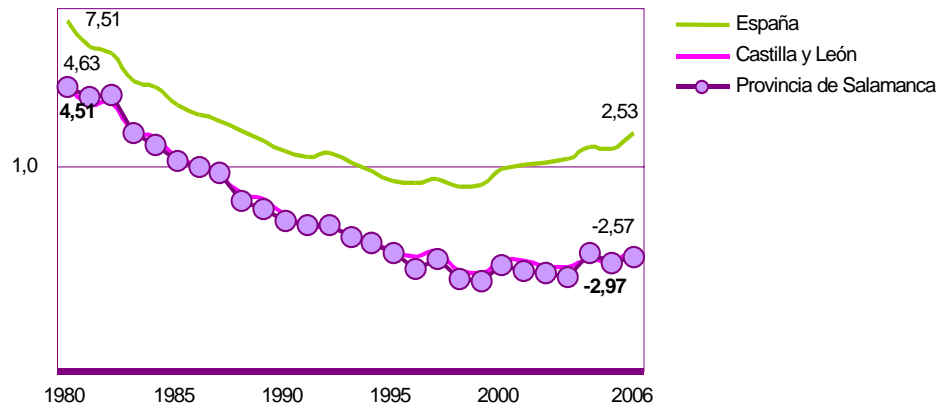
2.1.7. Crecimiento vegetativo

Restando a los nacimientos el número de defunciones se obtiene el **crecimiento vegetativo**. En la medida que la tasa resultante sea superior a la unidad quedará garantizado, al menos, el reemplazo poblacional. Este hecho sólo se produce en el caso del crecimiento vegetativo a nivel nacional, donde en 2006 se obtenía un saldo de 2,53‰.

En Castilla y León y la provincia de Salamanca se registran crecimientos negativos desde 1988. En 2006 la pérdida fue de -2,57‰ habitantes en la región y de -2,97‰ en la provincia

GRÁFICO 12

Evolución del crecimiento vegetativo por 1.000 habitantes por ámbito geográfico



Fuente: INE, Indicadores Demográficos Básicos (IDB). Elaboración propia.

2.2. Estructura de los hogares

La información sobre hogares más actualizada disponible es la correspondiente al Censo de Población y Vivienda de 2001. Según esta fuente en el municipio de Salamanca hay un total de 56.320 hogares con un tamaño medio de 2,74 miembros por hogar.

Por tipología de convivencia predomina la familia nuclear formada por dos progenitores y sus hijos/as, que constituye cerca del 40% de los hogares (21.818 hogares), seguido de los hogares unipersonales que ya en ese año representaban el 22,43% del total (12.634 hogares).

Según recoge el I Plan de Familia de la ciudad de Salamanca 2008-2011 el tamaño medio de los hogares habría disminuido levemente en estos 7 años para situarse en 2,63 miembros y la tipología de hogar predominante seguiría siendo la familia nuclear (37,28%)³.

³ Ayuntamiento de Salamanca, (2008), I Plan de Familia de la ciudad de Salamanca 2008-2011; p.26. Datos obtenidos a través de la Encuesta sobre Necesidades y Preocupaciones de las Familias Salmantinas llevada a cabo enero y febrero de 2008.

2.2.1. Personas mayores que viven solas

Volviendo a los datos censales, uno de cada dos hogares unipersonales del municipio de Salamanca corresponde a una persona mayor que vive sola, es decir, 6.313 hogares.

TABLA 2
Hogares unipersonales del municipio de Salamanca según sexo y edad

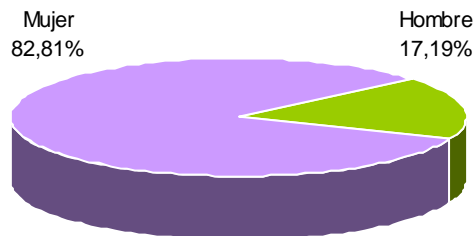
Grupo de edad	Hombres		Mujeres		Total	
	Hogares	%	Hogares	%	Hogares	%
De 16 a 64 años	2.691	42,57%	3.630	57,43%	6.321	100,00%
65 y más años	1.085	17,19%	5.228	82,81%	6.313	100,00%
TOTAL	3.776	29,89%	8.858	70,11%	12.634	100,00%

Fuente: INE, Censo de Población y Vivienda 2001. Elaboración propia

Como es lógico pensar, debido a su mayor longevidad, la mayoría de las personas mayores que viven solas son mujeres (el 82,81%). Además, el 16,76% de estas mujeres tiene 85 y más años, lo que da cuenta de las especiales necesidades sociosanitarias del colectivo.

GRÁFICO 13

Distribución de personas de 65 años y más años que viven solas en el municipio de Salamanca por sexo



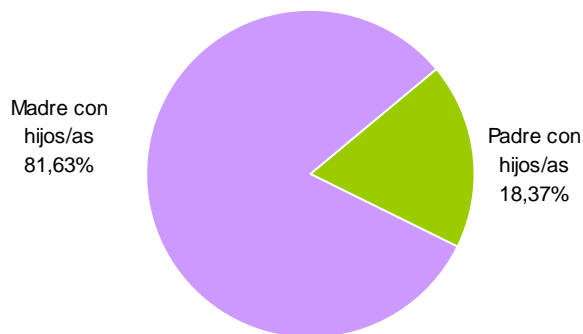
Fuente: INE, Censo de Población y Vivienda 2001. Elaboración propia.

2.2.2. Hogares monoparentales con cargas familiares no compartidas

En 2001 el 18,03% de los núcleos familiares censados en el municipio de Salamanca eran monoparentales. La mayor parte de estos núcleos estaban formados por una mujer con sus hijos/as (6.252 núcleos familiares, que representan el 81,63% de los monoparentales).

GRÁFICO 14

Distribución de los núcleos familiares monoparentales según sexo del / la cabeza de familia

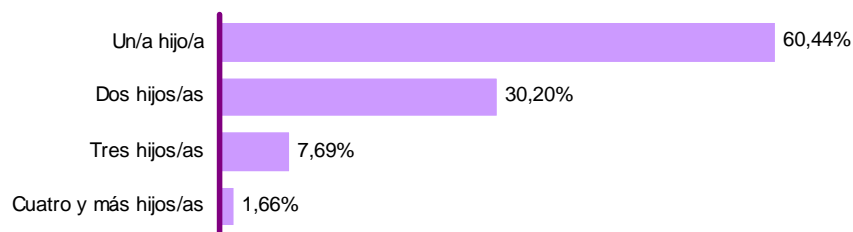


Fuente: INE, Censo de Población y Vivienda 2001. Elaboración propia.

La gran mayoría de los núcleos monoparentales regidos por una mujer están compuestos por la madre y uno o dos hijos/as (90,84%), siendo el número medio en estos hogares de 1,51.

GRÁFICO 15

Núcleos monoparentales regidos por una mujer del municipio de Salamanca según número de hijos/as



Fuente: INE, Censo de Población y Vivienda 2001. Elaboración propia

Según situación socioeconómica los núcleos familiares regidos por mujeres se encuentran en peor posición que los regidos por hombres. Así, tan sólo el 37,75% de las madres están ocupadas frente al 55,93% de los padres. Además, el porcentaje de mujeres paradas (8,81%) duplica al de hombres (4,83%).

Finalmente, también merece mención el hecho de que un 30,05% de las mujeres solas con hijos/as a cargo son pensionistas de viudedad, mientras que en el caso de los hombres el 32,13% percibe una pensión por jubilación que son en buena medida de carácter contributivo y, por lo general, de mayor cuantía que las primeras.

TABLA 3
Situación laboral del/la progenitor/a de núcleos monoparentales del municipio de Salamanca.

Relación con la actividad	Regidos por un hombre		Regidos por una mujer		Total	
	Núcleos	%	Núcleos	%	Núcleos	%
Estudiantes	22	1,56%	91	1,46%	113	1,48%
Personas ocupadas	787	55,93%	2.360	37,75%	3.147	41,09%
Personas paradas buscando primer empleo	11	0,78%	134	2,14%	145	1,89%
Personas paradas que han trabajado antes	57	4,05%	417	6,67%	474	6,19%
Pensionistas de invalidez	42	2,99%	72	1,15%	114	1,49%
Pensionistas de viudedad u orfandad	16	1,14%	1.879	30,05%	1.895	24,74%
Pensionistas de jubilación	452	32,13%	366	5,85%	818	10,68%
Realizando tareas del hogar	5	0,36%	877	14,03%	882	11,52%
Otra situación	15	1,07%	56	0,90%	71	0,93%
TOTAL	1.407	100,0%	6.252	100,0%	7.659	100,00%

Fuente: INE, Censo de Población y Vivienda 2001. Elaboración propia

Si además tomamos como indicador económico el régimen de tenencia de la vivienda, observamos como las mujeres con cargas familiares no compartidas viven en mayor medida que los hombres en régimen de alquiler (13,98%), o en propiedad con préstamo hipotecario u otras cargas económicas sobre la vivienda.

TABLA 4
Régimen de tenencia de la vivienda de las familias monoparentales del municipio de Salamanca.

Régimen de tenencia	Regidos por un hombre		Regidos por una mujer		Total	
	Núcleos	%	Núcleos	%	Núcleos	%
En propiedad por compra, totalmente pagada	871	61,90%	3500	55,98%	4.371	57,07%
En propiedad por compra, con pagos pendientes (hipotecas...)	277	19,69%	1.328	21,24%	1.605	20,96%
En propiedad por herencia o donación	50	3,55%	218	3,49%	268	3,50%
En alquiler	136	9,67%	874	13,98%	1.010	13,19%
Cedida gratis o a bajo precio por otro hogar, la empresa..	18	1,28%	110	1,76%	128	1,67%
Otra forma	55	3,91%	222	3,55%	277	3,62%
TOTAL	1.407	100,00%	6.252	100,00%	7.659	100,00%

Fuente: INE, Censo de Población y Vivienda 2001. Elaboración propia

2.3. Empleo y autoempleo

2.3.1. Actividad, ocupación y paro

Según la última Encuesta de Población Activa (EPA-Metodología 2005), correspondiente al segundo trimestre de 2008, la población económicamente activa de la provincia de Salamanca se cifra en 149,2 mil personas, o lo que es lo mismo, hay 49,76 activos/as por cada 100 personas de 16 o más años.

La **tasa de actividad** es superior entre los hombres (61,3%) que entre las mujeres (39,29%) y en ambos casos inferiores a las tasas nacionales, lo que se explica por el mayor envejecimiento de nuestra provincia.

TABLA 5

Población de la provincia de Salamanca según su relación con la actividad.

Unidad: miles de personas

	Activos			Inactivos/as	Total población 16 y + años	Tasa de actividad	Tasa de paro
	Ocupados/as	Parados/as	Total activos/as				
Hombres	84,1	3,3	87,4	55,2	142,7	61,30 %	3,78 %
Mujeres	51,1	10,6	61,7	95,4	157,1	39,29 %	17,22 %
TOTAL	135,2	13,9	149,2	150,6	299,8	49,76 %	9,34 %

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (metodología 2005). II Trimestre de 2008.

En ese mismo trimestre el 90,66% de las personas activas se encontraba ocupada por cuenta propia o ajena, mientras que la **tasa de paro** se situaba en el 9,34%.

Las diferencias entre sexos observadas se acentúan mucho más cuando tomamos como referencia la tasa de paro. Así, mientras que sólo 3,78 de cada 100 hombres activos se encuentra en situación de desempleo, esta proporción se incrementa hasta el 17,22% en las mujeres.

Además, el ligero aumento que ha sufrido la tasa de paro provincial entre el primer y el segundo trimestre del año se debe en exclusiva al descenso de la ocupación femenina, que ha supuesto un incremento de cerca de 3 puntos en la tasa de paro de las mujeres, pasando del 14,45% en el primer trimestre de 2008 a 17,22% en el segundo.

Esta situación difiere en gran medida de lo que está sucediendo a nivel nacional donde el aumento de la tasa de paro, que ha alcanzado el 10,44% en el segundo trimestre de 2008, está teniendo un claro componente masculino, debido fundamentalmente a la crisis del sector construcción, que en sólo un trimestre ha destruido 122.400 empleos. Con todo, el desempleo sigue afectando más a mujeres que a hombres, registrándose para el conjunto de España una tasa de paro femenina de 12,28% y una tasa masculina de 9,07%.

Siguiendo con estos últimos datos, las diferencias entre territorios también son palpables. Mientras que en el conjunto de España el paro afecta a 12,28 mujeres de cada 100 económicamente activas, en la provincia la tasa alcanza el 17,22%. Salamanca presenta la tasa de paro femenina más alta de toda la región y la mayor brecha entre sexos.

TABLA 6
Tasa de paro por sexo y provincia (2º Trimestre de 2008)

Provincia	Tasa de paro			Diferencia entre géneros
	Total	Hombres	Mujeres	
Ávila	9,47 %	6,05 %	14,51 %	8,46
Burgos	9,62 %	5,70 %	15,09 %	9,39
León	10,2 %	6,65 %	14,91 %	8,26
Palencia	9,26 %	9,31 %	9,20 %	-0,11
Salamanca	9,34 %	3,78 %	17,22 %	13,44
Segovia	10,02 %	7,59 %	13,52 %	5,93
Soria	6,2 %	3,97 %	9,44 %	5,47
Valladolid	8,95 %	7,20 %	11,32 %	4,12
Zamora	7,92 %	4,47 %	13,35 %	8,88
CASTILLA Y LEÓN	9,29 %	6,20 %	13,64 %	7,44
ESPAÑA	10,44 %	9,07 %	12,28 %	3,21

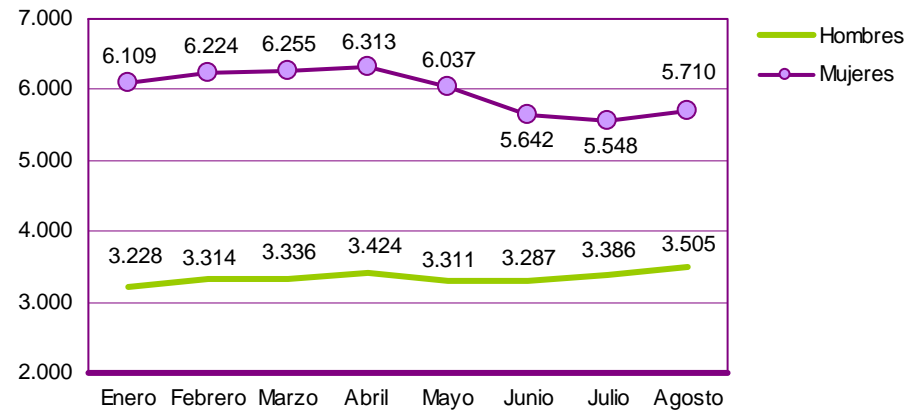
Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (metodología 2005). II Trimestre de 2008.

A nivel municipal disponemos de los datos de **paro registrado** en las oficinas del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECyL). Según esta fuente, en Agosto de 2008 en la ciudad de Salamanca había 8.934 personas inscritas como demandantes de empleo.

A lo largo de todo el año entre el 60% y el 65% de las personas desempleadas son mujeres. En concreto, en agosto de 2008 representan el 61,96%.

GRÁFICO 16

Evolución del número de personas paradas inscritas en oficinas de empleo de la ciudad de Salamanca a lo largo del año 2008 según sexo.

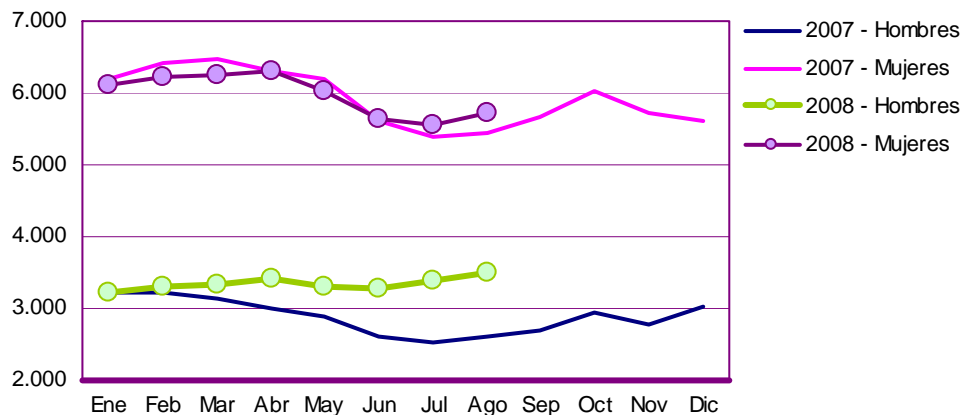


Fuente: INEM, Paro registrado y contratos por municipio. Año 2008. Elaboración propia.

En términos absolutos el desempleo femenino mantiene cifras muy similares a las registradas durante 2007, mientras que en el caso de los hombres la cifra de parados se incrementa mes a mes y, como puede observarse gráficamente, la serie se aleja cada vez más de la de 2007.

GRÁFICO 17

Personas paradas inscritas en oficinas de empleo de la ciudad de Salamanca en 2007 y 2008 según sexo.



Fuente: INEM, Paro registrado y contratos por municipio. Años 2007 y 2008. Elaboración propia.

A modo de resumen de lo expuesto hasta ahora, se puede decir que en referencia al problema del desempleo las diferencias entre sexos se están reduciendo. Sin embargo, eso no significa que haya mejorado la empleabilidad femenina, sino que coyunturalmente la crisis económica está afectando más a hombres que a mujeres, visibilizándose además una situación de hecho: la segregación ocupacional por razón de género.

2.3.2. Contratación

Tomando también las últimas cifras disponibles relativas al mes de agosto de 2008, en las oficinas del ECYL de la ciudad de Salamanca se registraron un total de 3.710 contratos de trabajo. La contratación ha caído un 25% con respecto al mes de julio (4.976 contratos) y un 28% respecto al mismo mes del año anterior (5.159 contratos).

El 43,56% de la contratación fue masculina y el 56,44% femenina. Poniendo estas cifras en relación con la población de cada sexo podemos ver que firmaron nuevos contratos de trabajo un 3,26% de los hombres de 15 a 64 años⁴ y un 3,85% de las mujeres de ese mismo rango de edad.

La temporalidad sigue siendo la característica principal de la contratación tanto masculina como femenina, pero algo más acusada en este último caso. El 92,98% de las mujeres contratadas en agosto fue bajo alguna modalidad de contrato temporal, situación que se da en el 90,47% de los hombres.

⁴ No hay información disponible sobre la población de 16 a 64 años de la ciudad de Salamanca (el Instituto Nacional de Estadística ofrece datos a nivel municipal por grupos quinquenales con lo que no se puede desagregar el grupo de 15 a 19 año a año). Tampoco existe información actualizada a nivel municipal sobre la población de 16 a 64 años económicamente activa. La única disponible es la del Censo de Población y Vivienda de 2001.

Tomando el dato acumulado desde el mes de enero, la temporalidad de la contratación ha aumentado en estos ocho meses 2,54 puntos en el caso de los hombres y 2,21 en el de las mujeres.

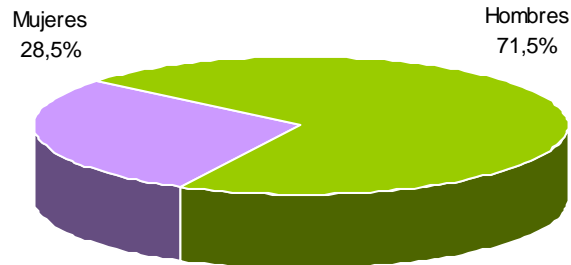
En el lado opuesto, la proporción de contratos acogidos a medidas de fomento del empleo indefinido se ha reducido por término medio en 1,64 puntos. En el caso de las mujeres desciende 1,2 puntos para representar tan sólo el 3,09% de los firmados entre enero y agosto de 2008.

2.3.3. Mujeres empresarias

Según el Censo de Población y Vivienda de 2001, los/as empresarios/as salmantinos/as constituían el 16,29% de la población ocupada mayor de 16 años. El 71,49% de los empresarios eran hombres y el 28,51% mujeres. En términos absolutos había un total de 2.715 mujeres empresarias.

GRÁFICO 18

Distribución del empresariado de la ciudad de Salamanca según sexo.



Fuente: INE, Censo de Población y Vivienda 2001. Elaboración propia

A falta de información más actualizada comentamos algunos datos de ese mismo año en el que el Ayuntamiento de Salamanca llevó a cabo el estudio “La mujer empresaria de la ciudad de Salamanca”.

Según este estudio la empresaria salmantina es una mujer de entre 36 y 55 años (66,9%) que inició su actividad entre los 25 y los 30. Las mujeres emprenden negocios fundamentalmente dentro del sector servicios (79,87%) y adoptan más frecuentemente la forma jurídica de empresarias autónomas o sociedades limitadas.

La existencia de cargas familiares, variable que correlaciona significativamente con la edad, marca diferencias notables. De tal modo que las empresarias sin cargas familiares (33,08%), que en el momento de realizar el estudio se encuadraban principalmente en el grupo de 25 a 35 años, se decantaba por formas jurídicas más complejas (Sociedad Limitada o Sociedad Anónima), facturaba entre 245 y 300 mil euros y creaba entre siete y diez empleos.

2.4. Salud

2.4.1. Patrones de mortalidad

Las enfermedades del sistema circulatorio son la principal causa de muerte en España. En la provincia de Salamanca en el año 2004 se produjeron por esta causa el 33,9% de las muertes, presentando la mortalidad por esta causa una mayor incidencia en las mujeres que en los hombres. El 39,1% de las mujeres fallecidas en 2004 en la provincia de Salamanca fue por enfermedades vinculadas al sistema circulatorio y, dentro de estas, las más comunes son las **afecciones cerebrovasculares** y la **insuficiencia cardiaca**. En el caso de los hombres, el infarto agudo de miocardio es la principal causa dentro de la mortalidad por enfermedades del sistema circulatorio.

Por grandes causas de muerte, las siguientes en importancia fueron los tumores. En este caso, con una mayor prevalencia entre los hombres que entre las mujeres. Para el conjunto de la provincia la mortalidad femenina relacionada con tumores tiene su origen más frecuente en **tumores malignos de mama** (el 15,01%) y **de colon** (13,99%). En el caso de los hombres, los tumores de tráquea, bronquios o pulmón causaron el 23,19% de las muertes por tumores.

TABLA X**Defunciones por grandes grupos de causa de muerte en la provincia de Salamanca**

Causa de muerte	Datos absolutos			Porcentaje		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
I. 001-008	37	31	68	2,0%	1,7%	1,9%
II. 009-041	621	393	1.014	33,7%	21,7%	27,8%
III. 042-043	3	12	15	0,2%	0,7%	0,4%
IV. 044-045	32	94	126	1,7%	5,2%	3,5%
V. 046-049	30	42	72	1,6%	2,3%	2,0%
VI-VIII. 050-052	48	89	137	2,6%	4,9%	3,8%
IX. 053-061	528	708	1.236	28,7%	39,1%	33,9%
X. 062-067	235	171	406	12,8%	9,5%	11,1%
XI. 068-072	71	58	129	3,9%	3,2%	3,5%
XII. 073	2	8	10	0,1%	0,4%	0,3%
XIII. 074-076	12	21	33	0,7%	1,2%	0,9%
XIV. 077-080	39	35	74	2,1%	1,9%	2,0%
XV. 081	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
XVI. 082	0	1	1	0,0%	0,1%	0,0%
XVII. 083-085	2	5	7	0,1%	0,3%	0,2%
XVIII. 086-089	58	73	131	3,2%	4,0%	3,6%
XX. 090-102	109	58	167	5,9%	3,2%	4,6%
Cód. erróneo o no especif.	14	10	24	0,8%	0,6%	0,7%
TOTAL	1841	1809	3.650	100,0%	100,0%	100,0%

Causas de muerte (grandes grupos):

I. Enfermedades infecciosas y parasitarias

II. Tumores

III. Enfermedades de la sangre y de órg. hematopoyéticos y ciertos trast. que afectan mecan. inmunidad.

IV. Enf. endocrinas, nutricionales y metabólicas.

V. Trastornos mentales y del comportamiento.

VI-VIII. Enf. del sistema nervioso y de los órg. de los sentidos.

IX. Enfermedades del sistema circulatorio.

X. Enfermedades del sistema respiratorio.

XI. Enfermedades del sistema digestivo.

XII. Enfermedades de la piel y del tejido subcutáneo.

XIII. Enf. de la piel y del sist. osteomuscular y del tejido conjuntivo.

XIV. Enfermedades del sistema genitourinario.

XV. Embarazo, parto y puerperio

XVI. Ciertas afecciones originadas en el periodo perinatal

XVII. Malformaciones congénitas, deformidades y anomalías cromosómicas.

XVIII. Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio no clasificados en otra parte.

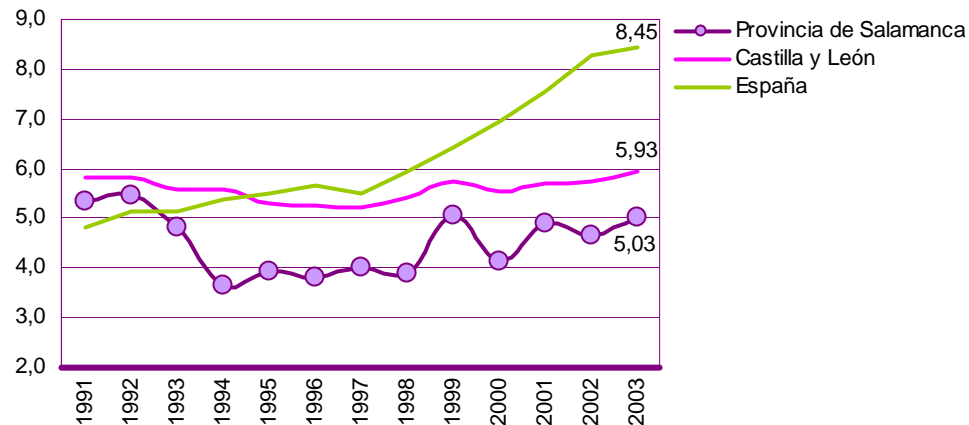
XX. Causas externas de mortalidad

Fuente: INE, Defunciones según causa de muerte, 2004. Elaboración propia.

2.4.2. Interrupción voluntaria del embarazo

Según los últimos datos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, en el año 2003 se produjeron 359 abortos de mujeres residentes en la provincia de Salamanca. La tasa de abortos en ese mismo año se sitúa en 5,03 por cada 1.000 mujeres de entre 15 y 44 años.

GRÁFICO X
Evolución de la tasa de abortos por cada 1.000 mujeres de 15 a 44 años



Fuente: Ministerio de Sanidad y Consumo, Estadística de Interrupción Voluntaria del Embarazo, varios años. Elaboración propia.

Aunque con respecto a años anteriores la tasa provincial se ha incrementado ligeramente, sigue manteniéndose por debajo de la media regional (5,93‰) y a mucha distancia de la nacional (8,45‰).

En la mayor parte de los casos, tanto a nivel provincial como regional y teniendo en cuenta los supuestos contemplados en la legislación vigente, la interrupción del embarazo estuvo motivada por la salud física o psíquica de la madre, siguiendo a su vez la pauta observada para el conjunto de España.

A nivel nacional además se observan ciertas tendencias que podrían aplicarse en mayor o menor medida también en nuestra provincia. Así, el mayor número de abortos corresponde a mujeres con edades comprendidas entre los 20 y los 29 años, solteras, sin hijos/as y ocupadas por cuenta propia. Algunos estudios relacionan este perfil con la decisión de postergar la edad de la maternidad por las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar⁵.

⁵ Delgado, M. y Barrios, L., (2005), Los determinantes de la interrupción voluntaria del embarazo; Madrid: Centro de Investigaciones Científicas (CSIC).

A woman with blonde hair, wearing a grey suit jacket over a white collared shirt, stands in a library. She is smiling and holding several books in her arms. The background consists of tall wooden bookshelves filled with books. The top portion of the image is a solid purple color.

3

Marco normativo

3.1. Contexto internacional

La **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer** celebrada en Beijing en 1995 supuso un avance importante en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y un cambio de mentalidad con respecto a las tres conferencias que la precedieron (México, en 1975; Copenhague, en 1980 y Nairobi, en 1985).

En Beijing se adoptaron dos conceptos que con posterioridad se han incorporado a la mayor parte de los instrumentos de planificación y a la normativa relacionada con la igualdad de oportunidades: el empoderamiento y la transversalidad.

El término **empoderamiento** (Empowerment), debe entenderse desde una doble perspectiva, como conciencia del poder de la mujer, tanto de forma individual como colectivamente; y como demanda de unas mayores cotas de poder, ya sea en el entorno empresarial, político, etc.

Siguiendo la definición del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC), la **transversalidad** (Mainstreaming), en lo que respecta a la igualdad de género, consiste en evaluar las implicaciones de las mujeres y de los hombres en todas las acciones planificadas, comprendiendo la legislación, los procedimientos o los programas, en todos los ámbitos y a todos los niveles. Esta estrategia permite integrar

las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y de los hombres en la aplicación, el control y la evaluación de procedimientos y de programas en todos los ámbitos políticos, económicos y sociales, para que se beneficien de manera igualitaria y que no se perpetúe la desigualdad.

La transversalidad de género fue impulsada en el ámbito de la Unión Europea en la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2001-2005), donde se menciona la necesaria coherencia entre las diferentes políticas y actuaciones para conseguir una promoción efectiva de la mujer en todos los campos, como el empleo, la investigación, la sanidad, la educación, la cultura, la justicia, etc.

El principal instrumento por el que se rigen actualmente las actuaciones en materia de igualdad en la Unión Europea lo constituye el **Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)**¹. Este documento señala las desigualdades todavía existentes en nuestra sociedad, derivadas fundamentalmente de un entorno económico muy competitivo, donde la flexibilidad y la movilidad en el empleo son elementos consustanciales al mercado laboral.

¹ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010) de 1 de marzo de 2006 (DOUE C 104 de 03.05.06).

Menciona tres elementos concretos sobre los que habrá que incidir en mayor medida durante su periodo de vigencia: la conciliación de la vida laboral y familiar, la persistencia de estereotipos sexistas y el desigual reparto de las responsabilidades familiares.

De acuerdo con el principio de empoderamiento, el Plan incluye una segunda parte denominada “Mejorar la gobernanza a favor de la igualdad de género”, donde se pone de manifiesto que la igualdad de género sólo podrá lograrse mediante un compromiso claro al más alto nivel político.

Además de los instrumentos de planificación periódicos utilizados para la programación de actuaciones sobre igualdad de oportunidades, la Unión Europea ha elaborado varias directivas donde se recogen medidas de obligado cumplimiento por los Estados miembros una vez que transcurre el plazo de trasposición a los ordenamientos jurídicos internos. Podemos destacar las siguientes:

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DOCE 05.10.02).
- Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DOUE 21.12.04).

Para terminar con el marco normativo de ámbito internacional, se pueden señalar dos medidas como muestra de la importancia de la igualdad de oportunidades en la agenda de los estados.

La primera de ellas, viene auspiciada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), y se trata de la consideración de la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer como uno de los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio. Estos objetivos son parte de un plan de desarrollo a nivel mundial que tiene como horizonte el año 2015.

La segunda medida nos ofrece un buen reflejo de la igualdad de oportunidades como prioridad en la política de la Unión Europea, aunque no tenga efectos programáticos o jurídicos directos. Se trata de la declaración del año 2007 como “Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para todas las personas”

3.2. La igualdad de oportunidades en el ordenamiento español

La garantía última de nuestro ordenamiento jurídico en defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres la encontramos en la Constitución Española de 1978, donde aparece mencionada de forma genérica en el Artículo 9.2 y de manera más específica en el Artículo 14, encuadrado este último en el apartado dedicado a los Derechos y deberes fundamentales.

***Artículo 9. 2.** 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.*

***Artículo 14.** Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

La norma básica que regula todo lo relativo a la igualdad de oportunidades es la reciente **Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**. Esta Ley nace con el objetivo de ser un marco de referencia en esta materia, tal y como se pone de manifiesto en la Exposición de Motivos, al considerarla como una “ley-código”, donde se parte de la consideración de la transversalidad como principio

fundamental del texto y seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio.

De entre todas las cuestiones que regula esta Ley, se pueden destacar dos aspectos significativos: la regulación de las relaciones laborales (corrección de situaciones de desigualdad, derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, etc.) y el establecimiento de pautas y principios de funcionamiento para las administraciones públicas.

Para la consecución y el seguimiento de las medidas recogidas en su articulado, la Ley hace referencia a tres instrumentos fundamentales:

- Comisión Interministerial de Igualdad².
- Informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres³.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

Merece especial atención dado el objetivo de este apartado el **Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades (2008-2011)**⁴, elaborado de conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007. Este Plan es en cierto modo una continuación del IV Plan de

² Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres (BOE 01.11.07).

³ Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres (BOE 12.01.08).

⁴ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), aprobado en Consejo de Ministros el 14 de diciembre de 2007.

Igualdad⁵, aunque este último tenía una visión más sectorial, mientras que el Plan Estratégico tiene un enfoque más integral.

Se hace hincapié en la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de la utilidad social, entendiendo que la persistencia de situaciones discriminatorias irá en detrimento del desarrollo y el bienestar de la sociedad. De este modo, a parte de las cuestiones de justicia social o de la no aceptación *per se* de situaciones de discriminación por género, también existe un problema de ineficiencia, equiparándose entonces desarrollo económico con igualdad de oportunidades.

Dentro de los cuatro principios rectores del Plan, se incluye la transversalidad en la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres, ya comentados anteriormente y presentes en prácticamente todos los planes elaborados en los últimos años, junto a otros dos con un carácter mucho más novedoso: la redefinición del modelo de ciudadanía acorde con los tiempos actuales y la innovación científica y técnica como fuerza de cambio social.

En lo que respecta a la **violencia de género**, dada la gravedad de la situación y la creciente alarma social frente al elevado número de delitos cometidos en los últimos años, se han elaborado disposiciones

⁵ IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006), aprobado en Consejo de Ministros el 7 de marzo de 2003.

específicas, tanto normas jurídicas como instrumentos de planificación, para intentar erradicar este grave problema.

En primer lugar la **Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**⁶ es la norma marco en España sobre esta cuestión. Recoge tanto medidas de sensibilización, prevención y detección, ya sea en el ámbito del sistema educativo, la publicidad y medios de comunicación o el sanitario; como asistenciales, entre las que aparecen las siguientes medidas: refuerzo de la red de asistencia y apoyo a las víctimas de violencia de género a través de servicios de información, apoyo y asesoramiento de carácter multidisciplinar, asistencia jurídica, servicios de emergencia y recuperación integral, etc.

También se incluyen cambios jurisdiccionales y procesales importantes: creación de Juzgados de Violencia sobre la Mujer en cada una de las provincias, endurecimiento de las penas para los agresores, creación de Secciones contra la Violencia sobre la Mujer en la Fiscalía de los Tribunales Superiores de Justicia y en las Audiencias Provinciales, etc.

⁶ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE 29.12.04).

3.3. La Regulación en materia de igualdad en Castilla y León

En Castilla y León, el **IV Plan de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011)**⁷ es el principal instrumento que va a orientar las actuaciones sobre igualdad de oportunidades durante su periodo de vigencia en el territorio de nuestra Comunidad Autónoma.

La primera novedad es que la transversalidad, a la vez que principio inspirador del IV Plan en su conjunto, aparece como una de las siete áreas prioritarias. De esta forma se pretende consolidar el enfoque de género en el conjunto de políticas y acciones de la Junta de Castilla y León.

Se eliminan los apartados que aparecían en el plan anterior sobre la erradicación de la violencia y la conciliación de la vida laboral y familiar, puesto que en el momento de la aprobación del IV Plan ya existían instrumentos concretos para estas dos materias.

Se hace un mayor esfuerzo en los colectivos con alguna problemática específica, ya que a la condición de mujer hay que añadir sus especiales

⁷ Decreto 1/2007, de 12 de enero, por el que se aprueba el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011), (BOCyL 17.01.07).

circunstancias. Es el caso de las mujeres inmigrantes, víctimas de explotación sexual, mujeres con problemas de drogodependencias, etc.

También en el año 2007 se aprobó el **II Plan contra la Violencia de Género en Castilla y León⁸ (2007-2011)**. Dentro del conjunto de materias que recoge el II Plan, además de los dos aspectos básicos mencionados anteriormente cuando se comentó la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, es decir la prevención y la asistencia, se incluyen dos áreas que pueden considerarse complementarias, aunque igualmente importantes.

La primera es la formación, que se dirige al conjunto de profesionales que tienen que informar, sensibilizar, detectar o asistir en caso de que existan o puedan existir situaciones de violencia y la segunda es la coordinación institucional, que debe regir entre todas las entidades que intervengan en mayor o menor medida en la prevención y/o asistencia de casos de violencia de género, ya sean instituciones sanitarias, policiales, educativas, judiciales, etc.

En cuanto a la legislación regional y teniendo en cuenta la necesaria observancia de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la **Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y**

⁸ Decreto 2/2007, de 12 de enero, por el que se aprueba el II Plan contra la Violencia de Género en Castilla y León (2007-2011), (BOCyL 17.01.07).

Hombres en Castilla y León⁹ establece el marco general de actuación para la promoción de la igualdad y la asistencia a la mujer en la Comunidad de Castilla y León, basándose en tres principios orientadores: transversalidad, planificación y coordinación.

La **promoción de la igualdad** se extiende a cuatro aspectos fundamentales, el educativo, el económico, la conciliación de la vida familiar y laboral y la superación de una imagen estereotipada de la mujer, mientras que en el campo de la **asistencia** a la mujer se recogen aquellas situaciones en las que las mujeres sufren una problemática específica por razón de género.

Se pueden mencionar varios organismos regionales con competencias en materia de mujer regulados a través de esta Ley:

- Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León¹⁰.
- Observatorio de Género de Castilla y León¹¹.
- Consejo Regional de la Mujer de Castilla y León¹².
- Comisión Regional contra la Violencia hacia la Mujer¹³.

⁹ Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León (BOCyL 07.03.03).

¹⁰ Decreto 300/1999, de 25 de noviembre, por el que se regula la Comisión Interconsejerías para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (BOCyL 03.12.99).

¹¹ Decreto 30/2005, de 21 de abril, por el que se crea y regula el Observatorio de Género de Castilla y León (BOCyL 27.04.05).

¹² Orden de 28 de febrero de 1996, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se crea el Consejo Regional de la Mujer (BOCyL 07.03.96).

Finalmente cabe mencionar la presentación en septiembre de 2008 del **Pacto Social contra la Violencia de Género**, suscrito por más de 130 instituciones y entidades castellano y leonesas. Esta iniciativa, pionera en el ámbito autonómico, pretende movilizar y sensibilizar a toda la sociedad de la comunidad para conseguir erradicar este grave problema. El Pacto recoge una manifestación explícita de rechazo a la violencia ejercida contra las mujeres, de apoyo a las víctimas de violencia de género y un compromiso para la consecución de una sociedad más igualitaria.

3.4. Articulación de la política de igualdad en la Ciudad de Salamanca

La capacidad de actuación de las corporaciones locales en materia de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer viene definida en la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombre de Castilla y León, en cuyo articulado se establece la competencia de los ayuntamientos de más de 20.000 habitantes para aprobar y ejecutar en su respectivo ámbito, planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la ciudad de Salamanca las actuaciones en materia de mujer se vienen desarrollando dentro del marco del **I Plan Municipal de Igualdad**

¹³ Decreto 133/2003 de 20 de noviembre de 2003, por el que se crea y regula la Comisión Regional contra la Violencia hacia la Mujer (BOCyL 21.11.03).

de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2001-2005). El diseño, coordinación y ejecución de las medidas se lleva a cabo desde el **Centro de Información y Asesoramiento a la Mujer (CIAM)**, órgano específico creado en el seno de la Concejalía de Familia e Igualdad de Oportunidades.

Las funciones del CIAM comprenden tanto la atención y asesoramiento, promoción, sensibilización y fomento de la igualdad como todo lo referido a la prevención de situaciones de violencia de género y al apoyo y la atención psico-social en casos de que exista una problemática específica.

La dilatada experiencia del CIAM en el desarrollo de este tipo de medidas y el análisis de su efectividad, realizado a través de evaluaciones periódicas, ha sido un punto de partida imprescindible para empezar a trabajar en un segundo plan municipal de igualdad. Esta información, junto con la evolución de la situación de la mujer salmantina en los últimos años y el marco normativo donde se encuadra, que se ha intentado plasmar de forma muy resumida en este apartado, han sido las bases para la elaboración del **II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2009-2013).**

4 Principios rectores



4.1. Principios orientadores del Plan

Transversalidad

A pesar de que la transversalidad se ha convertido en un principio ampliamente repetido y reivindicado desde todas las instancias políticas, desde el punto de vista práctico no está todavía suficientemente implantado en la toma de decisiones de carácter público. Desde este Plan se considera que está absolutamente vigente y que debe ser uno de los ejes principales que orienten la actuación municipal. Este Plan es uno de los instrumentos a través del cual la Concejalía de Familia e Igualdad de Oportunidades tratará de reforzar la transversalidad en su propia estructura y trasladarla a otras áreas del Ayuntamiento de Salamanca.

Acción positiva

La acción positiva, entendida como un tratamiento diferenciado cuyo objetivo es crear las condiciones necesarias para acelerar la igualdad entre mujeres y hombres, es una pauta de actuación habitual en el diseño de las políticas de mujer. Eliminar la desigualdad de género es un proceso lento y costoso en el que la administración debe implicarse a través de la adopción de medidas de este tipo, por este motivo, el principio de acción

positiva funciona dentro de este Plan como mecanismo orientador de todas las actuaciones que se han planificado y que se harán operativas con el apoyo y la intervención directa de la Concejalía de Familia e Igualdad de Oportunidades.

Coordinación

En muchas ocasiones las actuaciones en materia de mujer hacen necesaria la intervención conjunta de profesionales e instituciones de distintos campos profesionales. Poner los medios para que esta intervención esté convenientemente coordinada y se base en unas pautas de actuación programadas y planificadas de antemano debe ser uno de los principios orientadores del plan, de modo que la adecuada coordinación entre todas las partes implicadas permita optimizar los recursos y mejorar la atención a los/as ciudadanos/as desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo.

Calidad

El presente Plan no puede ser ajeno al proceso emprendido por el Ayuntamiento de Salamanca de mejora continua de la calidad en la atención a la ciudadanía. El primer paso en este sentido se dio con la elaboración de la Carta de Servicios del Centro de Información y Asesoramiento a la Mujer (CIAM), documento en el que se materializa el compromiso que adquiere la Concejalía de Familia e Igualdad de Oportunidades para prestar servicios de orientación y asesoramiento a la mujer profesionales y de calidad. Siguiendo con esta línea, el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres constituye una continuación y a la vez un refuerzo de los procedimientos de calidad en la prestación de los servicios, que se materializa con la incorporación de los oportunos mecanismos de control y con la evaluación periódica de las actuaciones programadas en las diferentes líneas estratégicas.

A woman with dark hair, wearing a white sleeveless dress, stands in profile by a window. She is looking out at the window blinds, which are partially open, allowing light to filter through. The background is a plain, light-colored wall.

5

Líneas estratégicas

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se estructura en siete grandes líneas estratégicas:

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

1. **Transversalidad**
2. **Sensibilización y promoción de la igualdad**
3. **Formación y Empleo**
4. **Conciliación de la vida laboral y familiar**
5. **Participación plena en la sociedad**
6. **Salud, calidad de vida y bienestar social**
7. **Prevención y erradicación de la violencia de género**

Cada línea a su vez se desglosa en diferentes objetivos estratégicos, cada uno de los cuales, operativamente, se materializa en actuaciones y programas concretos.

5.1. Transversalidad

La transversalidad, entendida como la aplicación de la igualdad de género como principio rector de todas las políticas y en todos los programas de carácter público, es un criterio de actuación ya integrado por la Concejalía de Familia e Igualdad de Oportunidades en el primer plan de igualdad y fomentado desde el órgano municipal con competencias específicas en materia de mujer, es decir, el Centro de Información y Asesoramiento a la Mujer (CIAM).

Continuando con esta labor, el concepto cobra aún mayor relevancia al incluirse como una línea estratégica independiente en el presente Plan, sin perder por ello el carácter transversal y de orientación que debe regir en el grueso de actuaciones incluidas en el mismo.

Además de aplicar la transversalidad a políticas municipales concretas, se ha tratado de utilizar la influencia de los poderes públicos para extender la igualdad de oportunidades a otros campos o sectores ajenos a la capacidad de actuación directa de la Concejalía, como puede ser el ámbito empresarial, los sindicatos o los medios de comunicación.

LÍNEA 1 Afianzar la integración de la perspectiva de género en la
OBJETIVO 1 Administración Local

Actuaciones

- 1.1. Promover la introducción de la variable sexo en las **estadísticas** oficiales municipales y particularmente en las relativas a formación, empleo e inserción laboral.
- 1.2. Velar por un **uso no sexista del lenguaje** en la administración municipal
- 1.3. Promover la **introducción de la perspectiva de género en los planes estratégicos y sectoriales** que se elaboren en las diferentes áreas del Ayuntamiento de Salamanca.
- 1.4. Incorporar materias específicas relativas a la igualdad de oportunidades y la transversalidad de género en los **temarios de los procesos** selectivos municipales que se lleven a cabo en el Área de Bienestar Social.
- 1.5. Crear una **Comisión Técnica Interáreas** encargada de coordinar las acciones en materia de igualdad llevadas a cabo por la Administración Local y de velar para que en todas las disposiciones y normativas municipales se tenga en cuenta la perspectiva de género.

LÍNEA 1 Contribuir a la incorporación de transversalidad de género
OBJETIVO 2 en todos los órdenes de la vida.

Actuaciones

- 2.1. Se impulsará la firma de un **Acuerdo con los medios de comunicación local** para velar por un tratamiento no sexista de la información, así como para colaborar con la Administración Local en la consecución de objetivos en materia de igualdad, (por ejemplo, cubriendo la celebración de actos conmemorativos y divulgativos, informando sobre programas y servicios puestos en marcha, estableciendo espacios de debate e información sobre la mujer, etc.).
- 2.2. Organización, en colaboración con la Universidad de Salamanca, de un **curso de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres** cuya carga lectiva se reconozca como créditos de libre configuración o libre elección, dirigido a los/as alumnos/as y a todas aquellas personas interesadas en la materia.
- 2.3. Diseñar un **módulo de igualdad de oportunidades** para facilitar la impartición de esta materia con carácter transversal en todos los **cursos de formación para el empleo y el autoempleo** que se organicen a través del Servicio Municipal de Mujer, Empleo e Igualdad de Oportunidades.

- 2.4. Promover la realización de acciones de sensibilización con las asociaciones empresariales y los sindicatos para fomentar la introducción en los **convenios colectivos** de medidas para la igualdad y una mayor presencia de las mujeres en las mesas de negociación.
- 2.5. Establecer un marco de colaboración con las asociaciones de mujeres empresarias para facilitar el asesoramiento a empresas que quieran implantar planes de igualdad y promover el intercambio de experiencias y la difusión de buenas prácticas impulsando la creación de una **red local de empresas socialmente responsables en materia de igualdad** y favorecer la difusión de **Buenas Prácticas en la Responsabilidad Social de las Empresas** en materia de igualdad.

5.2. Sensibilización y promoción de la igualdad

Dentro del compromiso que el Ayuntamiento de Salamanca ha adquirido con la igualdad de oportunidades, las actuaciones dirigidas a la sensibilización y promoción se encuentran entre las que tienen un enfoque más universal. Dentro de estas podemos destacar las siguientes: elaboración de material didáctico y/o divulgativo, celebración de determinados días clave, organización de cursos, jornadas y encuentros interprofesionales, realización de estudios de investigación, etc.

Un aspecto básico para alcanzar los objetivos de esta Línea Estratégica es el relativo a la difusión de los resultados. El mantenimiento de un flujo constante de información, junto con su fácil acceso, la renovación periódica de los contenidos y la colaboración con los medios de comunicación para su divulgación serán elementos determinantes para que se ponga de manifiesto la situación de la mujer en la ciudad de Salamanca y para poder analizar la evolución a lo largo del tiempo.

Finalmente, otro campo de actuación importante para alcanzar la igualdad es el de la coeducación. En este sentido, se pretende intervenir principalmente con el colectivo de menores en edad escolar, aunque no exclusivamente, puesto que también se prevén actuaciones con personas mayores encaminadas a educar en igualdad.

**LÍNEA 2
OBJETIVO 1**

Promover y reforzar las actuaciones de información, sensibilización y promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Actuaciones

- 1.1. Profesionalizar la asistencia y asesoramiento a la mujer mediante la **mejora de las cualificaciones de las/os trabajadoras/es del CIAM** (garantizando su acceso a cursos de formación y reciclaje profesional) y la **incorporación de una/un agente de igualdad de oportunidades.**
- 1.2. **Presentación institucional en los medios de comunicación** (radio, televisión y prensa local) de la aprobación y puesta en marcha del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad de Salamanca.
- 1.3. **Diseño, maquetación y distribución en formato papel y electrónico** del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad de Salamanca entre el personal técnico y responsable de diferentes áreas y concejalías del Ayuntamiento de Salamanca y las principales asociaciones (de mujeres, culturales, de ayuda mutua, deportivas, etc.) y agentes sociales de la ciudad (sindicatos, organizaciones empresariales, Cámara de Comercio...).

- 1.4. Poner en marcha actuaciones encaminadas a la **implicación de los hombres** en la consecución de la igualdad.
- 1.5. Mantenimiento técnico y actualización de contenidos de la **web municipal de mujer**.
- 1.6. Establecer **canales que permitan la participación pública** en el diseño de las políticas de igualdad (buzón de sugerencias, concurso de ideas, foros, blogs...).
- 1.7. Edición y distribución de calendarios, carteles y otros materiales similares con mensajes que manifiesten el **compromiso del Ayuntamiento con la igualdad** entre mujeres y hombres.
- 1.8. Organización de actos conmemorativos con motivo del **8 de marzo**, Día Internacional de la Mujer (talleres, teatro, conferencias, cine...), contando para ello con la colaboración e implicación de los colectivos y organizaciones de la ciudad.
- 1.9. Promover y desarrollar **campanas de sensibilización social, jornadas y exposiciones** que favorezcan la concienciación sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

Creación del **Premio "Equal Helmantica"** que otorgue reconocimiento público a ideas que, desde cualquier
- 1.10. disciplina, proyecten una imagen de la ciudad de Salamanca como **ciudad a la vanguardia en materia de igualdad**.

**LÍNEA 2
OBJETIVO 2**

Mejorar el conocimiento sobre la realidad de la mujer salmantina y la igualdad de género en la ciudad de Salamanca a través del estudio, la investigación y la transferencia de resultados.

Actuaciones

- 2.1. Realizar un **estudio de investigación sobre la igualdad en las empresas salmantinas**, analizando el grado de implantación de diferentes medidas de responsabilidad social en la empresa para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras, el desarrollo de planes de igualdad, el nivel de utilización de líneas de ayuda a la contratación femenina, etc.
- 2.2. Convocatoria de un **Premio a la Investigación** en el ámbito universitario o al proyecto fin de carrera realizados desde la perspectiva de género en colaboración con la Universidad de Salamanca.
- 2.3. Exigir en las licitaciones públicas para la realización de estudios o investigaciones sobre mujer la **edición digital de los resultados** para facilitar su difusión por medios electrónicos (web municipal, listas de distribución...).

- 2.4. **Publicar en la web** municipal del CIAM los resultados de los estudios sobre mujer que se realicen desde el Ayuntamiento de Salamanca o cuenten con el apoyo de este.
- 2.5. Fomentar la participación del personal técnico del CIAM en foros, jornadas y otros **encuentros profesionales** en los que se fomente la transferencia del conocimiento en materia de igualdad.
- 2.6. **Visibilizar y valorar** a las mujeres que participen en los distintos ámbitos de la ciudad.

LÍNEA 2
OBJETIVO 3

Promover la coeducación desde la primera infancia, colaborando en la organización de actividades y facilitando información y materiales a los responsables educativos (familia y centros escolares).

Actuaciones

- 3.1. Elaborar **material didáctico** complementario y de apoyo dirigido al profesorado y/o población escolar sobre igualdad, conciliación y corresponsabilidad.
- 3.2. Realización de **Talleres de Coeducación** infantil a través del programa de animación comunitaria y en los centros escolares.
- 3.3. Ofrecer, a través de las asociaciones de mayores, orientación a **personas mayores** para favorecer la educación en igualdad
- 3.4. Organización, junto a otras Concejalías, centros escolares y AMPAS, de un **Torneo por la igualdad**.
- 3.5. Promover una mayor **visibilización de las aportaciones de las mujeres** a la historia, la ciencia, la literatura, etc. (por ejemplo, editando una pequeña publicación que recoja las biografías).
- 3.6. **Formar en perspectiva de género** al personal trabajador de todas las áreas municipales.

5.3. Formación y empleo

Partiendo del hecho innegable de que todavía persisten en el mercado laboral situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, se hace necesario a través de este plan la adopción de medidas concretas para acabar con las condiciones que permiten el mantenimiento de este escenario. Las actuaciones se dirigen hacia dos grandes campos que están estrechamente relacionados: la formación y el empleo.

Desde la Concejalía de Familia e Igualdad de Oportunidades se ofrecerá además de formación específica enfocada al empleo, un seguimiento individualizado de la inserción laboral y un asesoramiento personalizado sobre los cursos más adecuados en función del perfil de la persona demandante de empleo.

En cuanto al empleo, el objetivo principal será el de asegurar el acceso de la mujer en igualdad de condiciones con respecto al hombre y evitar aquellas situaciones de discriminación en el trabajo. Para ello se proporcionará información y asesoramiento tanto a mujeres demandantes de empleo como a las empresas contratantes y a las mujeres emprendedoras.

**LÍNEA 3
OBJETIVO 1**

Mejorar la empleabilidad de las mujeres salmantinas, en especial de las mujeres en situación o riesgo de exclusión, fomentando la adquisición de cualificaciones relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

Actuaciones

- 1.1. Promover la **alfabetización digital** de las mujeres, fomentando su participación en cursos de formación sobre nuevas tecnologías, internet, correo electrónico, etc.
- 1.2. Mejorar la cualificación y empleabilidad de las mujeres, promoviendo la adquisición de competencias profesionales vinculadas a los **nuevos yacimientos de empleo**, organizando cursos de formación específicos a través del Servicio Municipal de Mujer, Empleo e Igualdad de Oportunidades.
- 1.3. Mejorar la empleabilidad de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social (mujeres inmigrantes, mujeres que ejercen la prostitución, mujeres ex-reclusas, mujeres víctimas de violencia de género, etc.) fomentando su participación en **cursos de formación ocupacional, acciones OPEA, etc.**

- 1.4. **Favorecer la profesionalización de mediadoras sociales**, ofreciendo formación específica a mujeres pertenecientes al colectivo gitano, mujeres inmigrantes, mujeres exreclusas, mujeres que desean abandonar la prostitución, etc. y facilitando su inserción laboral a través de proyectos y programas sociosanitarios desarrollados por el Área de Bienestar Social, directamente o a través de Convenios con entidades sin ánimo de lucro.
- 1.5. **Seguimiento individualizado** de las mujeres que hayan realizado cursos de formación para el empleo a través del Servicio Municipal de Empleo y/o el CIAM para conocer la **inserción laboral a los 3, 6 y 12 meses** de haber recibido la formación.
- 1.6. **Adecuar la formación de las mujeres** a las demandas del mercado laboral.

**LÍNEA 3
OBJETIVO 2**

Facilitar la inserción profesional de las mujeres en igualdad de condiciones, en especial de aquellas que por sus características pueden estar en riesgo o situación de exclusión social y, por tanto, expuestas a sufrir una doble discriminación.

Actuaciones

- 2.1. Ofrecer **asesoramiento sobre recursos de empleo y derivación a servicios de intermediación** propios del Ayuntamiento y/o dependientes de la Junta de Castilla y León (ECYL, Red Mujer Empleo...).
- 2.2. Ofrecer información y asesoramiento a empresas salmantinas sobre el **Programa Óptima** para la incorporación de acciones positivas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el uso del distintivo de calidad que acredita como "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades".
- 2.3. Mantenimiento del convenio con la Asociación para la Prevención y Reinserción a la Mujer Prostituida (APRAMP) para procurar la **inserción social y laboral de mujeres que desean abandonar la prostitución** y luchar contra la estigmatización y marginación social que sufre el colectivo.

- 2.4. Potenciar la **mediación laboral con las empresas** al objeto de favorecer la incorporación de la mujer al mercado laboral, con especial atención a la mujeres que se encuentren en riesgo de exclusión.
- 2.5. Informar a empresas y usuarias sobre contratos bonificados, subvenciones, etc. para contratar mujeres en profesiones donde están infrarrepresentadas, mujeres víctimas de violencia de género (plan dike), etc.
- 2.6. Dar información sobre las ayudas, subvenciones y líneas de financiación con condiciones preferentes existentes para **mujeres emprendedoras**.
- 2.7. Organizar junto con el colectivo empresarial y los sindicatos unas **Jornadas de debate sobre el teletrabajo**, como fórmula flexible de optimización del tiempo de trabajo.
- 2.8. Elaborar, junto con los sindicatos mayoritarios, un protocolo de actuación para la detección e intervención en caso de **acoso sexual**.
- 2.9. Favorecer la información y el asesoramiento jurídico especializado a aquellas mujeres que sufren **discriminación laboral por razón de género**".

5.4. Conciliación de la vida laboral y familiar

Las medidas que se recogen en este bloque constituyen un refuerzo de aquellas que se han diseñado para el reciente Plan Municipal de Familia de la ciudad de Salamanca y que se estructuran, al igual que en el presente, como una línea estratégica independiente.

El primero de los escenarios en el que se debe trabajar para posibilitar la conciliación de la vida laboral y familiar es el entorno familiar, incluyéndose en esta línea estratégica varias actuaciones concretas para promover un reparto equitativo de las tareas domésticas y en el cuidado y atención de hijos e hijas.

Asimismo el II plan de Igualdad de Oportunidades prevé la consolidación de los recursos municipales dirigidos a la población escolar de la ciudad de Salamanca, que han ofrecido resultados muy positivos de cara a la conciliación, y la ampliación de aquellos en los que se ha detectado una mayor demanda.

El tercer elemento y quizás el más importante para completar el paquete de medidas incluidas en esta línea estratégica es el que se refiere al entorno laboral. Desde el Ayuntamiento de Salamanca se ofrecerá información actualizada de los recursos existentes encaminados a facilitar la conciliación, sean o no de titularidad municipal. También se tratará de implicar a las empresas para que pongan los medios para compatibilizar familia y trabajo y se procurará divulgar información de aquellas empresas que tengan una actuación ejemplar en esta materia.

**LÍNEA 4
OBJETIVO 1**

Favorecer la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en el cuidado y la educación de los/as hijos/as.

Actuaciones

- 1.1. Continuar con el desarrollo de los **talleres sobre reparto de responsabilidades domésticas** (bricolaje para mujeres y tareas domésticas para hombres).
- 1.2. Introducir módulos de corresponsabilidad en el cuidado y educación de los hijos y las hijas en la “**Escuela de Padres/Madres**” y fomentar la participación de padres y madres al mismo nivel.
- 1.3. Impulsar la implicación de los padres, al mismo nivel que las madres, en los programas municipales de **atención a jóvenes con comportamientos de riesgo** (Programa de Apoyo a Familias, Programa de “educar en familia”, programas de prevención de drogodependencias en el ámbito familiar, etc.).
- 1.4. Poner en marcha **campañas de sensibilización dirigidas a los varones** para que hagan uso de sus derechos de paternidad y de atención y cuidado a personas dependientes.
- 1.5. **Enseñar a valorar el trabajo en el ámbito familiar** como un aspecto fundamental en la vida de hombres y mujeres.

**LÍNEA 4
OBJETIVO 2**

Compatibilizar de forma efectiva el desarrollo profesional de mujeres y hombres con el cuidado y atención de los/as hijos/as mediante el incremento y la consolidación de la red de recursos municipales para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Actuaciones

- 2.1. Extensión a **6 centros escolares** como mínimo del programa **Centros Abiertos** que desarrolla la Fundación Municipal “Salamanca Ciudad de Saberes”, con la colaboración del Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León y que consiste en la organización de actividades lúdico deportivas para el alumnado de infantil y primaria en horario laboral no lectivo (sábados, vacaciones..)
- 2.2. Ofrecer información sobre el **Programa Madrugadores** de la Junta de Castilla y León consistente en la ampliación del horario de apertura y cierre de los centros escolares para alumnos y alumnas de infantil y primaria facilitando el acceso de los/as menores que pertenecen a familias monoparentales y/o cuyas madres desempeñan una ocupación laboral fuera del domicilio.

- 2.3. Construcción de tres nuevas **Escuelas Municipales Infantiles** para niños y niñas de entre 4 meses y 3 años para atender las necesidades de este servicio en la zona Oeste (barrio de Huerta Otea, camino del Cementerio y La Platina), en el Zurguén y en el barrio de Los Alcaldes.
- 2.4. Consolidación y mejora de los horarios de apertura y funcionamiento de las **ludotecas** municipales ubicadas en las sedes de los diferentes Centros de Acción Social.
- 2.5. Continuar con la oferta de actividades para los meses de julio y agosto que se viene realizando por el Departamento de Servicios Sociales y Atención a la Dependencia denominada “**Campaña de verano**”, destinada a familias con escasos recursos económicos y dificultades para conciliar el empleo y la atención a menores a su cargo.
- 2.6. Difusión de las **actividades de ocio y tiempo libre** que se organicen en horario laboral no lectivo a través de las Áreas de Educación, Juventud y Participación Ciudadana, entre otras (campamentos urbanos, campamentos de verano, Semana Blanca..) e incentivar la participación de menores pertenecientes a núcleos familiares en que trabajan los dos miembros de la pareja.

2.7. Establecimiento de un **servicio de guardería** en las actividades, cursos, talleres de contenido formativo y laboral que se programen desde el Departamento de Servicios Sociales y Atención a la Dependencia y desde el Servicio de Mujer, Empleo e Igualdad de Oportunidades.

LÍNEA4 Favorecer la adopción de medidas de conciliación en el
OBJETIVO 3 entorno de trabajo.

Actuaciones

- 3.1. Establecer mecanismos que garanticen el acceso de los trabajadores y las trabajadoras del Área a la formación continua, en concreto: facilitando que la formación se realice dentro del horario laboral para compatibilizar la vida laboral y familiar, tal y como recoge el Plan Estratégico del Sistema de Acción Social de la ciudad de Salamanca.
- 3.2. Informar periódicamente al personal del Ayuntamiento a través de circulares internas, la Web.... sobre los recursos que se vayan adoptando para la conciliación de la vida laboral y familiar.

- 3.3. Elaboración de una **Guía divulgativa de Buenas Prácticas para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar** en el entorno de trabajo.
- 3.4. **Informar y asesorar a las asociaciones empresariales** ubicadas en la ciudad de Salamanca sobre las diferentes acciones que pueden emprender para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar a su personal.
- 3.5. Promover la instalación de **guarderías y espacios para la lactancia** en la Corporación Local, centros comerciales, polígonos industriales, grandes empresas, centros administrativos, etc.
- 3.6. En colaboración con el Plan Municipal de Familia, reconocimiento público a empresas y entidades que faciliten la conciliación laboral y familiar, mediante la creación de una mención de honor o distintivo **“Premio Conciliación”** que se concederá anualmente a aquellas organizaciones públicas y/o privadas que hayan destacado por sus esfuerzos en este ámbito.
- 3.7. Fomentar la participación de **empresas con una actuación ejemplar en materia de conciliación** en los congresos, jornadas o seminarios que se organicen desde el Área de Bienestar Social.
- 3.8. Apoyar los **permisos compartidos de paternidad y maternidad**.

5.5. Participación plena en la sociedad

Es en la esfera empresarial y en la política donde se pone de manifiesto de manera más evidente la lenta incorporación de la mujer a los niveles más altos de decisión. Algunas de las medidas que se han mencionado hasta ahora contribuirán a acelerar esta incorporación. Entre ellas destacan las dirigidas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, aunque se hace necesario la adopción de medidas específicas para fomentar que la presencia igualitaria de la mujer en los órganos directivos de las empresas y en los cargos políticos electos sea una realidad.

Por otra parte y como se viene realizando con carácter anual, se ofrecerá apoyo técnico y económico a las asociaciones de mujeres existentes en la ciudad de Salamanca, se favorecerá la creación de nuevas asociaciones así como su agrupación y/o su actuación coordinada y se apoyarán aquellas actuaciones a favor de la igualdad de oportunidades que estén en consonancia con los objetivos del presente plan.

Por último, se prevé la creación de puntos de encuentro en los que se den a conocer las aportaciones de la mujer en las distintas formas de expresión artística.

**LÍNEA 5
OBJETIVO 1**

Incrementar la participación de las mujeres en los puestos de dirección y responsabilidad de las estructuras económicas y políticas locales.

Actuaciones

- 1.1. Fomentar la inclusión de candidaturas salmantinas al **premio “Castilla y León: Mujer en la Empresa”** convocado por la Junta de Castilla y León.
- 1.2. Promover acuerdos con la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Salamanca y las asociaciones empresariales para apoyar la realización de foros o **encuentros profesionales de mujeres empresarias** en la ciudad de Salamanca.
- 1.3. Apoyo a la organización y el **asociacionismo de mujeres empresarias** y profesionales y a los programas de **formación, acompañamiento y desarrollo profesional para mujeres directivas** que estas entidades puedan promover.
- 1.4. Potenciar la integración de las asociaciones de mujeres empresarias en las **organizaciones y federaciones empresariales** más representativas, como medio para la consolidación y fortalecimiento del movimiento asociativo femenino.

LÍNEA 5 Fortalecer los cauces de participación social de las mujeres
OBJETIVO 2 salmantinas.

Actuaciones

- 2.1. Fortalecer el movimiento asociativo femenino prestando **asesoramiento técnico y económico** a las asociaciones de mujeres.
- 2.2. Promover el **asociacionismo** entre mujeres que por su pertenencia a determinados colectivos (mujeres gitanas, inmigrantes, con discapacidad, etc.) puedan ser objeto de una **doble discriminación**, como medio para canalizar sus demandas, defender sus intereses, etc.
- 2.3. Apoyo y participación en la celebración del **Encuentro anual de Asociaciones de Mujeres de Salamanca** con el objetivo de promover la interconexión entre las diferentes asociaciones y grupos de mujeres de la ciudad y ofrecer un espacio donde intercambiar experiencias y forjar ideas para proyectos y actuaciones conjuntas.
- 2.4. Asesoramiento y apoyo en aquellos proyectos propuestos por asociaciones de carácter local cuyos fines sean coherentes y contribuyan a alcanzar los objetivos propuestos en este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

- 2.5. Impulsar la participación de las mujeres en la **Agenda 21 Local**.
- 2.6. Organización de un **Curso sobre Gestión de Asociaciones**, dirigido a las distintas asociaciones de mujer del municipio para facilitarles herramientas y estrategias que puedan servir de apoyo para el desarrollo eficaz de sus actuaciones.
- 2.7. Se favorecerá la creación del **Consejo de Mujer**.

LÍNEA 5 Fomentar las diferentes formas de expresión cultural y
OBJETIVO 3 artística realizadas por y para las mujeres.

Actuaciones

- 3.1. Colaborar con asociaciones culturales y femeninas para la **organización de exposiciones** que tengan como temática central la promoción de la igualdad, la destrucción de estereotipos, la lucha contra la violencia machista, etc. y/o que busquen promocionar a artistas femeninas de la ciudad (pintura, fotografía...).
- 3.2. Organización de un **Ciclo de cine “En femenino”** con la proyección de diferentes largometrajes sobre el papel de la mujer en la sociedad y de denuncia de cualquier forma de desigualdad.
- 3.3. Promover, implicando a las asociaciones que tengan como ámbito de intervención la comunidad gitana y a las mediadoras/es interculturales formadas durante la vigencia del I PIOMH, la celebración del Festival **“Flamenco Woman”** dirigido a ensalzar el papel de la **Mujer en el Flamenco** (exposición fotográfica; charlas; espectáculos de cante y baile; talleres de percusión, etc.).

5.6. Salud, calidad de vida y bienestar social

El concepto de salud además de hacer referencia a la ausencia de enfermedades se extiende de igual modo a lo que se entiende actualmente por calidad de vida, o dicho de otra manera, al bienestar mental y social de la persona.

Dentro de esta Línea Estratégica se aborda en primer lugar la prevención como método de detección precoz de las enfermedades de la mujer en las diferentes etapas de su ciclo biológico y se establece la información y sensibilización como principales mecanismos preventivos. En segundo lugar y más enfocado a la calidad de vida del colectivo de mujeres, se tratará de trasladar a la mujer salmantina una serie de hábitos saludables en la vida diaria.

**LÍNEA 6
OBJETIVO 1**

Fomentar el autocuidado, la prevención y la detección precoz de problemas de salud físicos y psíquicos en las diferentes etapas del ciclo biológico de la mujer.

Actuaciones

- 1.1. Colaboración con la Junta de Castilla y León, a través de la Comisión de Prevención de ETS, VIH y SIDA, en el desarrollo de **programas para adolescentes sobre sexualidad responsable**.
- 1.2. Desarrollo de **campañas** de información y sensibilización para potenciar el **adecuado uso de métodos anticonceptivos y de protección de la salud**.
- 1.3. Adhesión al programa **Red Madre** para el apoyo a mujeres en situación o riesgo de exclusión, especialmente adolescentes embarazadas, apoyando a las entidades que mantienen recursos de la red en el municipio de Salamanca, así como ofreciendo información y asesoramiento sobre el programa a través de la red de CEAS y el CIAM.
- 1.4. Elaboración y difusión a través de la red de CEAS, los centros de salud, etc. de **material divulgativo** sobre temas de salud de interés para las mujeres.

- 1.5. Organización de un Ciclo de Charlas “**Mujer, sexualidad y salud**” desde el programa de animación comunitaria en que se traten, entre otros, los siguientes temas: enfermedades de transmisión sexual, trastornos alimenticios, menopausia, hábitos saludables, prevención de cáncer de cuello de útero y cáncer de mama...
- 1.6. Impartición a través de los CEAS y el programa de animación comunitaria de “**talleres de memoria**” dirigidos a mujeres para la prevención de la enfermedad de Alzheimer y otras demencias.
- 1.7. Incrementar y consolidar la red de “**Asociaciones Mediadoras en Salud**” dando continuidad al programa formativo “Mujer y Salud” e incentivando la participación de asociaciones que representen a mujeres con mayores dificultades de acceso a la red sanitaria (mujeres inmigrantes, mujeres que ejercen la prostitución...).
- 1.8. Procurar **apoyo psicológico y recursos de respiro familiar** a cuidadoras no profesionales de personas dependientes (centros de día, estancias residenciales temporales...).
- 1.9. Organización e impartición de un curso de **prevención de riesgos laborales** dirigido a cuidadoras **no profesionales** de personas dependientes.

LÍNEA 6 Mejorar la calidad de vida de las mujeres salmantinas
OBJETIVO 2 fomentando la adopción de hábitos de vida saludables.

Actuaciones

- 2.1. Organización de un **Ciclo de Charlas sobre nutrición** dirigido a **adolescentes** y jóvenes, así como talleres de habilidades sociales, autoestima y sensibilización para relativizar y cuestionar los cánones estéticos que impone la sociedad actual.
- 2.2. Actuación conjunta con el Plan Municipal sobre Drogodependencias para la **prevención y tratamiento de adicciones** entre aquellos grupos de mujeres que por su entorno pueden ser más vulnerables al consumo y abuso de sustancias o que dicho consumo pueda presentar un mayor riesgo para su salud o la de sus hijas e hijos.
- 2.3. Colaborar con las distintas entidades y responsables en materia de deportes para la **promoción de la actividad deportiva de las mujeres**.
- 2.4. Fomento de la **práctica del ejercicio físico**, principalmente entre las mujeres maduras, promoviendo su participación en las actividades deportivas que se organizan desde las diferentes áreas municipales como medio para la prevención de enfermedades y mejora de la calidad de vida.

2.5. Realizar **campañas de sensibilización para romper estereotipos** relativos a determinadas personas y colectivos y apoyar el asociacionismo y los grupos de autoayuda en estos colectivos.

5.7. Prevención y erradicación de la violencia de género

La erradicación de cualquier forma de violencia contra las mujeres es una de las prioridades fundamentales tanto de este plan como de la Corporación Municipal en su conjunto. Las actuaciones que se llevarán a cabo se enfocan desde tres perspectivas: la prevención de situaciones de violencia, la profesionalización y formación continua de los diferentes técnicos que intervienen y la atención integral para casos en los que la violencia ya se ha materializado.

Si bien es cierto que la prevención juega un papel primordial en la reducción de la violencia de género, dada la proliferación de casos de violencia que se producen en los últimos años resulta básico articular un sistema coordinado de alertas y de actuación inmediata. De este modo, se reforzarán los recursos municipales que actualmente se dirigen a este fin y se mantendrán los convenios con entidades que desarrollan su trabajo en este campo.

Por otra parte y puesto que son varias las instituciones públicas que intervienen en la prevención y erradicación de la violencia de género (policiales, sanitarias, educativas, judiciales, etc.) se potenciará la coordinación entre todas las entidades implicadas, consolidándose la participación en las diferentes estructuras interinstitucional creada para este objetivo.

**LÍNEA 7
OBJETIVO 1**

Fortalecer el rechazo social frente a cualquier forma de violencia contra las mujeres, a través de actuaciones de carácter preventivo dirigidas a la sensibilización de la población.

Actuaciones

- 1.1. Realización de **talleres de habilidades y relaciones sociales desde una perspectiva de género**, dirigido a chicas y chicos de secundaria que participen en los campamentos urbanos, con el objetivo de que los/as adolescentes interioricen una relación igualitaria y respetuosa entre mujeres y hombres.
- 1.2. Planificación, diseño y realización de los actos conmemorativos del **Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer** (25 de noviembre) en colaboración con las organizaciones y asociaciones de Salamanca.
- 1.3. Dar continuidad a la convocatoria anual del **Certamen Municipal de Redacción Escolar “Carta a un maltratador”**, desarrollando talleres en el medio escolar al objeto de favorecer la sensibilización sobre la violencia de género.
- 1.4. Realizar acciones de sensibilización y prevención dirigidas a adolescentes y jóvenes, encaminadas a la **concienciación sobre la violencia y explotación que hay tras el fenómeno de la prostitución**, evitando que se normalice su consumo entre la población joven.

- 1.5. Potenciar un modelo de **educación afectivo-sexual** basado en la igualdad entre los sexos, que cuestione el modelo tradicional de masculinidad basado en la violencia, el control, la dominación y el rechazo de los sentimientos, como forma de prevención de la violencia de género.
- 1.6. Promover y desarrollar **campañas de sensibilización social** para la prevención y erradicación de la **violencia de género**.
- 1.7. Se impulsará el desarrollo de **talleres destinados a personas mayores** en colaboración con la Concejalía de Mayores y el Consejo Sectorial de Mayores, al objeto de detectar la **violencia de género y los maltratos en esta edad**.

**LÍNEA 7
OBJETIVO 2**

Garantizar la adopción de nuevos enfoques y metodologías de intervención que se vayan desarrollando y la formación continua de los y las profesionales.

Actuaciones

- 2.1. Incorporar materias específicas relativas a la prevención, atención y protección de las mujeres víctimas de violencia de género en los **temarios de los procesos selectivos municipales** de puestos que guarden relación con dicha problemática.
- 2.2. Fomentar la participación de **policías locales** en las actividades formativas especializadas que organiza anualmente la Dirección General de la Mujer de la Junta de Castilla y León para mejorar la atención a las mujeres.
- 2.3. Participación de las/os técnicas/os del CIAM en **cursos de formación continua y en foros o encuentros profesionales** de intercambio de buenas prácticas de intervención contra la violencia de género.

**LÍNEA 7
OBJETIVO 3**

Garantizar una atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos/as en coordinación con todas las administraciones implicadas.

Actuaciones

- 3.1. Continuar manteniendo la adopción al **Protocolo marco** de actuación profesional para casos de violencia de género en Castilla y León.
- 3.2. **Asistencia directa a las víctimas de violencia de género** a través del Centro de Información y Asesoramiento a la Mujer (psicóloga y trabajadora social).
- 3.3. Garantizar la protección de las mujeres víctimas de violencia de género y de sus hijos/as dando una respuesta inmediata a las situaciones de urgencia social a través de los distintos recursos existentes: **teleasistencia** móvil para víctimas de violencia de género, sistema de **protección de la policía local** de Salamanca, traslado a **casa de acogida**, **derivación a los órganos policiales**, judiciales, etc.).
- 3.4. Mantenimiento del Convenio con ADAVAS (Asociación de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales y Violencia de Género) para la prestación del servicio de información, asesoramiento, apoyo y asistencia a mujeres **víctimas de malos tratos y abusos sexuales**.

- 3.5. **Atender de forma integral a las mujeres y menores** a su cargo **que sufren violencia de género**, poniendo a su disposición todas las medidas psicológicas, educativas, jurídicas, de seguridad, económicas y sociales que sean necesarias para garantizar su recuperación.
- 3.6. Mantenimiento del Convenio con la Asociación Beatriz de Suabia para el funcionamiento de la **casa de acogida** para víctimas de violencia de género.
- 3.7. **Coordinación sociosanitaria** para la atención a mujeres víctimas de violencia de género, víctimas de delitos contra la libertad sexual y de otras formas de violencia, estudiando de forma individual los casos y proponiéndolos, si procede, para **intervenciones integrales a través de los Equipos de Coordinación de Base**.
- 3.8. Colaboración con la Junta de Castilla y León en las tareas de difusión, divulgación, derivación, apoyo a la tramitación, etc. de proyectos y programas para la prevención y erradicación de la violencia de género impulsados por la Dirección General de la Mujer y que requieran de la actuación de las Corporaciones Locales (**plan Dike, programa Fénix** de reeducación de maltratadores,...).

- Favorecer en coordinación con la Consejería de Educación y los centros escolares, la **escolarización**
- 3.9. **y/o cambio de centro** de los/as hijos/as de víctimas de violencia de género en las edades de 0 a 3 años y las etapas de educación obligatoria
- 3.10. Adaptar la normativa de las **Escuelas Infantiles Municipales** para dar prioridad en el acceso a los/as hijos/as de mujeres víctimas de violencia de género con el objetivo de facilitar la inserción sociolaboral de estas.
- 3.11. Modificar las bases reguladoras de las **Ayudas de Emergencia Social** para incluir la cobertura de los gastos puntuales y extraordinarios que conlleva la salida del domicilio en casos de violencia de género.
- 3.12. Establecer una **mesa de coordinación con la Policía Local** al objeto de revisar las actuaciones conjuntas realizadas con las mujeres víctimas de violencia de género. Dicha mesa se reunirá mensualmente.
- 3.13. Realizar un **protocolo conjunto de actuación desde el CIAM y el SEAMM**, facilitando el intercambio de información sobre las víctimas y sobre las intervenciones realizadas, al objeto de favorecer actuaciones integrales.

A woman in a white lab coat is sitting at a desk in a laboratory. She is looking down at a notepad and holding a pencil. To her right, a microscope is visible on the desk. The background is slightly blurred, showing other laboratory equipment.

6 Seguimiento y evaluación

El **seguimiento** del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la ciudad de Salamanca será competencia del personal técnico responsable de cada actuación en concreto, que tendrá que determinar el grado de consecución de las mismas. El resultado del análisis realizado será plasmado con carácter anual en la memoria del CIAM.

Con el objetivo de alcanzar la mayor difusión posible de las medidas puestas en marcha en esta materia, la memoria del CIAM se editará en soporte electrónico y estará disponible en el portal de mujer incluido en la Web general del Ayuntamiento de Salamanca (www.aytosalamanca.es/mujer). También se editará en formato papel, una vez integrada en la memoria anual de la Concejalía de Familia e Igualdad de Oportunidades.

Por lo que respecta a la **evaluación**, el objetivo perseguido se centra en la efectividad de las medidas realizadas. Se llevará a cabo en tres fases:

1. Evaluación continua o de seguimiento: Será competencia de las personas responsables del Centro de Información y Asesoramiento a la Mujer (CIAM) y se realizará con carácter anual. A través de este tipo de evaluación se podrá analizar el cumplimiento parcial de los objetivos propuestos con el margen suficiente como para corregir posibles desviaciones.

2. Evaluación final interna del Plan: Durante el segundo semestre del último año de vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (año 2013) y también a cargo de las personas responsables del Centro de Información y Asesoramiento a la Mujer (CIAM), se llevará a cabo una evaluación del Plan en su conjunto, analizando objetivo por objetivo el grado de cumplimiento. Para la realización de esta tarea se examinarán los indicadores diseñados para cada uno de los objetivos del Plan. Cuando sea posible estos indicadores se desglosarán por año y se realizará un estudio comparativo de los mismos.

3. Evaluación final externa del Plan: Se prevé la posibilidad de que una entidad externa independiente elabore un estudio de evaluación conjunta del Plan, para lo cual se le facilitará toda la documentación generada durante su periodo de vigencia.

El análisis conjunto de los informes de evaluación efectuados por cualquiera de las tres vías previstas será de gran utilidad a la hora de diseñar el documento programático que se diseñará tras la finalización de la vigencia del presente Plan.

7.1. Indicadores de Seguimiento y Evaluación

Para facilitar el seguimiento y evaluación del II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se han diseñado una serie de indicadores a través de los cuales el personal técnico encargado de su ejecución pueda medir el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos y analizar la efectividad de las medidas adoptadas.

Los indicadores se han definido de forma específica para el seguimiento de cada uno de los objetivos estratégicos del Plan.

De forma complementaria, también serán de gran utilidad los indicadores de evaluación recogidos en la Carta de Servicios del CIAM que constituyen el mecanismo base para la medición y validación del compromiso de calidad que la Concejalía de Familia e Igualdad de Oportunidades ha adquirido con la ciudadanía.

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: TRANSVERSALIDAD

Línea 1. Objetivo 1

Afianzar la integración de la perspectiva de género en la Administración Local.

Medidas

1.1. Promover la introducción de la variable sexo en las **estadísticas** oficiales municipales y particularmente en las relativas a formación, empleo e inserción laboral.

1.2. Velar por un **uso no sexista del lenguaje** en la administración municipal.

1.3. Promover la **introducción de la perspectiva de género en los planes estratégicos y sectoriales** que se elaboren en las diferentes áreas del Ayuntamiento de Salamanca.

1.4. Incorporar materias específicas relativas a la igualdad de oportunidades y la transversalidad de género en los **temarios de los procesos** selectivos municipales que se lleven a cabo en el Área de Bienestar Social.

1.5. Crear una **Comisión Técnica Interáreas** encargada de coordinar las acciones en materia de igualdad llevadas a cabo por la Administración Local y de velar para que en todas las disposiciones y normativas municipales se tenga en cuenta la perspectiva de género.

Indicadores

- N° de estadísticas municipales oficiales en las que se ha incorporado la variable sexo.
- Revisiones de textos oficiales municipales (publicaciones, comunicados, anuncios, etc.)
- N° de planes que incorporan la perspectiva de género (en los principios orientadores, objetivos estratégicos, medidas concretas...).
Distribución por concejalía
- N° de puestos de trabajo adscritos al Área de Bienestar Social para los que se requieren conocimientos relativos a la igualdad entre géneros.
- N° de reuniones de la Comisión Técnica Interáreas.

Línea 1. Objetivo 2

Contribuir a la incorporación de transversalidad de género en todos los órdenes de la vida.

Medidas

2.1. Se impulsará la firma de un **Acuerdo con los medios de comunicación local** para velar por un tratamiento no sexista de la información, así como para colaborar con la Administración Local en la consecución de objetivos en materia de igualdad, (por ejemplo, cubriendo la celebración de actos conmemorativos y divulgativos, informando sobre programas y servicios puestos en marcha, estableciendo espacios de debate e información sobre la mujer, etc.).

2.2. Organización, en colaboración con la Universidad de Salamanca, de un **curso de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres** cuya carga lectiva se reconozca como créditos de libre configuración o libre elección, dirigido a los/as alumnos/as y a todas aquellas personas interesadas en la materia.

2.3. Diseñar un **módulo de igualdad de oportunidades** para facilitar la impartición de esta materia con carácter transversal en todos los **cursos de formación para el empleo y el autoempleo** que se organicen a través del Servicio Municipal de Mujer, Empleo e Igualdad de Oportunidades.

Indicadores

- Actuaciones encaminadas a la firma del “Acuerdo con los medios de comunicación local”.
- Nº de asistentes al curso de formación que se organice en materia de igualdad y grado de satisfacción con la formación recibida.
- Nº de cursos de formación del Servicio Municipal de Mujer, Empleo e Igualdad de Oportunidades que incorporan dentro de sus contenidos el Módulo de Igualdad de Oportunidades.

2.4. Promover la realización de acciones de sensibilización con las asociaciones empresariales y los sindicatos para fomentar la introducción en los **convenios colectivos** de medidas para la igualdad y una mayor presencia de las mujeres en las mesas de negociación.

2.5. Establecer un marco de colaboración con las asociaciones de mujeres empresarias para facilitar el asesoramiento a empresas que quieran implantar planes de igualdad y promover el intercambio de experiencias y la difusión de buenas prácticas impulsando la creación de una **red local de empresas socialmente responsables en materia de igualdad** y favorecer la difusión de **Buenas Prácticas en la Responsabilidad Social de las Empresas** en materia de igualdad.

- Nº de actuaciones de sensibilización realizadas con las asociaciones empresariales y/o los sindicatos. Nº de convenios colectivos que incluyan medidas para la igualdad.
- Empresas que han recibido asesoramiento para la introducción de medidas a favor de la igualdad (planes de igualdad, buenas prácticas...).
- Grado de implantación de diferentes medidas para favorecer la igualdad en la empresa.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: SENSIBILIZACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Línea 2. Objetivo 1

Promover y reforzar las actuaciones de información, sensibilización y promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medidas

1.1. Profesionalizar la asistencia y asesoramiento a la mujer mediante la mejora de las cualificaciones de las/os trabajadoras/es del CIAM (garantizando su acceso a cursos de formación y reciclaje profesional) y la **incorporación de una/un agente de igualdad de oportunidades**.

1.2. Presentación institucional en los medios de comunicación (radio, televisión y prensa local) de la aprobación y puesta en marcha del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad de Salamanca.

1.3. Diseño, maquetación y distribución en formato papel y electrónico del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad de Salamanca entre el personal técnico y responsable de diferentes áreas y concejalías del Ayuntamiento de Salamanca y las principales asociaciones (de mujeres, culturales, de ayuda mutua, deportivas, etc.) y agentes sociales de la ciudad (sindicatos, organizaciones empresariales, Cámara de Comercio...).

Indicadores

- Nº de cursos y horas de formación recibidas por las profesionales del CIAM.
- Contratación de un/una agente de igualdad, duración del contrato y jornada laboral.
- Nº de medios de comunicación asistentes a la presentación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Nº de ejemplares del II PIOMH editados en formato papel.
- Nº de asociaciones y agentes sociales a los que se ha hecho llegar el Plan (en soporte papel o electrónico).

1.4. Poner en marcha actuaciones encaminadas a la **implicación de los hombres** en la consecución de la igualdad.

1.5. Mantenimiento técnico y actualización de contenidos de la **web municipal de mujer**.

1.6. Establecer **canales que permitan la participación pública** en el diseño de las políticas de igualdad (buzón de sugerencias, concurso de ideas, foros, blogs...).

1.7. Edición y distribución de calendarios, carteles y otros materiales similares con mensajes que manifiesten el **compromiso del Ayuntamiento con la igualdad** entre mujeres y hombres.

1.8. Organización de actos conmemorativos con motivo del **8 de marzo**, Día Internacional de la Mujer (talleres, teatro, conferencias, cine...), contando para ello con la colaboración e implicación de los colectivos y organizaciones de la ciudad.

1.9. Promover y desarrollar **campañas de sensibilización social, jornadas y exposiciones** que favorezcan la concienciación sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

1.10. Creación del **Premio "Equal Helmantica"** que otorgue reconocimiento público a ideas que, desde cualquier disciplina, proyecten una imagen de la ciudad de Salamanca como **ciudad a la vanguardia en materia de igualdad**.

- Los de seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas para la implicación de los hombres en la consecución de la igualdad.
- Periodicidad media de actualización de contenidos web.
- N° de sugerencias recibidas. Informe de valoración de las sugerencias recibidas.
- Relación y n° de ejemplares editados y distribuidos de diferentes materiales que expresen el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad
- N° de asociaciones que colaboran en los actos conmemorativos del 8M, n° de participantes en las actividades, participantes según sexo.
- N° de campañas, jornadas... promovidas o desarrolladas por el Ayuntamiento a favor de la igualdad.
- N° de aspirantes que concurren anualmente al Premio Equal Helmantica".

Línea 2. Objetivo 2

Mejorar el conocimiento sobre la realidad de la mujer salmantina y la igualdad de género en la ciudad de Salamanca a través del estudio, la investigación y la transferencia de resultados.

Medidas

2.1. Realizar un **estudio de investigación sobre la igualdad en las empresas salmantinas**, analizando el grado de implantación de diferentes medidas de responsabilidad social en la empresa.

2.2. Convocatoria de un **Premio a la Investigación** en el ámbito universitario o al proyecto fin de carrera realizados desde la perspectiva de género en colaboración con la Universidad de Salamanca.

2.3. Exigir en las licitaciones públicas para la realización de estudios o investigaciones sobre mujer la **edición digital de los resultados** para facilitar su difusión por medios electrónicos.

2.4. Publicar en la web municipal del CIAM los resultados de los estudios sobre mujer que se realicen desde el Ayuntamiento de Salamanca o cuenten con el apoyo de este.

2.5. Fomentar la participación del personal técnico del CIAM en foros, jornadas y otros **encuentros profesionales** en los que se fomente la transferencia del conocimiento en materia de igualdad.

2.6. Visibilizar y valorar a las mujeres que participen en los distintos ámbitos de la ciudad.

Indicadores

- Informe de conclusiones del Estudio.
- Grado de cumplimiento de objetivos de investigación: necesidades de información que quedan cubiertas con el estudio.
- Nº de aspirantes que concurren anualmente al Premio a la Investigación en el ámbito universitario.
- Evolución del número de publicaciones electrónicas sobre mujer disponibles. (fondo virtual).
- Nº de encuentros, foros, jornadas... con participación del CIAM. Encuentros según ámbito geográfico, materia..

Línea 2. Objetivo 3

Mejorar el conocimiento sobre la realidad de la mujer salmantina y la igualdad de género en la ciudad de Salamanca a través del estudio, la investigación y la transferencia de resultados.

Medidas

3.1. Elaborar **material didáctico** complementario y de apoyo dirigido al profesorado y/o población escolar sobre igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

3.2. Realización de **Talleres de Coeducación** infantil a través del programa de animación comunitaria y en los centros escolares.

3.3. Ofrecer, a través de las asociaciones de mayores, orientación a **personas mayores** para favorecer la educación en igualdad.

3.4. Organización, junto a otras Concejalías, centros escolares y AMPAS, de un **Torneo por la igualdad**.

3.5. Promover una mayor **visibilización de las aportaciones de las mujeres** a la historia, la ciencia, la literatura, etc. (por ejemplo, editando una pequeña publicación que recoja las biografías).

3.6. **Formar en perspectiva de género** al personal trabajador de todas las áreas municipales.

Indicadores

- Relación de materiales didácticos elaborados dirigidos a la población escolar y nº de centros en los que se ha distribuido.
- Nº de talleres de coeducación infantil realizados, nº de centros escolares y alumnos/as participantes.
- Nº de intervenciones de orientación para la igualdad dirigidas a personas mayores y nº de participantes.
- Nº de participantes en el Torneo por la igualdad (por sexo, edad, actividad...)
- Actuaciones desarrolladas con el objetivo de visibilizar la aportación de las mujeres a la sociedad.
- Nº de trabajadores municipales que han recibido formación.

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: FORMACIÓN Y EMPLEO

Línea 3. Objetivo 1

Mejorar la empleabilidad de las mujeres salmantinas, en especial de las mujeres en situación o riesgo de exclusión, fomentando la adquisición de cualificaciones relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

Medidas

1.1. Promover la **alfabetización digital** de las mujeres, fomentando su participación en cursos de formación sobre nuevas tecnologías, internet, correo electrónico, etc.

1.2. Mejorar la cualificación y empleabilidad de las mujeres, promoviendo la adquisición de competencias profesionales vinculadas a los **nuevos yacimientos de empleo**, organizando cursos de formación específicos a través del Servicio Municipal de Mujer, Empleo e Igualdad de Oportunidades.

1.3. Mejorar la empleabilidad de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social (mujeres inmigrantes, mujeres que ejercen la prostitución, mujeres ex-reclusas, mujeres víctimas de violencia de género, etc.) fomentando su participación en **cursos de formación ocupacional, acciones OPEA, etc.**

Indicadores

- Nº de usuarias derivadas a cursos de alfabetización digital (distribución según perfil de la usuaria y promotor de la formación...)
- Número, horas de formación y participantes en cursos del Servicio Municipal de Mujer, Empleo e Igualdad de Oportunidades dirigidos a mejorar la cualificación y empleabilidad de las mujeres.
- Nº de mujeres en situación o riesgo de exclusión derivadas a cursos de FPO, acciones OPEA, etc. (distribución según perfil).

1.4. Favorecer la profesionalización de mediadoras sociales, ofreciendo formación específica a mujeres pertenecientes al colectivo gitano, mujeres inmigrantes, mujeres exreclusas, mujeres que desean abandonar la prostitución, etc. y facilitando su inserción laboral a través de proyectos y programas sociosanitarios desarrollados por el Área de Bienestar Social, directamente o a través de Convenios con entidades sin ánimo de lucro.

1.5. Seguimiento individualizado de las mujeres que hayan realizado cursos de formación para el empleo a través del Servicio Municipal de Mujer, Empleo e Igualdad de Oportunidades para conocer la **inserción laboral a los 3, 6 y 12 meses** de haber recibido la formación.

1.6. Adecuar la formación de las mujeres a las demandas del mercado laboral.

- Mujeres en situación o riesgo de exclusión formadas como mediadoras sociales.
- N° de contrataciones de mediadoras sociales realizadas por el Área de Bienestar Social o con el apoyo de esta.
- Grado de inserción laboral de aquellas mujeres que hayan realizado cursos de formación para el empleo a los 3, 6 y 12 meses de terminar la formación.

Línea 3. Objetivo 2

Facilitar la inserción profesional de las mujeres en igualdad de condiciones, en especial de aquellas que por sus características pueden estar en riesgo o situación de exclusión social y, por tanto, expuestas a sufrir una doble discriminación.

Medidas

2.1. Ofrecer asesoramiento sobre recursos de empleo y derivación a servicios de intermediación propios del Ayuntamiento y/o dependientes de la Junta de Castilla y León (ECYL, Red Mujer Empleo...).

2.2. Ofrecer información y asesoramiento a empresas salmantinas sobre el Programa Óptima.

2.3. Mantenimiento del convenio APRAMP para procurar la inserción social y laboral de mujeres que desean abandonar la prostitución y luchar contra la estigmatización y marginación social que sufre el colectivo.

2.4. Potenciar la mediación laboral con las empresas al objeto de favorecer la incorporación de la mujer al mercado laboral, especialmente de las mujeres en riesgo de exclusión.

2.5. Informar a empresas y usuarias sobre contratos bonificados, subvenciones... para contratar mujeres en profesiones donde están infrarrepresentadas, mujeres víctimas de violencia de género (plan dike)...

2.6. Dar información sobre las ayudas, subvenciones y líneas de financiación con condiciones preferentes existentes para mujeres emprendedoras.

Indicadores

- Nº de intervenciones y derivaciones a servicios de orientación, asesoramiento e intermediación laboral.
- Mecanismos utilizados para divulgar información (P.Óptima). Empresas asesoradas.
- Contribución económica anual para el mantenimiento del programa de inserción de APRAM. Nº de usuarias y resultados de inserción.
- Acciones adoptadas para reforzar el papel de intermediación con las empresas.
- Procedimientos de información sobre ayudas y subvenciones a empresas, emprendedoras y otras usuarias del Servicio Municipal de Mujer, Empleo e Igualdad de Oportunidades.

2.7. Organizar junto con el colectivo empresarial y los sindicatos unas **Jornadas de debate sobre el teletrabajo**, como fórmula flexible de optimización del tiempo de trabajo.

2.8. Elaborar, junto con los sindicatos mayoritarios, un protocolo de actuación para la detección e intervención en caso de **acoso sexual**.

2.9. Favorecer la información y el asesoramiento jurídico especializado a aquellas mujeres que sufren **discriminación laboral por razón de género**.

- N° de asistentes a las Jornadas de teletrabajo.
- Protocolo de actuación para la detección e intervención en caso de acoso sexual.
- N° de intervenciones de información y/o derivaciones ante casos de mujeres que sufren discriminación laboral por razón de género.

LÍNEA ESTRATÉGICA 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Línea 4. Objetivo 1

Favorecer la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en el cuidado y la educación de los/as hijos/as.

Medidas

1.1. Continuar con el desarrollo de los **talleres sobre reparto de responsabilidades domésticas** (bricolaje para mujeres y tareas domésticas para hombres).

1.2. Introducir módulos de corresponsabilidad en el cuidado y educación de los hijos y las hijas en la **“Escuela de Padres/Madres”** y fomentar la participación de padres y madres al mismo nivel.

1.3. Impulsar la implicación de los padres, al mismo nivel que las madres, en los programas municipales de **atención a jóvenes con comportamientos de riesgo** (Programa de Apoyo a Familias, Programa de “educar en familia”, programas de prevención de drogodependencias en el ámbito familiar, etc.).

1.4. Poner en marcha **campañas de sensibilización dirigidas a los varones** para que hagan uso de sus derechos de paternidad y de atención y cuidado a personas dependientes.

1.5. Enseñar a valorar el trabajo en el ámbito familiar como un aspecto fundamental en la vida de hombres y mujeres.

Indicadores

- N° de participantes y talleres desarrollados sobre reparto de responsabilidades domésticas.
- Materiales formativos elaborados sobre corresponsabilidad.
- N° de campañas de sensibilización dirigidas a los varones realizadas.

Línea 4. Objetivo 2

Compatibilizar de forma efectiva el desarrollo profesional de mujeres y hombres con el cuidado y atención de los/as hijos/as mediante el incremento y la consolidación de la red de recursos municipales para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Medidas

2.1. Extensión a **6 centros escolares** como mínimo del programa **Centros Abiertos** .

2.2. Ofrecer información sobre el **Programa Madrugadores** de la Junta de Castilla y León consistente en la ampliación del horario de apertura y cierre de los centros escolares para alumnos y alumnas de infantil y primaria facilitando el acceso de los/as menores que pertenecen a familias monoparentales y/o cuyas madres desempeñan una ocupación laboral fuera del domicilio.

2.3. Construcción de tres nuevas **Escuelas Municipales Infantiles** para niños y niñas de entre 4 meses y 3 años para atender las necesidades de este servicio en la zona Oeste (barrio de Huerta Otea, camino del Cementerio y La Platina), en el Zurguén y en el barrio de Los Alcaldes.

2.4. Consolidación y mejora de los horarios de apertura y funcionamiento de las **ludotecas** municipales ubicadas en las sedes de los diferentes Centros de Acción Social.

Indicadores

- N° de centros y número de usuarios/as del programa Centros Abiertos.
- N° de centros y número de usuarios/as del programa Madrugadores. Perfil de las familias.
- N° de plazas en Escuelas Municipales Infantiles.
- N° de usuarios/as de las ludotecas municipales (según edad, perfil de las familias...).

2.5. Continuar con la oferta de actividades para los meses de julio y agosto que se viene realizando por el Departamento de Servicios Sociales y Atención a la Dependencia denominada “**Campaña de verano**”, destinada a familias con escasos recursos económicos y dificultades para conciliar el empleo y la atención a menores a su cargo.

2.6. Difusión de las **actividades de ocio y tiempo libre** que se organicen en horario laboral no lectivo a través de las Áreas de Educación, Juventud y Participación Ciudadana, entre otras (campamentos urbanos, campamentos de verano, Semana Blanca..) e incentivar la participación de menores pertenecientes a núcleos familiares en que trabajan los dos miembros de la pareja.

2.7. Establecimiento de un **servicio de guardería** en las actividades, cursos, talleres de contenido formativo y laboral que se programen desde el Departamento de Servicios Sociales y Atención a la Dependencia y desde el Servicio de Mujer, Empleo e Igualdad de Oportunidades.

- Actuaciones desarrolladas anualmente y número de participantes en la Campañas de Verano”.
- Mecanismos utilizados para la difusión de las actividades de ocio y tiempo libre para menores organizadas por las diferentes áreas del Ayuntamiento de Salamanca.
- Nº y tipo de actividades para las que se ha organizado servicio de guardería. Nº y perfil de los usuarios/as.

Línea 4. Objetivo 3

Favorecer la adopción de medidas de conciliación en el entorno de trabajo.

Medidas

3.1. Establecer mecanismos que garanticen el acceso de los trabajadores y las trabajadoras del Área a la formación continua.

3.2. Informar periódicamente al personal del Ayuntamiento a través de circulares internas, la Web.... sobre los recursos que se vayan adoptando para la conciliación de la vida laboral y familiar.

3.3. Elaboración de una **Guía divulgativa de Buenas Prácticas para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar** en el entorno de trabajo.

3.4. Informar y asesorar a las asociaciones empresariales ubicadas en la ciudad de Salamanca sobre las diferentes acciones que pueden emprender para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar a su personal.

3.5. Promover la instalación de **guarderías y espacios para la lactancia** en la Corporación Local, centros comerciales, polígonos industriales, grandes empresas, centros administrativos, etc.

Indicadores

- Número de intervenciones de información y asesoramiento sobre recursos y medidas para la conciliación (internas y externas).
- Nº de ejemplares editados y distribuidos y nº de destinatarios de la Guía divulgativa de Buenas Prácticas para la Conciliación de la Vida laboral y Familiar.
- Número de iniciativas para la instalación de guarderías y espacios para la lactancia.

3.6. En colaboración con el Plan Municipal de Familia, reconocimiento público a empresas y entidades que faciliten la conciliación laboral y familiar, mediante la creación de una mención de honor o distintivo **“Premio Conciliación”** que se concederá anualmente a aquellas organizaciones públicas y/o privadas que hayan destacado por sus esfuerzos en este ámbito.

3.7. Fomentar la participación de **empresas con una actuación ejemplar en materia de conciliación** en los congresos, jornadas o seminarios que se organicen desde el Área de Bienestar Social.

3.8. Apoyar los **permisos compartidos de paternidad y maternidad**.

- Empresas galardonadas con el “Premio Conciliación” y mecanismos de difusión del distintivo puestos en práctica durante la vigencia del Plan Municipal de Familia.
- Nº de empresas invitadas y participantes en actos de difusión de buenas prácticas de conciliación.

LÍNEA ESTRATÉGICA 5: PARTICIPACIÓN PLENA EN LA SOCIEDAD

Línea 5. Objetivo 1

Incrementar la participación de las mujeres en los puestos de dirección y responsabilidad de las estructuras económicas y políticas locales.

Medidas

1.1. Fomentar la inclusión de candidaturas salmantinas al **premio “Castilla y León: Mujer en la Empresa”** convocado por la Junta de Castilla y León.

1.2. Promover acuerdos con la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Salamanca y las asociaciones empresariales para apoyar la realización de foros o **encuentros profesionales de mujeres empresarias** en la ciudad de Salamanca.

1.3. Apoyo a la organización y el **asociacionismo de mujeres empresarias** y profesionales y a los programas de **formación, acompañamiento y desarrollo profesional para mujeres directivas** que estas entidades puedan promover.

1.4. Potenciar la integración de las asociaciones de mujeres empresarias en las **organizaciones y federaciones empresariales** más representativas, como medio para la consolidación y fortalecimiento del movimiento asociativo femenino.

Indicadores

- Candidaturas propuestas anualmente por Salamanca al premio “Castilla y León: Mujer en la Empresa”.
- Foros o encuentros de mujeres empresarias celebrados con apoyo del Ayuntamiento de Salamanca. (ámbito geográfico, aforo, perfil asistentes...)
- Actuaciones realizadas en apoyo al asociacionismo empresarial entre las mujeres.

Línea 5. Objetivo 2

Fortalecer los cauces de participación social de las mujeres salmantinas.

Medidas

2.1. Fortalecer el movimiento asociativo femenino prestando **asesoramiento técnico y económico** a las asociaciones de mujeres.

2.2. Promover el **asociacionismo** entre mujeres que por su pertenencia a determinados colectivos (mujeres gitanas, inmigrantes, con discapacidad, etc.) puedan ser objeto de una **doble discriminación**, como medio para canalizar sus demandas, defender sus intereses, etc.

2.3. Apoyo y participación en la celebración del **Encuentro anual de Asociaciones de Mujeres de Salamanca.**

2.4. Asesoramiento y apoyo en aquellos proyectos propuestos por asociaciones de carácter local cuyos fines sean coherentes y contribuyan a alcanzar los objetivos propuestos en este II PIOMH.

2.5. Impulsar la participación de las mujeres en la **Agenda 21 Local.**

2.6. Organización de un **Curso sobre Gestión de Asociaciones**, dirigido a las distintas asociaciones de mujer del municipio para facilitarles herramientas y estrategias que puedan servir de apoyo para el desarrollo eficaz de sus actuaciones.

2.7. Se favorecerá la creación del **Consejo de Mujer.**

Indicadores

- Nº asociaciones de mujeres que reciben apoyo técnico y económico del Ayuntamiento. (Inversión económica anual. Grado de representatividad de estas entidades).
- Actuaciones de promoción del asociacionismo entre colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión.
- Actuaciones de apoyo al Encuentro Anual de Asociaciones de mujeres de Salamanca.
- Nº de destinatarios/as y cuantía de proyectos que reciben apoyo por contribuir a alcanzar los objetivos del II PIOMH.
- Nº de participantes (usuarias y asociaciones) en el Curso de Gestión de Asociaciones.

Línea 5. Objetivo 3

Fomentar las diferentes formas de expresión cultural y artística realizadas por y para las mujeres.

Medidas

3.1. Colaborar con asociaciones culturales y femeninas para la **organización de exposiciones** que tengan como temática central la promoción de la igualdad, la destrucción de estereotipos, la lucha contra la violencia machista, etc. y/o que busquen promocionar a artistas femeninas de la ciudad (pintura, fotografía...).

3.2. Organización de un **Ciclo de cine “En femenino”** con la proyección de diferentes largometrajes sobre el papel de la mujer en la sociedad y de denuncia de cualquier forma de desigualdad.

3.3. Promover, implicando a las asociaciones que tengan como ámbito de intervención la comunidad gitana y a las mediadoras/es interculturales formadas durante la vigencia del I PIOMH, la celebración del Festival **“Flamenco Woman”** dirigido a ensalzar el papel de la **Mujer en el Flamenco** (exposición fotográfica; charlas; espectáculos de cante y baile; talleres de percusión, etc.).

Indicadores

- Exposiciones culturales organizadas anualmente con el apoyo del CIAM y asistentes a los diferentes eventos.
- Proyecciones y espectadores del Ciclo de cine “En femenino”.
- Programa de actuaciones y nº de asistentes al “Flamenco Woman”.

LÍNEA ESTRATÉGICA 6: SALUD, CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR SOCIAL

Línea 6. Objetivo 1

Fomentar el autocuidado, la prevención y la detección precoz de problemas de salud físicos y psíquicos en las diferentes etapas del ciclo biológico de la mujer.

Medidas

1.1. Colaboración con la Junta de Castilla y León, a través de la Comisión de Prevención de ETS, VIH y SIDA, en el desarrollo de **programas para adolescentes sobre sexualidad responsable.**

1.2. Desarrollo de **campañas** de información y sensibilización para potenciar el **adecuado uso de métodos anticonceptivos y de protección de la salud.**

1.3. Adhesión al programa **Red Madre** para el apoyo a mujeres en situación o riesgo de exclusión, especialmente adolescentes embarazadas, apoyando a las entidades que mantienen recursos de la red en el municipio de Salamanca, así como ofreciendo información y asesoramiento sobre el programa a través de la red de CEAS y el CIAM.

1.4. Elaboración y difusión a través de la red de CEAS, los centros de salud, etc. de **material divulgativo** sobre temas de salud de interés para las mujeres.

Indicadores

- Los de seguimiento y evaluación de los programas de sexualidad responsable que marque la Junta de Castilla y León para las Corporaciones Locales.
- Actuaciones efectuadas con el objeto de potenciar el uso adecuado de métodos anticonceptivos y de protección de la salud.
- Convenio de adhesión a la Red Madre.
- Material divulgativo editado sobre salud (nº ejemplares, nº destinatarios/as...).

1.5. Organización de un Ciclo de Charlas “**Mujer, sexualidad y salud**” desde el programa de animación comunitaria en que se traten, entre otros, los siguientes temas: enfermedades de transmisión sexual, trastornos alimenticios, menopausia, hábitos saludables, prevención de cáncer de cuello de útero y cáncer de mama...

1.6. Impartición a través de los CEAS y el programa de animación comunitaria de “**talleres de memoria**” dirigidos a mujeres para la prevención de la enfermedad de Alzheimer y otras demencias.

1.7. Incrementar y consolidar la red de “**Asociaciones Mediadoras en Salud**” dando continuidad al programa formativo “Mujer y Salud” e incentivando la participación de asociaciones que representen a mujeres con mayores dificultades de acceso a la red sanitaria (mujeres inmigrantes, mujeres que ejercen la prostitución...).

1.8. Procurar **apoyo psicológico y recursos de respiro familiar** a cuidadoras no profesionales de personas dependientes (centros de día, estancias residenciales temporales...).

1.9. Organización e impartición de un curso de **prevención de riesgos laborales** dirigido a cuidadoras **no profesionales** de personas dependientes.

- N° asistentes al Ciclo de Charlas “Mujer, sexualidad y salud”. Grado de satisfacción de las asistentes con la información recibida.
- N° de “talleres de memoria” impartidos y n° participantes.
- Evolución del número de entidades participantes en el programa “Mujer y Salud” y del n° de integrantes de la red “Asociaciones Mediadoras en Salud”.
- N° de intervenciones de apoyo psicológico y derivaciones a recursos de respiro familiar a cuidadoras no profesionales.
- N° de horas y n° alumnas del curso de P.R.L. para cuidadoras no profesionales. Evaluación de los conocimientos adquiridos.

Línea 6. Objetivo 2

Mejorar la calidad de vida de las mujeres salmantinas fomentando la adopción de hábitos de vida saludables.

Medidas

2.1. Organización de un **Ciclo de Charlas sobre nutrición** dirigido a **adolescentes** y jóvenes, así como talleres de habilidades sociales, autoestima y sensibilización para relativizar y cuestionar los cánones estéticos que impone la sociedad actual.

2.2. Actuación conjunta con el Plan Municipal sobre Drogodependencias para la **prevención y tratamiento de adicciones** entre aquellos grupos de mujeres que por su entorno pueden ser más vulnerables al consumo y abuso de sustancias o que dicho consumo pueda presentar un mayor riesgo para su salud o la de sus hijas e hijos.

2.3. Colaborar con las distintas entidades y responsables en materia de deportes para la **promoción de la actividad deportiva de las mujeres.**

2.4. Fomento de la **práctica del ejercicio físico**, principalmente entre las mujeres maduras, promoviendo su participación en las actividades deportivas que se organizan desde las diferentes áreas municipales como medio para la prevención de enfermedades y mejora de la calidad de vida.

2.5. Realizar **campañas de sensibilización para romper estereotipos** relativos a determinadas personas y colectivos y **apoyar el asociacionismo** y los grupos de autoayuda en estos colectivos.

Indicadores

- Nº de actuaciones realizadas (charlas, talleres...) para la prevención de desórdenes alimentarios entre adolescentes y jóvenes. Nº de participantes.
- Actuaciones desarrolladas conjuntamente con el Plan de Drogodependencias en materia de prevención y tratamiento de adicciones.
- Medidas dirigidas al fomento de la práctica del ejercicio físico entre las mujeres.
- Nº de mujeres, Nº mujeres respecto del total y nº mujeres según grupo de edad que participan en actividades deportivas municipales (gimnasia, yoga...).
- Actuaciones realizadas con el objeto de romper estereotipos y apoyar el asociacionismo.

LÍNEA ESTRATÉGICA 7: PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Línea 7. Objetivo 1

Fortalecer el rechazo social frente a cualquier forma de violencia contra las mujeres, a través de actuaciones de carácter preventivo dirigidas a la sensibilización de la población.

Medidas

1.1. Realización de **talleres de habilidades y relaciones sociales desde una perspectiva de género**, dirigido a chicas y chicos de secundaria que participen en los campamentos urbanos.

1.2. Planificación, diseño y realización de los actos conmemorativos del **Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer** en colaboración con las organizaciones y asociaciones de Salamanca.

1.3. Dar continuidad a la convocatoria anual del **Certamen Municipal de Redacción Escolar “Carta a un maltratador”**.

1.4. Realizar acciones de sensibilización y prevención dirigidas a adolescentes y jóvenes, encaminadas a la **concienciación sobre la violencia y explotación que hay tras el fenómeno de la prostitución**.

1.5. Potenciar un modelo de **educación afectivo-sexual** basado en la igualdad entre los sexos como forma de prevención de la violencia de género.

Indicadores

- N° de talleres de habilidades y relaciones sociales realizados y asistentes a los mismos.
- Cobertura o alcance de las actuaciones desarrolladas anualmente en conmemoración del 25N.
- N° de centros educativos y nº de participantes en el Certamen “Carta a un Maltratador”
- Cobertura de las acciones de sensibilización realizadas para la prevención de la prostitución.

1.6. Promover y desarrollar **campañas de sensibilización** social para la prevención y erradicación de la **violencia de género**.

1.7. Se impulsará el desarrollo de **talleres destinados a personas mayores** en colaboración con la Concejalía de Mayores y el Consejo Sectorial de Mayores, al objeto de detectar la **violencia de género y los maltratos en esta edad**.

- N° de campañas de sensibilización organizadas para la prevención y erradicación de la violencia de género.
- N° de talleres de detección de la violencia entre personas mayores realizados.

Línea 7. Objetivo 2

Garantizar la adopción de nuevos enfoques y metodologías de intervención que se vayan desarrollando y la formación continua de los y las profesionales.

Medidas

2.1. Incorporar materias específicas relativas a la prevención, atención y protección de las mujeres víctimas de violencia de género en los **temarios de los procesos selectivos municipales** de puestos que guarden relación con dicha problemática.

2.2. Fomentar la participación de **policías locales** en las actividades formativas especializadas que organiza anualmente la Dirección General de la Mujer de la Junta de Castilla y León para mejorar la atención a las mujeres.

2.3. Participación de las/os técnicas/os del CIAM en **cursos de formación continua y en foros o encuentros profesionales** de intercambio de buenas prácticas de intervención contra la violencia de género.

Indicadores

- N° de procesos selectivos y puestos de trabajo para los que se requieren conocimientos específicos sobre violencia de género.
- N° de policías locales formados por la D.G Mujer y horas de formación recibidas.
- Número de cursos y horas de formación sobre violencia de género recibidas por los/as técnicos/as del CIAM.

Línea 7. Objetivo 3

Garantizar una atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos/as en coordinación con todas las administraciones implicadas.

Medidas

3.1. Continuar manteniendo la adopción del **Protocolo marco** de actuación profesional para casos de violencia de género en Castilla y León.

3.2. Asistencia directa a las víctimas de violencia de género a través del CIAM (psicóloga y trabajadora social).

3.3. Garantizar la protección de las mujeres víctimas de violencia de género y de sus hijos/as dando una respuesta inmediata a las situaciones de urgencia social a través de los distintos recursos existentes: **teleasistencia** móvil para víctimas de violencia de género, sistema de **protección de la policía local** de Salamanca, traslado a **casa de acogida**, **derivación a los órganos policiales**, judiciales, etc.).

3.4. Mantenimiento del Convenio con ADAVAS para la prestación del servicio de información, asesoramiento, apoyo y asistencia a mujeres **víctimas de malos tratos y abusos sexuales**

3.5. Atender de forma integral a las mujeres y menores a su cargo que sufren **violencia de género**, poniendo a su disposición todas las medidas psicológicas, educativas, jurídicas, de seguridad, económicas y sociales que sean necesarias para garantizar su recuperación.

Indicadores

- Nº de intervenciones con víctimas de violencia de género. Distribución por tipo de intervención (asistencia jurídica, atención psicológica...) y perfil de la víctima (edad, estado civil, hijos/as, situación laboral.....)
- Nº de derivaciones a recursos especializados, según tipo de recurso y perfil de la víctima (casa de acogida, Teleasistencia Móvil ...).
- Contribución económica anual para el mantenimiento del servicio de ADAVAS dirigido a mujeres víctimas de malos tratos y abusos sexuales. Número de intervenciones realizadas a través de este servicio; intervenciones según tipo; perfil de las usuarias.

3.6. Mantenimiento del Convenio con la Asociación Beatriz de Suabia para el funcionamiento de la **casa de acogida** para víctimas de violencia de género.

3.7. Coordinación sociosanitaria para la atención a mujeres víctimas de violencia de género, víctimas de delitos contra la libertad sexual y de otras formas de violencia, estudiando de forma individual los casos y proponiéndolos, si procede, para **intervenciones integrales a través de los Equipos de Coordinación de Base.**

3.8. Colaboración con la Junta de Castilla y León en las tareas de difusión, divulgación, derivación, apoyo a la tramitación, etc. de proyectos y programas para la prevención y erradicación de la violencia de género impulsados por la Dirección General de la Mujer y que requieran de la actuación de las Corporaciones Locales (**plan Dike, programa Fénix** de reeducación de maltratadores,...).

3.9. Favorecer en coordinación con la Consejería de Educación y los centros escolares, la **escolarización y/o cambio de centro** de los/as hijos/as de víctimas de violencia de género en las edades de 0 a 3 años y las etapas de educación obligatoria.

3.10. Adaptar la normativa de las **Escuelas Infantiles Municipales** para dar prioridad en el acceso a los/as hijos/as de mujeres víctimas de violencia de género con el objetivo de facilitar la inserción sociolaboral de estas.

- N° de intervenciones con mujeres y/o hijos/as víctimas de violencia de género y tipo de medidas adoptadas.
- Contribución económica anual a la casa de acogida.
- N° de usuarias y tiempo medio de estancia en la casa de acogida.
- N° de casos de víctimas de alguna forma de violencia contra las mujeres atendidos a través de los Equipos de Coordinación Sociosanitaria de Base. Incidencia de este perfil respecto del total de casos y necesidades sociosanitarias que presentan.
- N° de actuaciones apoyo y derivaciones a programas regionales de prevención y erradicación de la violencia de género.
- N° de procedimientos de escolarización o cambio de centro cursadas. Procedimientos por estado de tramitación y tiempo medio de resolución.

3.11. Modificar las bases reguladoras de las **Ayudas de Emergencia Social** para incluir la cobertura de los gastos puntuales y extraordinarios que conlleva la salida del domicilio en casos de violencia de género.

3.12. Establecer una **mesa de coordinación con la Policía Local** al objeto de revisar las actuaciones conjuntas realizadas con las mujeres víctimas de violencia de género.

3.13. Realizar un **protocolo conjunto de actuación desde el CIAM y el SEAMM**, facilitando el intercambio de información sobre las víctimas y sobre las intervenciones realizadas, al objeto de favorecer actuaciones integrales.

- Cambios normativos y de procedimiento llevados a cabo para la discriminación positiva de las mujeres víctimas de violencia de género en el acceso a recursos municipales.
- Nº de reuniones de la mesa de coordinación con la Policía Local. Los de seguimiento y evaluación de las actuaciones que fije la Mesa.
- Protocolo de colaboración entre el CIAM y el SEAMM.

A photograph of three chefs in a kitchen. They are wearing white chef's coats and tall, white, pleated chef hats. The chef on the left is a woman with dark hair, the middle one is a woman with blonde hair, and the one on the right is a man with dark hair. They are all smiling at the camera. The background shows a kitchen with white cabinets and a window.

7

**Mecanismos de gestión,
ejecución y coordinación**

El desarrollo del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la ciudad de Salamanca se basará en las actuaciones definidas en sus Líneas Estratégicas. Para su ejecución se tendrán especialmente en cuenta los objetivos básicos del Centro de Información y Asesoramiento a la Mujer (CIAM) así como las directrices establecidas por la Concejala de Familia e Igualdad de Oportunidades.

La gestión del Plan compete al CIAM, sin perjuicio de las competencias que pudieran corresponder a los Órganos decisorios de la Corporación Local, siendo sus responsables los encargados de definir los mecanismos adecuados para su implementación, seguimiento y evaluación, bajo la supervisión de la Jefatura del Servicio Municipal de Mujer, Empleo e Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Salamanca.

Para facilitar un sistema coordinado de relaciones entre los organismos municipales que desarrollan actividades a favor de la igualdad de oportunidades y las distintas entidades que interactúan con ellos se hará uso de diferentes estructuras de coordinación, algunas ya en funcionamiento y otras de nueva creación, constituyéndose de forma específica para facilitar la coordinación e implementación de las medidas de este II Plan de Igualdad.

Algunas de estas estructuras son:

Estructuras existentes

- **Comisión Territorial Contra la Violencia de Género:** cuya finalidad es coordinar, a nivel provincial, las actuaciones que en materia de asistencia a las mujeres víctimas de violencia de género se llevan a cabo por las Administraciones Públicas y los/las profesionales implicados/as en la lucha contra la violencia de género.
- **Comisión provincial de Coordinación del Plan de Atención Sociosanitaria:** que tiene por objeto potenciar la coordinación sociosanitaria, garantizar la prestación integrada de servicios en el ámbito comunitario y prevenir la dependencia, mejorar la atención integral en los centros de carácter social y la continuidad de los cuidados en los hospitales y atender las necesidades sociosanitarias específicas de determinados colectivos de población.
- **Comisión municipal de Prevención de ETS, VIH y SIDA:** cuyos objetivos principales son la promoción de hábitos saludables en las relaciones sexuales de los jóvenes salmantinos además de la prevención de las ETS, el VIH y el SIDA.

Estructuras de nueva creación

- **Comisión Técnica Interáreas:** encargada de coordinar las acciones en materia de igualdad llevadas a cabo por la Administración Local.
- **Mesa de coordinación con la Policía Local:** dirigida a la revisión y valoración de las actuaciones de prevención, asistencia y protección de mujeres víctimas de violencia de género en cuyo caso se debe intervenir o se ha intervenido de forma conjunta.

Asimismo, tal y como se recoge en varias medidas del Plan, se mantendrá una estrecha relación con aquellas asociaciones de la ciudad de Salamanca entre cuyos objetivos esté la promoción de la igualdad de oportunidades o la ayuda a mujeres en situación o riesgo de exclusión, bien a través de la firma de convenios específicos de colaboración, de la concesión de ayudas municipales, de su participación en aquellos foros en los que su presencia se considere enriquecedora, etc.



II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2009-2013

Área de Bienestar Social
Concejalía de Familia e Igualdad de Oportunidades
Ayuntamiento de Salamanca
Peña Primera, 17-19 – 37002 Salamanca
www.aytosalamanca.es

