III PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA PROVINCIA DE SORIA 2015-2020

educación
acceso al empleo
corresponsabilidad
conciliación
igualdad salarial
liderazgo
empoderamiento
salud afectivo-sexual
visibilidad
transversalidad
cultura
uso del tiempo
participación política
asociacionismo
emprendimiento

igual=s

prevención
asistencia jurídica
apoyo psicosocial
promoción laboral
mediación familiar
sensibilización
mainstreaming
nueva masculinidad
capacitación
acción positiva
salud reproductiva
dignidad
diversidad de género
integración social
democracia paritaria
arte
equilibrio
paternidad
valoración social
mentoría
cohesión social
representación
no discriminación
coeducación
ciudadanía

COORDINA Y PROMUEVE Diputación de Soria
Departamento de Servicios Sociales

ASISTENCIA TÉCNICA Instituto de Estudios del Medio

Edita Diputación de Soria
Diseña y maqueta Instituto de Estudios del Medio
Depósito Legal SO-XX/2015

III PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA PROVINCIA DE SORIA 2015-2020

iguales

Presentación

La Diputación Provincial de Soria presenta en este documento su tercer Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en la provincia de Soria que tendrá una vigencia hasta 2020. Se trata de un Plan donde la transversalidad ocupa un lugar destacado en todas y cada una de las acciones encaminadas a garantizar los derechos y los deberes, y erradicar la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones. Un Plan donde los Centros de Acción Social de la provincia son importantes protagonistas en la ejecución, puesto que en todas las actividades que desarrollen se incluirán los objetivos y las bases del Plan para la Igualdad.

El tercer Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género 2015-2020 es fruto de un estudio y análisis profundo llevado a cabo por la Diputación de Soria durante la vigencia del segundo Plan (2007-2014). De igual manera ha sido fundamental conocer de cerca la realidad de la mujer soriana en el mundo rural: sus necesidades, su día a día, sus demandas, el importante papel que juegan a la hora de mantener vivos los pueblos y poder conciliar su vida familiar y laboral en nuestros municipios.

Para la Diputación de Soria es importante que este documento no se identifique sólo como un instrumento o guía dirigido únicamente a la mujer, con acciones dirigidas y pensadas sólo para las mujeres, es un Plan general y aplicable al conjunto de la sociedad soriana, si no fuera de esta manera no cumpliría con los fines principales con los que nace.

Entre los objetivos se encuentra buscar la erradicación de la violencia de género, pero también la igualdad entre sexos a través de la prevención, la formación, la educación y la promoción de valores y premisas que promuevan la igualdad. Para ello, desde las Administraciones Públicas debemos tener conciencia del problema y trabajar de manera incisiva en la formación y la educación en igualdad, en el respeto a las personas por encima de su género o condición social. Todo lo anterior son aspectos claves y básicos para poder obtener resultados de éxito en la puesta en marcha de este Documento que tiene como eje prioritario la igualdad de oportunidades, de derechos y de deberes; además de luchar contra una lacra social como es la violencia de género.

El III Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género de la provincia de Soria 2015-2020 se estructura a partir de cinco áreas como la política institucional de género, la conciencia de género y educación en valores de igualdad, empleo y organización social corresponsable, participación e influencia en los órganos de decisión, y prevención y erradicación de la violencia de género.

Antonio Pardo Capilla
PRESIDENTE DE LA DIPUTACIÓN DE SORIA

INTRODUCCIÓN 7

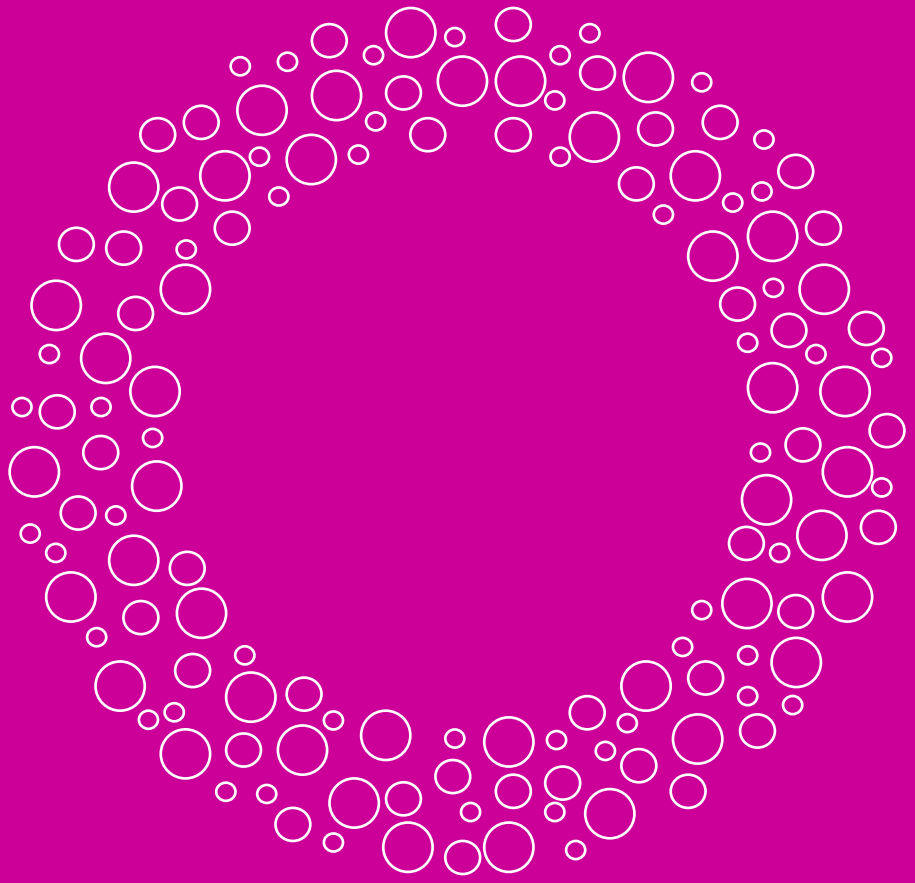
CONTEXTO NORMATIVO 11

EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD 17

ANÁLISIS DE NECESIDADES Y PERCEPCIÓN DE LA IGUALDAD 29

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 57

Enfoque general 59
Objetivo estratégico 61
Principios rectores 61
Estructura del Plan 63
Vigencia 78
Financiación 78
Mecanismos de planificación y gestión 78
Evaluación 79
Anexo. Orientaciones para aplicar el enfoque de género 81



INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Para el diseño del III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género 2015-2020 se ha llevado a cabo un estudio en profundidad del trabajo realizado por la Diputación provincial durante la vigencia del segundo plan, así como de los factores e indicadores que conforman el escenario actual de la mujer rural soriana y que influyen de manera directa en la estrategia a adoptar para los próximos años.

De este modo, el Plan es el resultado del análisis conjunto de la evaluación del plan anterior, de la información obtenida a través de diferentes fuentes oficiales y de la experiencia acumulada por los/as profesionales de la Diputación que trabajan día a día para la promoción de la igualdad de oportunidades en nuestra provincia.

Adicionalmente, y con el objetivo de que el proceso de elaboración del Plan fuese lo más participativo posible, se ha contado con la opinión y valoración de la ciudadanía y de los distintos agentes sociales.

La participación ciudadana se ha materializado a través de la respuesta a una breve encuesta en soporte papel y on-line a la que se ha dado difusión a través de los medios de comunicación tradicionales y digitales. El Gabinete de Prensa de la Diputación elaboró una nota de prensa con motivo del lanzamiento del proceso de consulta del que se hicieron eco doce medios de comunicación digitales. La nota estuvo también disponible en la web de la diputación y se publicaron enlaces para el acceso on-line a la encuesta en la propia web de la Diputación, su perfil de facebook y en otros doce perfiles en redes sociales relacionados con la provincia, que en conjunto sumaban más de tres mil seguidores.

Gracias a esta amplia difusión y a la labor de los/as profesionales de los centros de acción social, que animaron a la participación en los diferentes municipios en los que intervienen, se ha recabado la opinión de 594 personas en tan sólo un mes de trabajo de campo (80% en papel y 20% on-line).

Además de la amplia participación, hay que destacar el hecho de poder contar con un número significativo de hombres (27%) y, a pesar del alto grado de envejecimiento de la población rural soriana, una buena representación de personas jóvenes (el 13,1% eran menores de 30 años).

La participación de profesionales y agentes sociales se ha promovido mediante la celebración de sesiones o grupos de trabajo en la sede de la Diputación, así como mediante el

envío de documentos parciales y borradores para la recepción de sugerencias y aportaciones.

Estas reuniones se han producido en varios momentos clave: al inicio de los trabajos, presentando la metodología y haciendo partícipes a todo/as los/as profesionales en el proceso de elaboración de la encuesta y en la recogida de información; durante el proceso de evaluación, para analizar logros y debilidades y debatir propuestas de mejora; y tras el análisis conjunto de la evaluación, de la encuesta ciudadana y del actual contexto socioeconómico, para la valoración conjunta de conclusiones y la recogida de aportaciones y propuestas de acción para el diseño del nuevo plan.

El fruto de todo este proceso es el Plan que aquí presentamos, un plan hecho por y para todos/as los ciudadanos/s de la provincia de Soria. Un plan que persigue integrar plenamente el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad rural soriana en su conjunto y erradicar la violencia de género, expresión máxima de las desigualdades. Un plan, que para dar respuesta a ese objetivo estratégico, propone la ejecución de 83 medidas diferentes, estructuradas en torno a trece objetivos específicos y cinco áreas de intervención.

El documento comienza con una exposición muy breve del contexto normativo que rige las políticas de igualdad en los ámbitos internacional, nacional y autonómico y en el que necesariamente se enmarcan las políticas municipales y provinciales de igualdad de oportunidades. En este contexto, la Diputación de Soria se ha dotado de instrumentos de planificación en la materia desde el año 2001, siendo este el tercer documento programático que promueve.

La publicación continúa con la exposición de los principales resultados y conclusiones obtenidos de la evaluación del plan precedente, presentando de forma esquemática indicadores de ejecución, cobertura poblacional y continuidad temporal de las medidas y actuaciones llevadas a cabo, así como un breve análisis de los principales logros y debilidades, cuyo principal fin es orientar y ayudar a gestionar mejor la nueva estrategia para la igualdad.

En la tercera parte se expone un diagnóstico actualizado de necesidades, partiendo de los cambios demográficos y sociales experimentados en la provincia desde la elaboración del plan anterior y de la problemática, necesidades y expectativas expresadas por la población a través de la encuesta ciudadana.

La publicación finaliza con la planificación estratégica, que constituye el marco de actuación en materia de igualdad y lucha contra la violencia de género para el periodo 2015-2020 y que es resultado de todo el proceso de estudio, análisis e intercambio de opiniones.

CONTEXTO NORMATIVO

CONTEXTO INTERNACIONAL

Dentro de las Conferencias Mundiales específicas de mujer celebradas por las Naciones Unidas desde 1975 merece especial atención la desarrollada en **Beijing** en 1995, ya que marca una nueva etapa en la lucha por la igualdad y en la manera de enfocar las cuestiones de género. En Beijing se introducen conceptos que en la actualidad están presentes en todos los foros y documentos programáticos sobre igualdad, como la transversalidad de género o el empoderamiento de la mujer.

En el marco de la Unión Europea es de destacar la **Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, que incide en grandes objetivos estratégicos, como la independencia económica, la equiparación salarial frente a un trabajo igual o equivalente, la igualdad en la toma de decisiones o la lucha contra la violencia de género; y la **Estrategia Europa 2020**, documento que aboga por un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, en el que se adopten las políticas necesarias para la promoción de la igualdad de género en ámbitos como el acceso al empleo o la conciliación de la vida laboral y familiar.

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España.

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

- Estrategia de la Unión Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010-2015), (Comunicación de la Comisión Europea de 21 de septiembre de 2010).

- Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020, (DOUE 25.05.11).

- Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador (Comunicación de la Comisión Europea de 3 de marzo de 2010).

ÁMBITO NACIONAL

Partiendo de la **Constitución Española** como referencia y garantía última en materia de igualdad (Art. 14), la **Ley Orgánica 3/2007** se configura como la norma marco en todo lo concerniente a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestro país (igualdad de condiciones en el acceso al empleo, conciliación de la vida familiar y laboral, corresponsabilidad entre mujeres y hombres, etc.); mientras que la **Ley Orgánica 1/2004** articula todo los referente a la lucha contra la violencia de género.

De forma paralela se han elaborado recientemente dos herramientas de planificación: el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**, con un marco de actuación amplio, dirigido a eliminar cualquier discriminación de género que persista entre la sociedad y alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y la **Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer**, que trata de vertebrar la actuación de los poderes públicos en la lucha contra esta lacra a través de diferentes objetivos: ruptura del silencio, mayor visibilidad, mejora de la respuesta institucional o mayor eficacia en la atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables.

- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 (BOE 29.12.78).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23.03.07).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE 29.12.04).
- Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social (BOE 30.09.03).
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Ministros del día 7 de marzo de 2014).
- Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer 2013-2016 (aprobada mediante Acuerdo del Consejo de Ministros del día 26 de julio de 2013).

NORMATIVA AUTONÓMICA

En Castilla y León la promoción de la igualdad de oportunidades se recoge en el **Estatuto de Autonomía** como principio que debe inspirar a los poderes públicos a la vez que como competencia exclusiva asumida por la Comunidad (Art. 70.11).

Del mismo modo que en el ámbito nacional, existe una ley que regula de forma integral todo lo relativo a la igualdad de oportunidades, la **Ley 1/2003**, ocupándose de la promoción de la igualdad desde diferentes puntos de vista (laboral, educativo, económico, etc.) y de la asistencia a mujeres con problemática específica por razón de género; mientras que la violencia de género se articula desde una norma específica, la **Ley 13/2010**.

La planificación estratégica se ha integrado recientemente en un solo documento, el **Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género**. Esta decisión se apoya, tal y como se explica en el propio plan, en el convencimiento de que *una de las mejores formas de luchar contra la violencia de género, y así, poder erradicarla de nuestra sociedad, es promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.*

- Estatuto de Autonomía de Castilla y León (aprobado mediante la Ley Orgánica 4/1983 y modificado por las Leyes Orgánicas 11/1994, 4/1999 y 14/2007).
- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León (BOCyL 07.03.03).
- Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León (BOCyL 20.12.10).
- Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León (BOCyL 11.03.11).
- Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018 (BOCyL 20.05.13).
- Plan específico de apoyo a las mujeres del medio rural 2010-2015, aprobado mediante Acuerdo 116/2010, de 2 de diciembre (BOCyL 09.12.10).
- II Estrategia de Conciliación de la vida Personal, Familiar y Laboral 2008-2011, aprobada mediante Acuerdo 124/2008, de 20 de noviembre (BOCyL 01.12.08).

ÁMBITO PROVINCIAL

La competencia para el desarrollo del III Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la violencia de Género de la provincia de Soria 2015-2020 viene atribuida en la **Ley 7/1985, de Bases del Régimen Local** y, de forma más específica, en **Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla y León**, donde se otorga la facultad de establecer la programación provincial en el marco y en coordinación con la planificación autonómica.

En este sentido, la Diputación de Soria se ha venido dotando de diferentes instrumentos estratégicos de planificación para avanzar en términos de igualdad.

Acabada la vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que ha cubierto el periodo 2007-2014, y tras su evaluación y un análisis actualizado de necesidades, la Diputación asume nuevos retos a través de este III plan que abarcará el periodo 2015-2020.

Tal y como se establece en el último Plan regional, la Diputación de Soria, tanto en los planes precedentes, como en el que ahora se presenta, siempre ha integrado en un único documento los objetivos y medidas dirigidos a la promoción de la igualdad y a la lucha contra la violencia de género, entendiendo que la violencia de género es la expresión máxima de las desigualdades y que la mejor forma de prevenirla y erradicarla es avanzando hacia una sociedad más igualitaria y más justa.

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (BOE 03.04.85; corrección de errores BOE 11.06.85).
- Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla y León (BOCyL 21.12.10).
- II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la provincia de Soria 2007-2014.
- I Plan de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la provincia de Soria 2001-2005

EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

Desde el año 2001 la Diputación de Soria se ha ido dotando de planes específicos para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en la provincia y abordar la problemática específica de las mujeres en situación de vulnerabilidad.

El II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la provincia de Soria, con una vigencia inicial de 2007 a 2011, prorrogado posteriormente hasta el año 2014, ha marcado durante este periodo las medidas a adoptar para alcanzar doce objetivos específicos estructurados en seis áreas temáticas o áreas de intervención.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL II PIOHM 2007-2014
Área 1 Transversalidad.
Área 2 Sensibilización, educación y comunicación.
Área 3 Formación, empleo y autonomía personal.
Área 4 Participación y representación en la vida pública.
Área 5 Salud y calidad de vida.
Área 6 Prevención y erradicación de la violencia de género.

Como base para la elaboración del III Plan de igualdad y contra la violencia de género 2015-2020 se ha realizado una evaluación del plan precedente. Las conclusiones, además de dar cuenta del grado de ejecución de las diferentes medidas, resultan muy útiles para detectar logros y debilidades y así orientar a responsables técnicos y políticos en la optimización de los recursos públicos y en la mejora de su gestión.

El proceso de evaluación se ha llevado a cabo a través del análisis de datos secundarios (Memorias del Departamento de Servicios Sociales y otras estadísticas facilitadas por la Diputación, la Subdelegación de Gobierno en Soria y la Junta de Castilla y León) y de información de carácter primario: cuantitativa, recogida a través de una encuesta a la ciudadanía; y cualitativa, mediante el debate en sesiones de trabajo con profesionales de servicios sociales.

Antes de presentar los resultados, se debe hacer referencia a dos grandes condicionantes necesarios para una adecuada interpretación de los resultados de la evaluación.

En primer lugar, la propia concepción y diseño del Plan, con un gran detalle y concreción de las medidas previstas para alcanzar los objetivos establecidos y en segundo, la competencia exclusiva de su ejecución, coordinación y gestión en el Departamento de Servicios Sociales.

El Plan es un documento que, partiendo de un diagnóstico de situación, establece unos objetivos a medio plazo para superar las necesidades y problemas detectados y determina las medidas que deben adoptarse para alcanzarlos. Sirve de guía y orientación para el trabajo de los/as profesionales y muestra el compromiso de las instituciones ante la sociedad. Un plan muy abstracto es sólo una declaración de intenciones, asume compromisos vagos y realmente no orienta el trabajo de los/as profesionales.

El plan de la provincia de Soria, por el contrario, es muy concreto y es fácil establecer su grado de ejecución, aunque por ese mismo motivo es más frecuente tener que introducir modificaciones durante su vigencia y, por tanto, desviarse de las medidas planificadas inicialmente por considerarse que otras van a dar mejor alcance a los objetivos previstos.

Las desviaciones en las medidas, por tanto, no siempre son un indicador negativo, sino que a veces pueden significar una buena gestión para un mejor cumplimiento de objetivos.

El otro aspecto que condiciona el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad es el hecho de que su gestión e implementación sea competencia exclusiva del Departamento de Servicios Sociales.

Esta circunstancia dificulta la adopción del enfoque de género de una forma trasversal en toda la institución provincial y, por otra parte, en cuanto al proceso de evaluación, resulta muy complicado incorporar indicadores de recursos dependientes de otros Departamentos (Juventud, Cultura y Deportes, Desarrollo Económico y Turismo, etc.) que, directa o indirectamente, también responden a los objetivos del Plan de Igualdad y que si pudieran tenerse en cuenta nos darían como resultado índices de ejecución y cobertura poblacional más altos de los reflejados en este informe.

Esta cuestión ha sido ampliamente debatida durante el proceso de evaluación y como resultado se ha establecido la necesidad de buscar fórmulas que garanticen la incorporación de la perspectiva de género de manera trasversal en todas las Áreas y Departamentos de la Diputación y definir procedimientos que permitan un seguimiento y evaluación del impacto de género en las distintas políticas y programas.

En cuanto a los resultados y teniendo en cuenta que sólo vamos a evaluar las medidas y programas impulsados desde el Departamento de Servicios Sociales, en términos generales el grado de ejecución del II Plan de Igualdad de Oportunidades 2007-2014 se puede calificar como satisfactorio, aunque como veremos el índice de implementación varía de unas áreas a otras.

Las áreas "6. Prevención y erradicación de la violencia de género", "5. Salud y calidad de vida" y "2. Sensibilización, educación y comunicación" son las que obtienen indicadores de ejecución más altos.

En el primer caso, se supera el 100%, ya que además de ejecutar las 12 actuaciones previstas, se han desarrollado otras cuatro medidas que vienen a sumar esfuerzos para la consecución de los objetivos definidos. El nivel de ejecución es del 133,3%.

GRADO DE EJECUCIÓN DE MEDIDAS POR ÁREA DE INTERVENCIÓN

Grado de ejecución = Número de actuaciones ejecutadas sobre el número total de actuaciones previstas x 100.

Tres de las nuevas actuaciones estaban dirigidas a la prevención:

- Talleres de educación afectivo-sexual, prevención de embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual dirigidos a adolescentes.
- Talleres de resolución de conflictos de pareja.
- Cursos de formación de agentes de prevención de la violencia de género dirigidos a personal sanitario, representantes de la administración local, guardia civil, etc.

La cuarta medida se orientaba a la mejora de la intervención:

- Formación continuada en intervención con víctimas de violencia de género para los/as responsables servicios sociales.

En el ámbito de la Salud y Calidad de vida (Área 5) el grado de ejecución es del 100,0%. En sustitución de la campaña sobre prevención de enfermedades de transmisión sexual dirigida al colectivo de mujeres prostitutas, el Departamento de Servicios Sociales consideró prioritario ofrecer información y formación para la prevención de embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual al colectivo de adolescentes.

Esta formación se ha impartido como módulo específico dentro de los talleres de educación afectivo-sexual de los que acabamos de hablar, trabajando de forma paralela valores de igualdad en las relaciones de pareja y sexualidad corresponsable. El resto de actuaciones se han ajustado a la programación inicial, alcanzando todas las medidas una gran cobertura poblacional y continuidad temporal.

Cabe mencionar la dificultad que ha supuesto mantener algunas actuaciones y programas de este área, principalmente entre los años 2009 y 2010, dado el ajuste presupuestario al que, necesariamente, han tenido que someterse todas las administraciones públicas. No obstante, actividades tan importantes para la mejora de la salud y la calidad de vida de las mujeres rurales, como los talleres de envejecimiento activo, de autoestima, habilidades sociales, desarrollo cognitivo, nutrición, etc. han seguido manteniéndose a través del presupuesto ordinario del Departamento de Servicios Sociales, consiguiéndose de este modo la estabilidad de los programas y la consecución de los objetivos definidos.

En el caso del área 2 (Sensibilización, Educación y Comunicación), se han ejecutado 9 de las 10 medidas previstas inicialmente (el 90,0%), pero en cambio, los dos objetivos definidos en este área han sido transversales a todas las actuaciones llevadas a cabo en el periodo 2007-2014 y, por tanto, han contribuido a su consecución muchas más actividades de las previstas inicialmente.

La única medida no desarrollada ha sido la realización de una campaña en coordinación con la Dirección Provincial de Educación para incrementar la participación de padres varones en las asociaciones de madres y padres de alumnos/as (AMPAS) y los consejos escolares. No obstante, la importancia de la participación e implicación activa de los padres varones en la educación de los/as menores ha sido abordada a través de los talleres de igualdad, corresponsabilidad y coeducación para progenitores, que se han ido impartiendo en las distintas zonas de acción social en todo el periodo.

Cabe destacar la alta cobertura poblacional de los talleres de corresponsabilidad y de las actividades de coeducación infantil, ampliadas estas últimas a los colectivos de progenitores y personas mayores (abordando la misma temática con tres generaciones diferentes),

Con respecto a la comunicación externa, la que desde la institución provincial se ofrece a la ciudadanía, hay que recalcar que las relaciones con los medios de comunicación son buenas y se utilizan como canal estable para informar, divulgar y sensibilizar a la ciudadanía en materia de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género.

No obstante, sería necesario realizar también un seguimiento de la repercusión que los temas de igualdad tienen en los diferentes medios y analizar el tratamiento que las agencias y editoriales dan a la información. Este seguimiento sería útil para disponer de indicadores que permitan medir el impacto de las acciones de comunicación, y para velar porque los mensajes que finalmente se publican utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista.

Las áreas "3. Formación, Empleo y Autonomía Personal", "4. Participación y representación en la vida pública" y "1. Transversalidad" son las que obtienen menor grado de implementación, aunque siempre con valores por encima del 70%.

El Área 3 ha sido especialmente compleja, ya que quien tiene las competencias en materia de empleo y formación para el empleo es la Comunidad Autónoma, siendo prestaciones y funciones propias de los servicios sociales básicos (los dependientes de las Diputaciones provinciales y Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes) las de información, asesoramiento y derivación hacia los recursos específicos.

El Departamento de Servicios Sociales ha realizado un esfuerzo desarrollando medidas específicas de formación para mejorar la capacitación de las mujeres rurales en dos áreas de especial interés desde el punto de vista de la igualdad de género: nuevas tecnologías de la información y comunicación y liderazgo.

Como aspecto de mejora se propone el diseño de procedimientos y protocolos de retorno de información para posibilitar el seguimiento de las intervenciones individuales derivadas a recursos externos y la evaluación de medidas y programas en su conjunto.

Del análisis también se desprende la necesidad de fortalecer las relaciones con las organizaciones sindicales, que son un pilar fundamental para introducir cambios en las estructuras económicas. De cara al nuevo periodo de programación se buscará la colaboración mutua para coordinar actuaciones que permitan, por un lado, avanzar en términos de igualdad internamente en el seno de la Diputación y, por otro, trabajar conjuntamente con un alcance más social para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en la provincia.

En el caso del Área 4 (Participación y representación en la vida pública) se ha trabajado con mayor intensidad en el apoyo y fortalecimiento del asociacionismo femenino y en dar visibilidad al papel de la mujer en los diferentes ámbitos de la vida, observándose la necesidad de un mayor impulso a la participación de las mujeres en las estructuras económicas y políticas, donde todavía existen importantes desigualdades.

Con respecto al Área 1 (Transversalidad) se han ejecutado el 73% de las medidas previstas.

Entre las medidas no implementadas, competencia directa de la administración provincial, encontramos "velar por un uso del lenguaje no sexista" e "introducir la variable género en las estadísticas provinciales.

El proceso de evaluación ha servido para poner el acento principalmente en este área, reconsiderando la especial importancia que debe tener la política institucional de género dentro de la Diputación provincial. Por este motivo, aunque el Departamento de Servicios Sociales sea impulsor del III Plan de Igualdad de Oportunidades y contra la Violencia de Género de la provincia de Soria, su ejecución debe implicar un trabajo coordinado con otras áreas y departamentos.

Para que esta coordinación sea efectiva se deben buscar fórmulas que realmente impliquen a representantes de los distintos departamentos de la Diputación en la ejecución y en el seguimiento del impacto de género en las distintas actividades y programas.

Además, se debe fortalecer el trabajo y apoyo a los Ayuntamientos, que como institución más cercana al ciudadano, debe asumir los mismos compromisos y, en la medida de sus competencias, contribuir a la aplicación de las medidas y a la consecución de objetivos del nuevo Plan.

Continuando con los indicadores de evaluación del II PIOHM, presentamos un cuadro resumen en el que se establece el grado de consecución de los objetivos definidos.

INDICADORES DE EVALUACIÓN POR OBJETIVOS

AREA	OBJETIVO	INDICADORES		
		Grado de cobertura poblacional	Grado de continuidad temporal	Grado de consecución
A1	1.1. Afianzar la integración de la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de políticas públicas	BAJO	BAJO	BAJO
	1.2. Promover la colaboración entre las Corporaciones Locales de la provincia de Soria en favor de la igualdad de oportunidades	ALTO	BAJO	MEDIO
A2	2.1. Contribuir a la construcción social que posibilite la participación plena y en igualdad de condiciones de las mujeres en todos los ámbitos de la vida	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO
	2.2. Fomentar una imagen pública de la mujer acorde a su realidad actual.	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO
A3	3.1. Favorecer la inserción laboral de las mujeres potenciando su capacidad e iniciativa para el empleo por cuenta propia y ajena y propiciando cambios en las estructuras económicas tendentes a la equiparación de las condiciones de acceso y promoción laboral para ambos sexos	MEDIO	MEDIO	MEDIO
A4	4.1. Visibilizar y reconocer el papel de la mujer soriana en diferentes ámbitos de la vida	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO
	4.2. Promover la participación de la mujer en los ámbitos social y político	ALTO	ALTO	ALTO
	4.3. Incrementar la participación y representación femenina en las estructuras económicas	MEDIO	MUY BAJO	BAJO
A5	5.1. Fomentar el autocuidado, la prevención y detección precoz de enfermedades y la promoción de la salud de las mujeres sorianas en todo el ciclo vital	MEDIO	MEDIO	MEDIO
	5.2. Mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales sorianas atendiendo a su bienestar físico, mental y social	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO
A6	6.1. Informar y sensibilizar a la sociedad soriana sobre la importancia de la educación en igualdad para prevenir situaciones de maltrato familiar y transmitir e inculcar una actitud de rechazo a cualquier tipo de violencia contra las mujeres	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO
	6.2. Procurar la protección, asistencia y atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos/as tratando de dar una respuesta inmediata y coordinada con las administraciones competentes	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO

Para su valoración se ha tenido en cuenta, además del porcentaje de ejecución de las medidas previstas, otros dos indicadores clave para poder analizar el alcance de dichas medidas: la cobertura poblacional y el nivel de continuidad temporal.

Atendiendo a estos criterios, los objetivos que se han alcanzado en mayor medida han sido los cuatro recogidos en las Áreas 2 y 6, cuyas medidas se han desarrollado en todas las zonas de acción social y sin interrupción en todo el periodo 2007-2014.

Hay otros dos objetivos que alcanzan niveles muy altos de consecución. Dentro del Área 4, el objetivo 1: visibilizar y reconocer el papel de la mujer soriana en todos los ámbitos de la vida; y dentro del Área 5, el objetivo 2: mejorar la calidad de vida de las mujeres sorianas atendiendo a su bienestar físico, mental y social.

En el lado opuesto y en base a lo que ya hemos ido exponiendo al hablar del grado de ejecución de las medidas, los objetivos con niveles bajos de consecución serían "afianzar la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las políticas públicas" e "incrementar la participación y representación femenina en las estructuras económicas".

En el segundo de los casos, aunque el trabajo está bien orientado, el nivel de consecución todavía es bajo porque las medidas desarrolladas son muy recientes (últimos dos años) y, por tanto, el recorrido es todavía insuficiente para alcanzar el objetivo propuesto.

Para finalizar, exponemos a modo de resumen los logros conseguidos, así como las principales dificultades y/o debilidades encontradas en la ejecución, gestión y evaluación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2007-2014.

Del análisis de estas fortalezas y debilidades se derivan algunas orientaciones que guiarán el diseño de la nueva política de igualdad para el periodo 2015-2020.

RESUMEN DE PRINCIPALES LOGROS Y DIFICULTADES ENCONTRADAS EN LA EJECUCIÓN, GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL II PIOHM

PRINCIPALES LOGROS

Desarrollo de actividades y programas coherente con los principios rectores del Plan y con las competencias que le son propias a la Diputación provincial.

Prioridad en la prevención de las desigualdades, haciendo de la sensibilización un objetivo transversal y un principio orientador en todas las áreas de intervención.

Muy buen trabajo, buena cobertura poblacional y alta continuidad temporal en materia de intervención con infancia y personas mayores y gran impulso en los dos últimos ejercicios al trabajo con el colectivo de mujeres inmigrantes.

Alto compromiso de la Diputación de Soria que, incluso durante el periodo de ajuste presupuestario que ha afectado a todas las administraciones públicas, ha incorporado a su trabajo y presupuesto ordinario muchas de las actividades iniciadas dando así continuidad y estabilidad a los programas.

La programación de las actividades concretas que se realizan en cada periodo y zona responde a un ejercicio de análisis en el que se tienen en cuenta las características de cada núcleo de población, las necesidades sociales específicas y, en ocasiones, la posibilidad de garantizar una respuesta de participación.

Muy buena relación, apoyo mutuo y coordinación con asociaciones y grupos de mujeres de toda la provincia, lo que posibilita el fortalecimiento del tejido asociativo, a la vez que se establecen relaciones clave más cercanas a la sociedad civil que son las verdaderas impulsoras del cambio.

PRINCIPALES DEBILIDADES

Necesidad de implicación política, técnica y económica de otras Áreas y Departamentos de la Diputación para incorporar de una forma eficaz la transversalidad de género.

Desigual grado de estandarización y sistematización en la recogida de datos, lo que dificulta calcular con el mismo rigor los indicadores de seguimiento y evaluación de las diferentes medidas y objetivos.

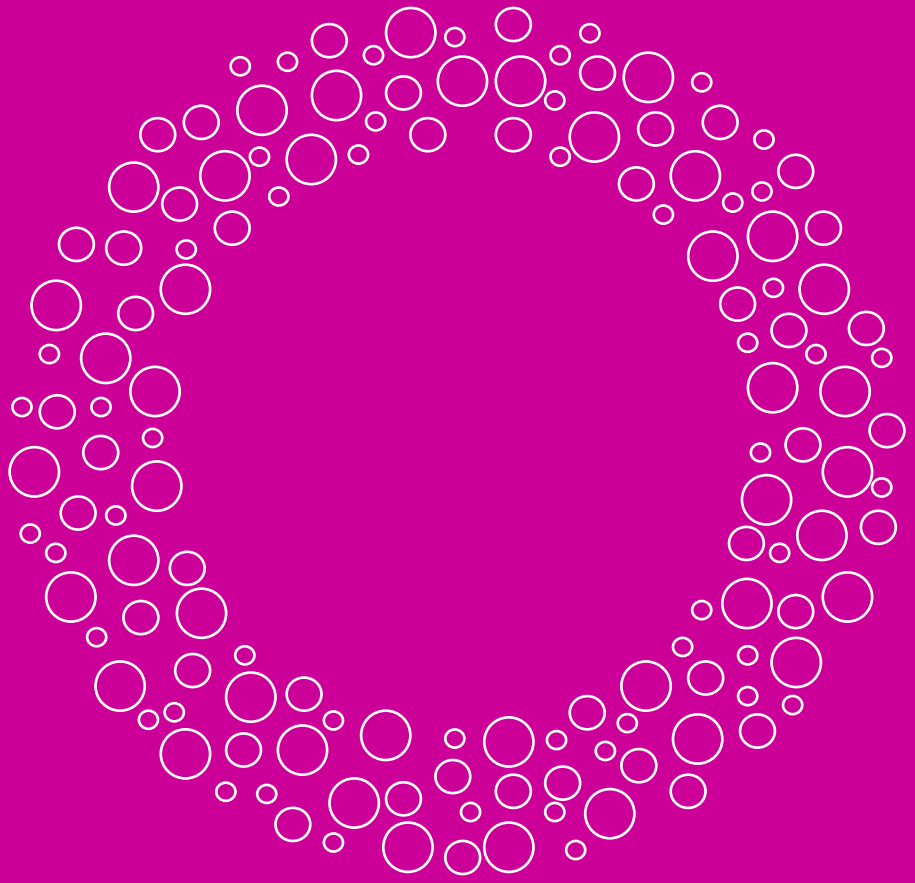
Necesidad de establecer protocolos que permitan el seguimiento de casos derivados a otros recursos y valorar así la eficacia de algunas medidas, principalmente las referidas a empleo y formación para el empleo.

Conveniencia de una mayor atención a la parte de comunicación a la sociedad y a la medición de la repercusión e impacto del trabajo realizado.

Alta dependencia de la coyuntura económica, con un largo periodo de ajuste del gasto público de todas las administraciones, lo que afecta a la estabilidad de algunas medidas a lo largo del tiempo y, por tanto, a la consecución de los objetivos previstos.

Las propias características sociodemográficas de la provincia (alto índice de envejecimiento y dispersión poblacional) limitan la programación de algunas actividades en las que es preciso asegurar una respuesta mínima de participación.

Dificultad para motivar a algunos colectivos (adolescentes, jóvenes y hombres adultos) para participar en actividades donde la igualdad o la corresponsabilidad son el tema específico central (no transversal).



ANÁLISIS DE NECESIDADES Y PERCEPCIÓN DE LA IGUALDAD

ANÁLISIS DE NECESIDADES Y PERCEPCIÓN DE LA IGUALDAD

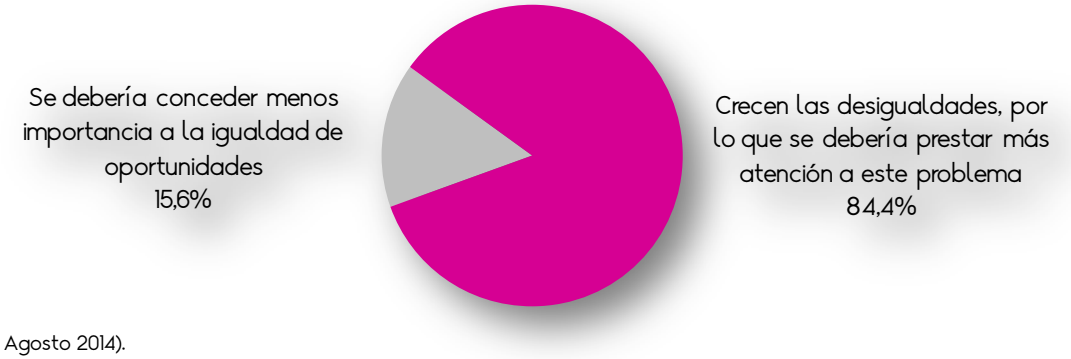
Desde el diseño del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la provincia de Soria en el año 2007 hasta el momento actual se han producido importantes cambios demográficos y socioeconómicos en nuestra provincia, al igual que en el conjunto regional y nacional. Ha sido un periodo marcado por la crisis económica, lo que ha tenido repercusiones sociales importantes.

La mayor parte de la población soriana (84,4%) opina que en momentos de crisis económica crecen las desigualdades, entre ellas las de género, y, por tanto, es necesario prestar más atención a este problema.

No obstante, los presupuestos de las diferentes administraciones públicas han estado marcados en este mismo periodo por la austeridad económica y la contención del gasto, lo que ha repercutido negativamente en la continuidad y/o cobertura de algunos programas y medidas.

Ya veíamos en el capítulo anterior como, entre los años 2008 y 2011, se produce una contención del gasto en todas las administraciones públicas. La Diputación provincial tuvo que realizar un importante esfuerzo para mantener actividades y programas en favor de la igualdad dentro de su presupuesto ordinario.

EN SU OPINIÓN, EN MOMENTOS DE CRISIS ECONÓMICA...



Fuente: Encuesta ciudadana (Diputación de Soria, Agosto 2014).
Porcentajes calculados sobre los casos con respuesta conocida, excluidos los No sabe y No contesta (n= 572).

El ajuste presupuestario también ha afectado a las medidas de estudio, análisis y conocimiento de la realidad, así como al seguimiento y evaluación de programas, ya que se ha tenido que priorizar la intervención directa y la actuación en aquellas situaciones de mayor necesidad, urgencia social y vulnerabilidad.

A pesar de lo anterior, la Diputación de Soria tiene la convicción de que la única forma de luchar eficazmente contra cualquier forma de discriminación y, fundamentalmente, contra la violencia de género es a través de la prevención.

Por este motivo, la institución provincial realiza un nuevo esfuerzo, entendiendo que sólo a través de un diagnóstico actualizado de la situación y de la evaluación del trabajo realizado es posible garantizar una respuesta pública acorde a las necesidades y retos actuales, que permita avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Para realizar este diagnóstico revisaremos las principales fuentes estadísticas de referencia y completaremos la información con algunos resultados extraídos de la consulta ciudadana, realizada por la Diputación de Soria durante el mes de agosto de 2014, en la que han participado 594 personas.

Cambios demográficos

Los principales cambios demográficos observados desde el diagnóstico realizado con motivo del diseño del II Plan de Igualdad son:

- Pérdida poblacional.
- Ligera reducción del índice de envejecimiento.
- Incremento de la tasa de población extranjera.

La pérdida poblacional no ha podido ser compensada con el incremento de la población extranjera que se ha establecido en la provincia. Sin embargo, esta circunstancia sí ha tenido su efecto positivo en la estructura por edad, reduciendo ligeramente el índice de envejecimiento.

La provincia de Soria en su conjunto pasa de tener 92.773 habitantes en 2005 a 93.291 a 1 de enero de 2013. El aumento observado corresponde en su totalidad a Soria capital, cuya población aumenta un 6,9% en los últimos ocho años. El resto de la provincia pierde un 3,7% de efectivos.

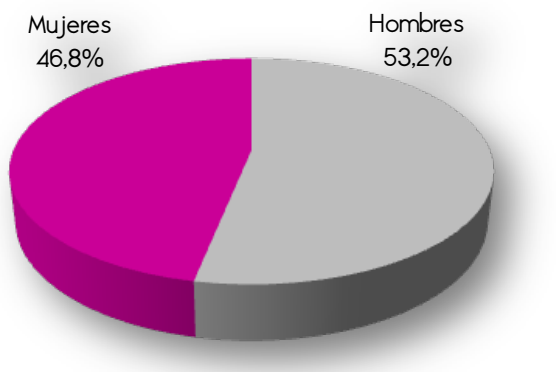
No obstante lo anterior, y según el avance provisional publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), a 1 de enero de 2014 la población censada en la provincia cae de nuevo y se sitúa en 92.553 personas.

La pérdida de población se concentra sobre todo en los municipios más vulnerables, los que tienen una población inferior a los 2.000 habitantes.

El avance provisional del INE no nos permite realizar un análisis detallado y diferenciado de la provincia de Soria y la capital, por ello tendremos que trabajar con los datos referidos a 1 de enero de 2013.

A esta fecha la provincia de Soria excluida la capital registra una población de 53.538 personas. El 53% son hombres y el 47% mujeres.

DISTIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN RURAL DE SORIA POR GÉNERO



Fuente: INE, Revisión del Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2013.

A pesar de la mayor longevidad de las mujeres, la razón de masculinidad en la provincia de Soria sin contabilizar la capital supera la unidad (por cada mujer hay 1,14 hombres).

Este es un factor común a otras zonas rurales de Castilla y León y España, donde las mujeres tienden a una mayor movilidad geográfica por la falta de oportunidades laborales acordes a sus capacidades y su formación en el medio rural.

Además de la pérdida de capital humano, los saldos migratorios femeninos de signo negativo acarrean, obviamente, consecuencias sobre la dinámica reproductiva y demográfica de la provincia. Por lo tanto, las políticas orientadas a la retención del talento femenino y la promoción de la cultura emprendedora entre las mujeres deben ser una prioridad para frenar la regresión demográfica en las zonas rurales.

La distribución porcentual entre mujeres y hombres varía ligeramente con respecto a los datos analizados en el periodo anterior y que correspondían al año 2005. La proporción de mujeres baja un punto en favor del porcentaje de hombres.

En este caso, a la pérdida de población femenina, se une el hecho de que la inmigración extranjera recibida ha sido de signo mayoritariamente masculino.

La población extranjera, además de frenar levemente la pérdida poblacional, es también responsable del ligero descenso que experimenta la tasa de envejecimiento.

Las personas de 65 y más años constituían en 2005 el 30,7% del conjunto de la población rural de Soria, mientras que en 2013 son el 29,2%. Aunque el descenso sea muy leve, es importante el cambio de tendencia, que en años precedentes se caracterizaba por un incremento continuo y sostenido del índice de envejecimiento.

Otra buena noticia es que la tasa de juventud también sube un punto en estos últimos ocho años. los/as menores de 14 años representaban el 9,6% de la población en 2005 y en la actualidad son el 10,6%.

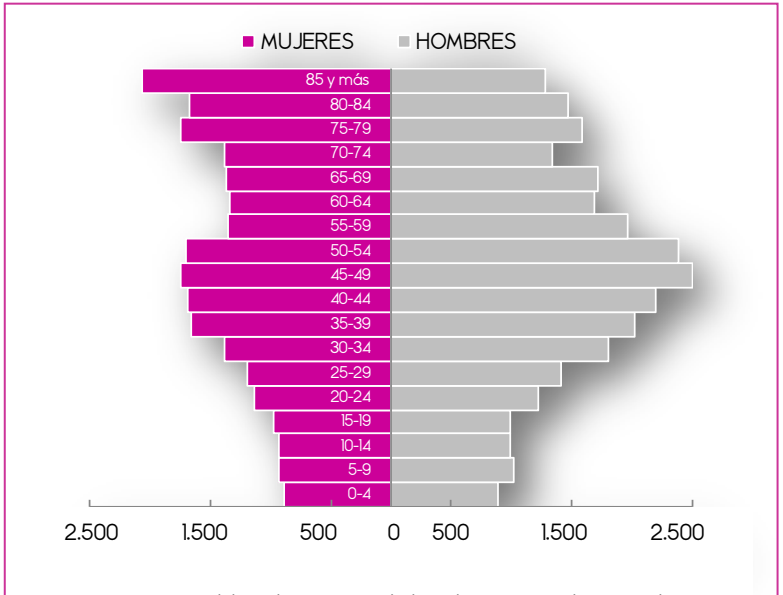
A través de la pirámide de población de la provincia de Soria, excluida la capital, podemos ver de forma gráfica las grandes diferencias entre géneros.

La gráfica correspondiente a los hombres tiene forma ojival, mientras que la de las mujeres es prácticamente una pirámide invertida.

En ambos casos, la pirámide es más estrecha en la base, síntoma del bajo índice de juventud, pero con una distribución equilibrada entre mujeres y hombres.

En las cohortes de edad superiores observamos el mismo fenómeno que en otras zonas con alto grado de envejecimiento: una proporción superior de mujeres reflejo de su mayor esperanza de vida.

PIRÁMIDE DE POBLACIÓN RURAL DE SORIA



Fuente: INE, Revisión del Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2013.

La provincia de Soria además registra las cifras más altas de toda España. Según las últimas cifras disponibles (INE, 2012), la esperanza de vida al nacer de las mujeres sorianas es de 87,18 años y la de los hombres de 80,76 años. La media nacional en el mismo periodo es de 85,13 para las mujeres y 79,38 para los hombres.

Ni que decir tiene que la gran longevidad de las mujeres sorianas también tiene consecuencias directas sobre las necesidades sociales y asistenciales, con la dificultad añadida de la alta dispersión poblacional de las zonas rurales. La baja densidad de población obliga a la concentración de los recursos sociosanitarios en los núcleos con mayor población y a establecer sistemas de itinerancia en los servicios para poder dar cobertura a la población más vulnerable.

En las cohortes centrales es donde se observa el fenómeno migratorio femenino. Entre los 29 y los 60 años se observan grandes diferencias entre la gráfica masculina (mucho más engrosada) y la femenina. El fenómeno es más patente en las generaciones que hoy tienen entre 45 y 60 años, pero la tendencia se mantiene en grupos de población más jóvenes.

El estudio exploratorio "Percepción de la igualdad en el medio rural" realizado en 2007 por la Junta de Castilla y León ponía de manifiesto que las mujeres rurales ya no quieren marcharse de su entorno.

El 83,8% se declara bastante o muy satisfecha con su lugar de residencia, lugar donde a la mayoría les gustaría quedarse y trabajar. Pero la realidad muestra la existencia de dificultades objetivas para satisfacer ese deseo.

En cuanto a los fenómenos demográficos básicos que tienen que ver con la reproducción (nacimientos, tasas bruta de natalidad, número medio de hijos por mujer o edad media de la maternidad), se registran ligeros retrocesos con respecto al estudio anterior.

EVOLUCIÓN NATALIDAD Y FECUNDIDAD PROVINCIA DE SORIA

	2005	2013
Número de mujeres entre 15 y 49 años	20.270	19.297
Número de nacimientos	727	666
Tasa Bruta de Natalidad (nacidos/as vivos/as por cada mil hab.)	7,86 ‰	7,16 ‰
Porcentaje de nacimientos de madre extranjera	20,5%	25,9%
Edad media primer hijo/a	30,1 años	31,0 años
Índice coyuntural de fecundidad (número medio de hijos/as por mujer)	1,207	1,211

Fuente: INE. Indicadores demográficos básicos, Años 2005 y 2013.

Hay menos nacimientos, se retrasa la edad de maternidad, pero también hay menos mujeres en edad fértil, debido a que llegan al rango de 15 a 49 años las generaciones de mujeres menos numerosas, nacidas durante la crisis de natalidad de los ochenta y primera mitad de los noventa.

Teniendo en cuenta que además la provincia de Soria sigue perdiendo población femenina en edad fértil, sin políticas activas de empleo y autoempleo para las mujeres jóvenes no es posible augurar cambios en positivo.

Observando los indicadores demográficos básicos relativos a la natalidad y la fecundidad en la provincia de Soria vemos de nuevo la importancia de la llegada y establecimiento de población extranjera en la provincia de Soria.

Las mujeres extranjeras, con pautas reproductivas más dinámicas que las españolas, son responsables de uno de cada cuatro nacimientos (25,9%). Aún así, los nacimientos de madres extranjeras por sí solos no consiguen frenar el descenso de la natalidad de la provincia.

El número medio de hijos/as por mujer se incrementa ligeramente en los últimos ocho años, aunque sigue muy lejos del 2,1 que sería necesario para garantizar el reemplazo generacional.

En cuanto a las familias numerosas, el 32,3% de los títulos registrados a 31 de diciembre de 2013 en la provincia de Soria eran de familias extranjeras (333 títulos de un total de 1.048). Si tenemos en cuenta sólo los títulos de categoría especial, los de cinco o más hijos/as (148 títulos), el 60,1% son de familias extranjeras.

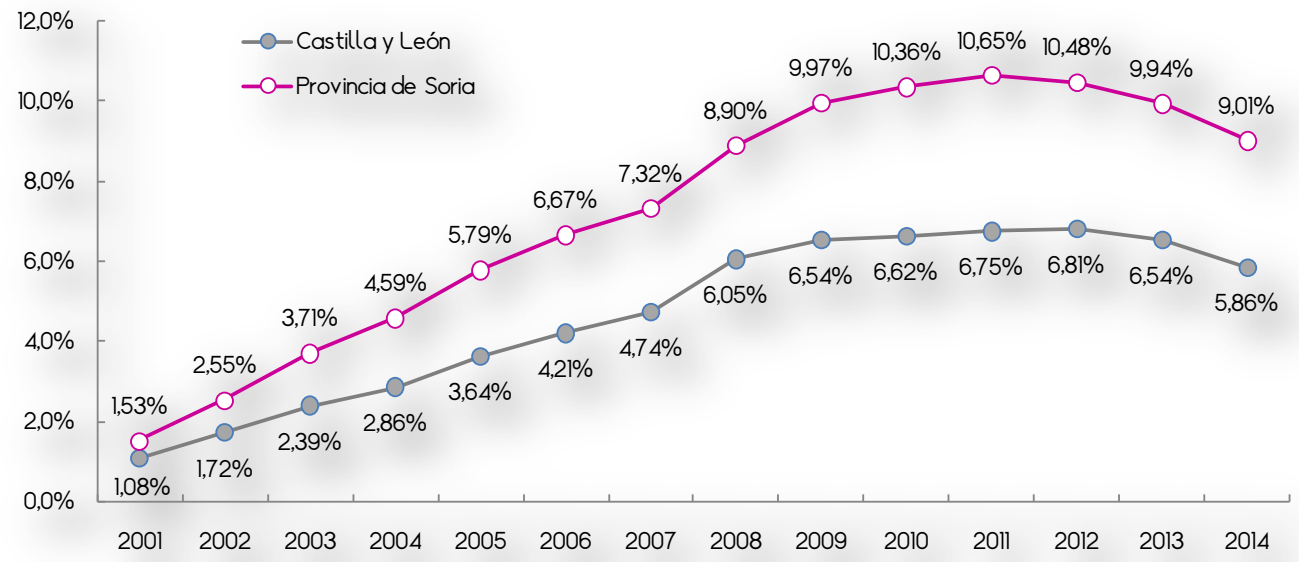
Hemos venido avanzando los diferentes beneficios que, aunque tímidos, aporta la población extranjera a la dinámica demográfica de la provincia de Soria y que pueden resumirse en: contención de la pérdida poblacional y de la caída de la natalidad y ligero descenso del índice de envejecimiento.

Entre los años 2005 y 2013 la población extranjera empadronada en la provincia ha aumentado 4,2 puntos porcentuales. En 2005 el colectivo representaba el 5,79% de la población y en 2013 su peso se incrementa hasta el 9,94%.

En el mismo periodo, la tasa de población extranjera en el conjunto de Castilla y León pasa del 3,64% al 6,54%, cifras muy inferiores a las de nuestra provincia.

El peso de la población extranjera ha experimentado un ligero retroceso en la provincia con respecto a los años precedentes (2010, 2011 y 2012). No obstante, Soria sigue manteniendo el segundo puesto de la región, sólo superada por la provincia de Segovia (12,9%).

EVOLUCIÓN DE LA PROPORCIÓN DE POBLACIÓN EXTRANJERA SOBRE EL TOTAL DE LA POBLACIÓN EN CASTILLA Y LEÓN Y SORIA



Fuente: INE. Explotación Estadística del Padrón Municipal de Habitantes. Varios años.

A diferencia de lo que ocurría en el año 2005, -momento en el que más del 60% de las personas extranjeras que residían en la provincia de Soria lo hacía en la capital-, en 2013 algo más de la mitad se establece en zonas rurales (51%).

También es cierto que, en términos absolutos, una de cada tres personas extranjeras elige como lugar de residencia alguno de los núcleos de población de mayor tamaño.

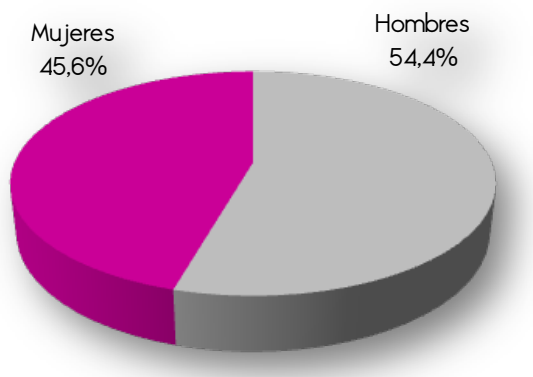
Por orden de importancia la inmigración recibida se afinca en Almazán, Ólvega, El Burgo de Osma, Ágreda, San Esteban de Gormaz y Arcos de Jalón.

En términos relativos, la mayores tasas de personas extranjeras sobre la población total se registran en Yanguas (21,1%), San Pedro Manrique (20,9%), Medinaceli (20,6%) y Valdelagua del Cerro (20,0%).

El aumento de la población extranjera tiene también repercusiones en las políticas de género. Ya durante la vigencia del II Plan de Igualdad de la provincia de Soria el Departamento de Servicios Sociales impulsó diversas medidas de información, orientación y sensibilización, en unos casos dirigidas de forma específica al colectivo y, en otros, motivando su participación en actividades normalizadas, trabajando en paralelo la promoción de la igualdad de género y los objetivos de integración social.

Mientras que en el año 2005 la distribución por género de la población extranjera que se establecía en municipios de la provincia, exceptuando la capital, era equilibrada. En 2013 los hombres superan a las mujeres.

DISTIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA RESIDENTE EN ZONAS RURALES DE LA PROVINCIA DE SORIA POR GÉNERO



Fuente: INE, Revisión del Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2013.

Otro cambio que merece la pena comentar es el hecho de que en 2005 un buen número de mujeres extranjeras se establecían en núcleos de población de pequeño tamaño, fundamentalmente porque estaban empleadas en el cuidado de personas dependientes; mientras que en 2013 se concentran, al igual que los hombres, en los municipios de mayor tamaño.

Las personas extranjeras residentes en España se caracterizan por ser una población joven, siendo especialmente destacable el hecho de que los/as menores de 16 años tienen un mayor peso que los/as mayores de 64.

En el caso de la provincia de Soria, y con diferencias mínimas entre la capital y el resto de la provincia, obtenemos índices de juventud todavía más altos.

El gran peso de la población infantil hace pensar que la inmigración en Soria tiene un gran componente familiar y, por tanto, sin excesivos problemas de desarraigo.

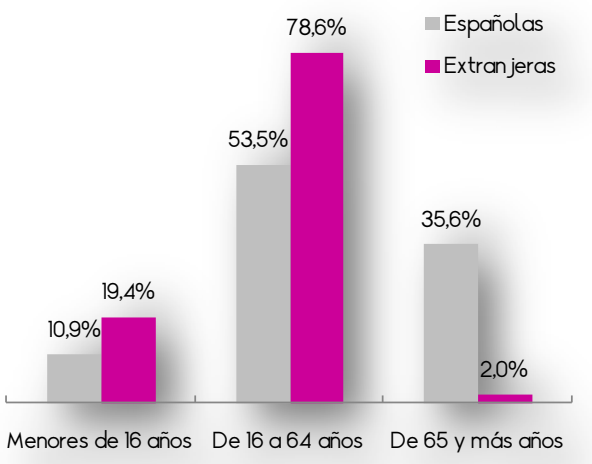
El 57,7% de la población de nacionalidad española afincada en núcleos rurales de la provincia de Soria se puede considerar potencialmente activa (personas de 16 a 64 años). Mientras que dentro del colectivo inmigrante las personas del mismo rango de edad representan el 80,1%.

Comparando la estructura por edades de las mujeres españolas y extranjeras residentes en la provincia de Soria excluida la capital observamos grandes diferencias.

El 10,9% del conjunto de mujeres españolas que reside en núcleos rurales de Soria son menores de 16 años, el 53,5% tiene entre 16 y 64 años y un elevado 35,6% tiene más de 64 años,

Dentro del colectivo de mujeres extranjeras (2.157 mujeres) el grupo de mayores de 64 años tan sólo representa el 2%

DISTIBUCIÓN DE LAS MUJERES RURALES DE SORIA SEGÚN NACIONALIDAD Y GRUPO DE EDAD



Fuente: INE, Revisión del Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2013.

Mercado de trabajo

Desde el año 2005 se han producido cambios sustanciales en el mercado de trabajo provincial. Según la Encuesta de Población Activa (EPA) que elabora el Instituto Nacional de Estadística, desde 2005 hasta el último trimestre de 2013 la población activa de la provincia de Soria se ha incrementado en 3.800 personas. No obstante, con respecto al mismo trimestre del año 2012, se constata un descenso del 1,57%

De las 43.900 personas en situación de actividad, el 83,6% estaba ocupada y el 16,4% en paro.

La tasa de actividad para el conjunto de la provincia ha pasado del 51,0% en 2005 al 57,4% en el último trimestre de 2013.

El componente femenino es el que mejor explica el incremento de este índice. Mientras que en el año 2005 la tasa de actividad femenina era del 39,4%, en 2013 alcanza el 51,2%.

Aunque todavía hay diferencias, la brecha de género se ha ido reduciendo notablemente. En 2005 la diferencia de tasas superaba los 20 puntos porcentuales, mientras que en 2013 se reduce a 12.

EVOLUCIÓN DE LAS TASA DE ACTIVIDAD POR GÉNERO

	2005				2013			
	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia
Ávila	49,6%	62,1%	37,0%	-25,1%	55,5%	65,0%	46,2%	-18,8%
Burgos	56,0%	67,4%	44,8%	-22,6%	60,1%	67,6%	52,9%	-14,7%
León	48,8%	59,1%	39,0%	-20,1%	47,3%	53,9%	41,5%	-12,4%
Palencia	52,8%	66,8%	39,0%	-27,8%	52,7%	59,2%	46,2%	-13,0%
Salamanca	52,4%	63,5%	42,2%	-21,3%	54,3%	57,4%	51,1%	-6,3%
Segovia	57,0%	69,1%	44,5%	-24,6%	60,2%	67,2%	53,3%	-13,9%
Soria	51,0%	61,6%	39,4%	**-22,2%**	57,4%	63,6%	51,2%	**-12,4%**
Valladolid	56,6%	68,5%	45,0%	-23,5%	59,8%	67,1%	52,8%	-14,3%
Zamora	44,5%	57,1%	32,0%	-25,1%	45,1%	51,8%	38,3%	-13,5%
CASTILLA Y LEÓN	52,5%	64,1%	41,2%	-22,9%	54,6%	61,3%	48,3%	-13,0%
ESPAÑA	57,4%	68,8%	46,4%	-22,4%	59,4%	66,0%	53,3%	-12,7%

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa, Media anual de 2005 y IV Trimestre de 2013.

Con respecto al número de parados, el azote de la crisis económica ha pasado también factura a la provincia de Soria, que partía en el año 2005 con una tasa de paro del 5,1% (media anual), lo que en términos absolutos se traducía en 2.100 personas en situación de desempleo.

En el cuarto trimestre de 2013, en el conjunto de la provincia el paro afecta a 7.200 personas, lo que se traduce en una tasa de paro del 16,45%.

Con todo, Soria es la tercera provincia de España con menor tasa de paro, precedida por Lleida (16,23%) y Guipúzcoa (12,75%).

En relación al resto de provincias castellanoleonesas, Soria es la menos castigada por la destrucción de empleo. La tasa del conjunto de Castilla y León es del 22,03% y alcanza su máximo en la provincia de Ávila (26,25%).

En Soria las mujeres siguen presentando tasas de paro más altas que los hombres (17,96% frente al 15,26%), pero también en este caso las diferencias se reducen.

En 2005 la tasa de paro femenina era 5,6 puntos superior a la masculina, mientras que en el último trimestre de 2013 las diferencias son de 2,7 puntos.

Las provincias de León y Zamora registran tasas de paro femenino inferiores al masculino, aunque las cifras son muy elevadas tanto para hombres, como para mujeres.

EVOLUCIÓN DE LAS TASA DE PARO POR GÉNERO ENTRE 2005 Y 2013

	2005				2013			
	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia
Ávila	8,8%	5,2%	14,8%	9,6%	26,3%	23,6%	30,0%	6,4%
Burgos	6,7%	3,3%	11,7%	8,4%	18,3%	16,5%	21,5%	5,0%
León	10,8%	6,9%	16,4%	9,5%	24,2%	24,9%	23,2%	-1,7%
Palencia	7,5%	3,8%	13,6%	9,8%	21,1%	17,7%	25,5%	7,8%
Salamanca	9,1%	6,8%	12,3%	5,5%	23,1%	19,0%	27,7%	8,7%
Segovia	6,8%	5,0%	9,7%	4,7%	17,5%	15,3%	20,2%	4,9%
Soria	5,1%	3,0%	8,6%	**5,60%**	16,5%	15,3%	18,0%	**2,7%**
Valladolid	9,2%	6,2%	13,7%	7,5%	22,4%	22,2%	22,6%	0,4%
Zamora	10,0%	5,9%	17,1%	11,2%	25,6%	27,0%	23,8%	-3,2%
CASTILLA Y LEÓN	8,7%	5,5%	13,5%	8,0%	22,3%	21,0%	23,7%	2,7%
ESPAÑA	9,2%	7,0%	12,2%	5,2%	26,0%	25,3%	26,9%	1,6%

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa, Media anual de 2005 y IV Trimestre de 2013.

Aunque no disponemos de datos a nivel provincial, el "Estudio sobre la diferencia salarial por razón de género" llevado a cabo por el Observatorio Regional de Empleo del Servicio Público de Empleo de Castilla y León en 2013 nos muestra algunos datos y tendencias autonómicos, que con diferencias mínimas, muestra un reflejo de lo que ocurre en cada una de las provincias castellanoleonesas.

Según el citado estudio, en 2010 la brecha salarial regional se situaba en torno al 33,5%, superior a la media nacional, donde las diferencias salariales entre hombres y mujeres eran ese mismo año del 29%.

En Castilla y león los hombres ganan más que las mujeres en todos los grupos de edad, situándose las mayores diferencias salariales entre los 45 y los 54 años, tramo en el que los hombres perciben un sueldo un 36% superior al de las mujeres y a partir de los 55 años, en el que cobran un 44% más que las mujeres.

Tomando como indicador el salario medio anual, Castilla y León es la segunda comunidad española con las peores remuneraciones salariales femeninas después de Canarias.

La segregación ocupacional es uno de los factores que más influyen en la brecha salarial, pero el estudio también constata que las mujeres obtienen salarios muy inferiores a los de los hombres en las mismas ocupaciones y con el mismo tipo de formación.

Aunque las diferencias salariales se vienen reduciendo (en el año 2006 la brecha salarial en Castilla y León era del 39%). el estudio es pesimista en el corto y medio plazo y pone el acento en uno de los aspectos que la Diputación de Soria va a abordar de manera especial en la nueva programación de la política de igualdad: la incidencia negativa que el desempeño del trabajo doméstico y la atención a menores y familiares por parte de las mujeres tiene sobre su acceso al empleo, su promoción profesional y su salario.

Es un hecho constatado que son las mujeres las que hacen mayor uso de las medidas para la conciliación (permisos, excedencias, reducción de jornada, etc.). Además de la merma en salarios y cotizaciones, para muchos/as empleadores esta circunstancia supone un obstáculo para la contratación de mujeres.

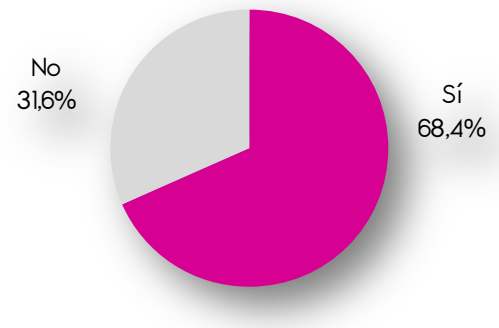
Sólo una redistribución del trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares permitirá a las mujeres competir con los hombres en igualdad en el mercado de trabajo y les permitirá, en definitiva, superar su histórica debilidad en el mercado de trabajo, que es la causa última de la discriminación salarial.

Percepción de la igualdad

Conocidos los principales cambios demográficos y del mercado laboral, el diagnóstico se complementa con los resultados de la Consulta Ciudadana llevada a cabo por la Diputación de Soria durante el mes de agosto de 2014 y que ha recogido la opinión y valoraciones de 594 personas.

El 68,5% de la población soriana considera que en su entorno cercano existen desigualdades entre mujeres y hombres.

PERCEPCIÓN DE DESIGUALDADES EN EL ENTORNO CERCANO



Fuente: Consulta ciudadana. Diputación de Soria. Agosto 2014.
Porcentaje calculado sobre los casos con respuesta conocida (n= 591).

Las diferencias de percepción según género son importantes y estadísticamente significativas. Un 49,0% de los hombres percibe desigualdades, mientras en el caso de las mujeres el porcentaje se eleva al 75,4%.

PERCEPCIÓN DE DESIGUALDADES SEGÚN GÉNERO

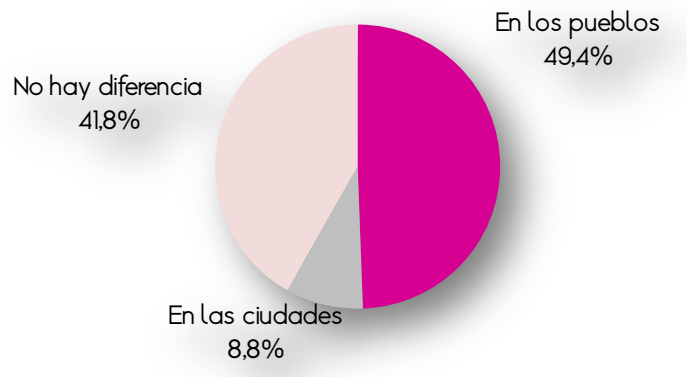
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Percibe desigualdades	49,0%	75,4%	68,5%
No percibe desigualdades	51,0%	24,6%	31,5%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Consulta ciudadana. Diputación de Soria. Agosto 2014.
Porcentaje calculado sobre los casos con respuesta conocida (n= 575).

El estudio exploratorio sobre "la percepción de la igualdad en el medio rural en Castilla y León" ya mencionado anteriormente llegaba también a la conclusión de que las mujeres perciben mayores desigualdades que los hombres, pero además añadía que de manera más acentuada las mujeres de ámbito rural, que las de ámbito urbano.

Cerca de la mitad de los/as encuestados/as (49,4%) considera que las desigualdades son mayores en el ámbito rural. La proporción es ligeramente superior a la de las personas que no ven diferencias entre ambos ámbitos (41,8%).

¿DÓNDE CREE QUE HAY MÁS DESIGUALDADES DE GÉNERO?



Fuente: Consulta ciudadana. Diputación de Soria. Agosto 2014.
Porcentaje calculado sobre los casos con respuesta conocida (n= 591).

Son las personas más jóvenes las que perciben mayores desigualdades en el medio rural, mientras que es muy significativo el porcentaje de personas mayores de 65 años que cree que las desigualdades son más importantes en el medio urbano (22,7% frente al 8,8% del conjunto de la población). También a menor nivel de estudios, -variable que correlaciona claramente con la edad-, mayor percepción de desigualdad en el medio urbano.

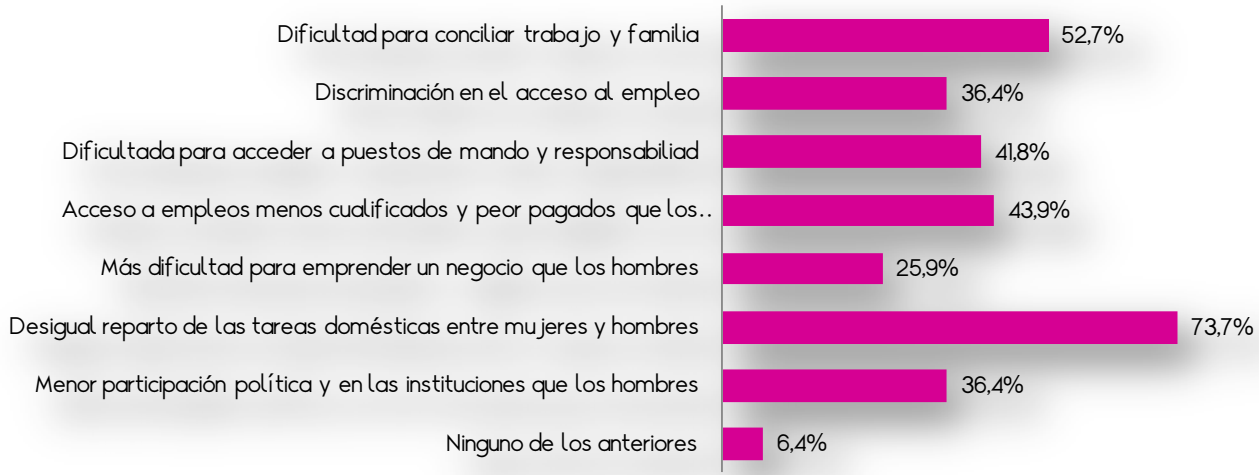
En el ámbito rural de la provincia de Soria el desigual reparto de tareas domésticas entre mujeres y hombres es la desigualdad percibida en mayor medida (73,7%), seguida por la dificultad para conciliar trabajo y familiar (52,7%), clara consecuencia del anterior.

PERCEPCIÓN DE DESIGUALDADES EN EL ÁMBITO RURAL Y URBANO SEGÚN EDAD

	MENOS DE 30 AÑOS	DE 31 A 44	DE 45 A 64	65 O MÁS AÑOS	TOTAL
En los pueblos	56,6%	48,9%	48,0%	48,0%	49,4%
En las ciudades	10,5%	5,1%	7,1%	22,7%	9,0%
No hay diferencia	32,9%	46,0%	44,8%	29,3%	41,6%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Consulta ciudadana. Diputación de Soria. Agosto 2014.. Porcentaje calculado sobre los casos con respuesta conocida (n= 579).

SEÑALE LOS PROBLEMAS QUE EN SU OPINIÓN AFECTAN A LAS MUJERES QUE VIVEN EN LOS PUEBLOS DE SORIA



Fuente: Consulta ciudadana. Diputación de Soria. Agosto 2014. Pregunta multirrespuesta. Porcentajes calculados sobre el total de la muestra (n= 594).

La falta de corresponsabilidad es señalada en mayor medida por las mujeres que por los hombres (el 78% frente al 64%). A mayor nivel de estudios, también mayor percepción de desigualdades en el ámbito doméstico (el 85,7% de las personas con estudios universitarios señalan este problema, frente al 73,7% del total de la población).

El grupo de personas de 30 a 44 años, coincidiendo con su momento vital, es el que expresa mayores problemas de conciliación entre vida laboral, familiar y personal (65,2% frente al 52,7% de media).

A los problemas de corresponsabilidad y conciliación le siguen en importancia la existencia de desigualdades en el ámbito laboral. Un 43,9% de la población considera que las mujeres que viven en los pueblos de Soria acceden a empleos menos cualificados y peor pagados que los hombres (opinión compartida en mayor medida por las mujeres que por los hombres). Un 41,8% cree que tienen más dificultad para acceder a puestos de mando o responsabilidad y un 36,4% percibe discriminación en el acceso al empleo.

La percepción de desigualdades en el ámbito laboral, atendiendo a los tres problemas descritos, es mayor a medida que aumenta el nivel de estudios.

Sólo el 25,9% de la población percibe que las mujeres tienen mayores dificultades que los hombres para emprender un negocio, opinión más común entre los/as profesionales y representantes de alguna institución o colectivo, que entre la ciudadanía en general.

Como hemos visto al principio, un 31,6% de las personas que han participado en la encuesta señalaba no percibir desigualdades entre mujeres y hombres en su entorno cercano. Sin embargo, al mencionar problemas concretos, sólo el 6,4% señala que "ninguno de ellos afecta a las mujeres residentes en núcleos rurales de Soria ". Podemos concluir, por tanto, que algunos de estos problemas, aún siendo desigualdades, no se perciben como tales.

Las personas encuestadas que no perciben ningún tipo de desigualdad son mayoritariamente hombres y/o personas con menor nivel de estudios, siendo más fuerte la asociación con la variable "nivel de estudios", que con la variable "género".

Para todos los problemas analizados, excepto la dificultad de conciliación entre vida laboral y familiar, el estudio del Observatorio de Género de la Junta de Castilla y León (2007) citado anteriormente, arrojaba porcentajes superiores de percepción de desigualdad.

Esta relación se mantiene si aislamos en nuestra encuesta a los casos de mujeres que residen en la provincia de Soria exceptuando la capital, obteniéndose porcentajes de percepción inferiores en todos los ítems.

Si bien es cierto que los dos estudios no miden exactamente las mismas variables (no se pueden comparar desigualdades en "participación política y en las instituciones" o "la dificultad para emprender un negocio", ya que estas variables no se recogían en el estudio de la Junta de Castilla y León de 2007), y salvando la distancia temporal que media entre ambos, podemos apuntar que las mujeres residentes en núcleos rurales de la provincia de Soria percibirían menos desigualdades que las mujeres rurales del conjunto de Castilla y León, con la única salvedad de que las primeras apuntan mayores dificultades para conciliar vida laboral y familiar.

COMPARACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE DESIGUALDADES DE GÉNERO ENTRE MUJERES RURALES DE CASTILLA Y LEÓN Y DE SORIA

Para Castilla y León se toman en cuenta las mujeres que residen en municipios de hasta 5.000 habitantes (Observatorio de Género de la Junta de Castilla y León, 2007). Los porcentajes de Soria se han calculado sobre las mujeres que residen en núcleos de la provincia, exceptuada la capital, n=245 mujeres (Encuesta ciudadana. Diputación de Soria, 2014).

Profundizando un poco más sobre las desigualdades en el ámbito laboral, el 73% de las personas encuestadas cree que los/as empresarios/as y empleadores/as de la provincia de Soria, en términos generales, prefieren hombres para ocupar puestos de responsabilidad.

Es preciso aclarar que no estamos analizando la opinión de empresarios/as y empleadores/as, sino la percepción que la población tiene sobre la existencia de barreras para la promoción laboral de las mujeres en la provincia de Soria, lo que se denomina, techo de cristal.

La percepción está más extendida entre las mujeres (77,6% lo cree), que entre los hombres (63,0%). Por grupo de edad, la percepción de discriminación va aumentando a medida que lo hace la edad y desciende bruscamente entre las personas mayores de 64 años.

El nivel de estudios también marca diferencias importantes de signo positivo. A mayor nivel de estudios, mayor proporción de personas que considera que el empresariado prefiere hombres para puestos de responsabilidad.

PERCEPCIÓN DE EXISTENCIA DE TECHO DE CRISTAL EN LA PROVINCIA DE SORIA SEGÚN GRUPO DE EDAD

	MENOS DE 30 AÑOS	DE 31 A 44 AÑOS	DE 45 A 64 AÑOS	65 O MÁS AÑOS	TOTAL
Sí	73,2%	75,8%	77,3%	53,8%	73,4%
No	26,8%	24,2%	22,7%	46,2%	26,6%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Consulta ciudadana. Diputación de Soria. Agosto 2014. Porcentaje calculado sobre los casos con respuesta conocida (n= 518).

PERCEPCIÓN DE LA EXISTENCIA DE TECHO DE CRISTAL EN LA PROVINCIA DE SORIA SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS

	PRIMARIOS O MENOS	SECUNDARIOS	UNIVERSITARIOS	TOTAL
Sí	63,5%	68,4%	81,0%	73,0%
No	36,5%	31,6%	19,0%	27,0%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

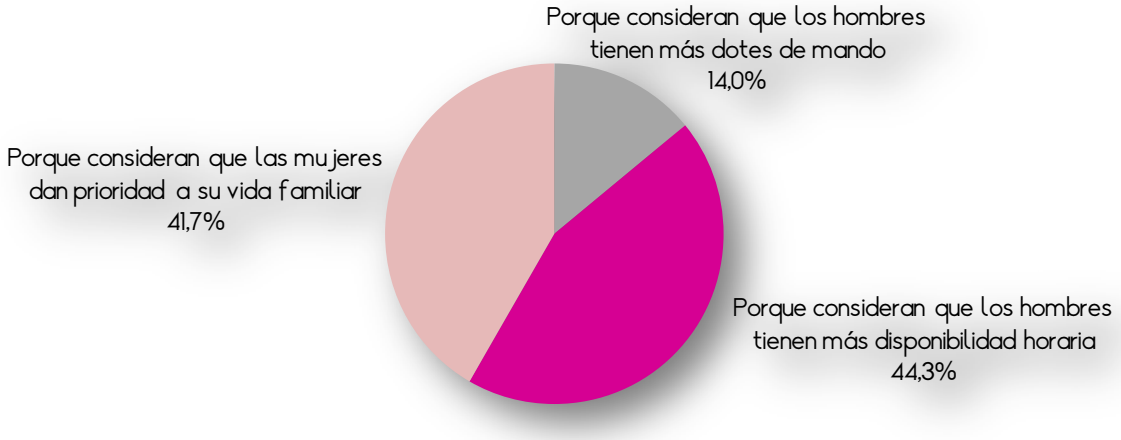
Fuente: Consulta ciudadana. Diputación de Soria. Agosto 2014. Porcentaje calculado sobre los casos con respuesta conocida (n= 515).

Entre las personas que consideran que los/as empleadores/as prefieren hombres para puestos de responsabilidad, la mayoría cree que la preferencia está motivada por la creencia de que los hombres tendrán mayor disponibilidad horaria (44,3%) o que las mujeres darán prioridad a su vida familiar (41,7%).

En cualquiera de los dos casos, el problema de base vuelve a ser la falta de corresponsabilidad en el ámbito doméstico.

Sólo un 14% de la población cree que la preferencia está motivada por estereotipos de género, como la consideración de que los hombres tengan más dotes de mando que las mujeres.

POR QUÉ CREE QUE LOS/AS EMPLEADORES/AS DE LA PROVINCIA PREFIEREN HOMBRES PARA PUESTOS DE RESPONSABILIDAD



Fuente: Consulta ciudadana. Diputación de Soria. Agosto 2014. Porcentaje calculado sobre los casos que consideran que los/as empleadores/as prefieren hombres (n= 386).

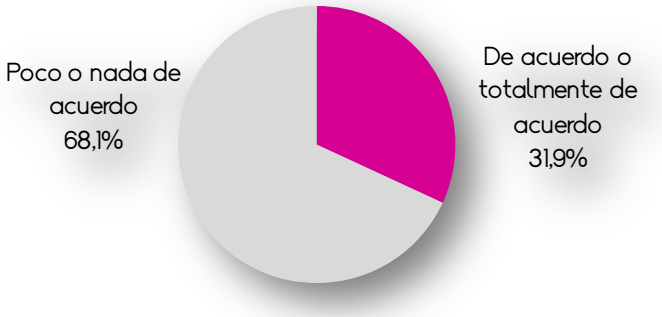
Continuando con los estereotipos de género y la asignación cultural de roles diferenciados a hombres y mujeres, se propuso a la ciudadanía que mostrasen su grado de acuerdo o desacuerdo con dos afirmaciones totalmente estereotipadas.

Con estas dos preguntas se buscaba corroborar la persistencia o no de ciertos estereotipos y, en caso afirmativo, identificar grupos de población hacia los que dirigir acciones concretas de sensibilización y educación en igualdad.

Un 14% de la población está "de acuerdo" o "totalmente de acuerdo" con la afirmación "Es natural que el hombre dedique menos tiempo a las tareas del hogar porque ocupa trabajos de mayor responsabilidad con jornadas laborales más largas" y el porcentaje se eleva hasta el 32% cuando la afirmación es "Es natural que sea la mujer la que deje el trabajo o reduzca su jornada porque los menores necesitan más a la madre durante los primeros años de vida".

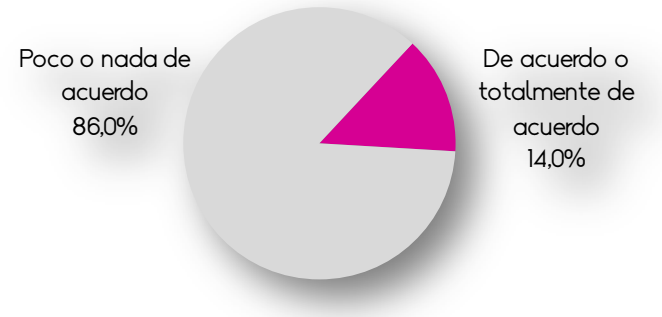
Mientras que el primer escenario, en el que el hombre dedica menos tiempo al hogar, parece más superado, con un 86% de población que expresa su rechazo a considerarlo algo "natural", todavía una de cada tres personas percibe como natural que sean las mujeres las que interrumpan su vida laboral para la crianza de los/as hijos/as.

GRADO DE ACUERDO CON LA AFIRMACIÓN: "Es natural que sea la mujer la que deje el trabajo o reduzca su jornada porque los menores necesitan más a la madre durante los primeros años de vida"



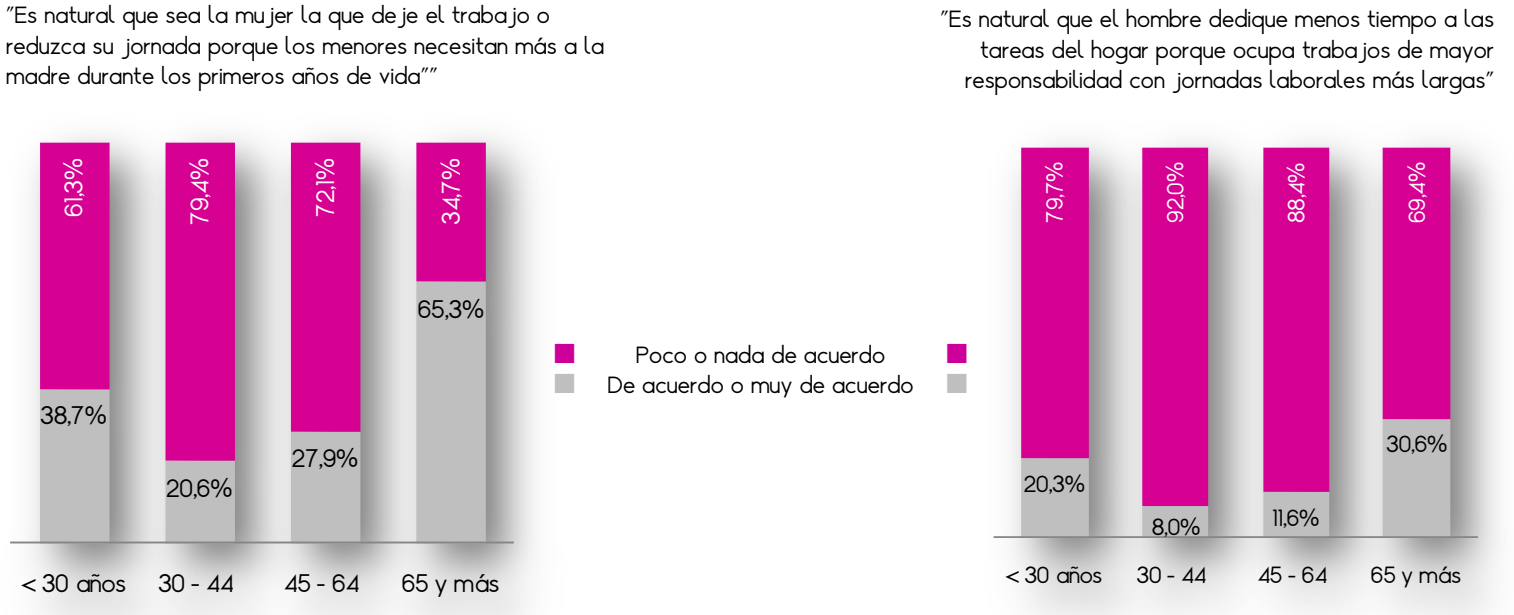
Fuente: Consulta ciudadana. Diputación de Soria. Agosto 2014.
Porcentaje calculado sobre los casos con respuesta conocida (n= 576).

GRADO DE ACUERDO CON LA AFIRMACIÓN: "Es natural que el hombre dedique menos tiempo a las tareas del hogar porque ocupa trabajos de mayor responsabilidad con jornadas laborales más largas"



Fuente: Consulta ciudadana. Diputación de Soria. Agosto 2014.
Porcentaje calculado sobre los casos con respuesta conocida (n= 570).

GRADO DE ACUERDO CON AFIRMACIONES ESTEREOTIPADAS SEGÚN GRUPO DE EDAD



Fuente: Consulta ciudadana. Diputación de Soria Agosto 2014. Porcentajes calculados sobre los casos con respuesta conocida (n= 576 y 570, respectivamente).

En ambos casos, las personas de mayor edad y las de menor nivel de estudios (variables correlacionadas) son las que reproducen en mayor medida estos estereotipos.

También están más arraigados entre las personas que residen en núcleos rurales de la provincia, que entre las que viven en Soria capital o fuera de la provincia, lo que de nuevo es atribuible a una mayor edad media de la población de zonas rurales.

Así, el 65,3% de las personas mayores de 64 años considera natural el hecho de que la mujer relegue su vida profesional al cuidado de sus hijos/as y el 30,6% que el hombre dedique menos tiempo a las tareas domésticas por su mayor dedicación al trabajo.

Resulta un dato más que preocupante y ya apuntado por otros estudios, la alta proporción de menores de 30 años que también reproducen estos estereotipos. Un 38,7% considera natural que la mujer sacrifique su vida laboral por el cuidado de los hijos/as y un 20,3% ve natural que el hombre dedique menos tiempo a las tareas domésticas dada su mayor dedicación al trabajo.

Para avanzar en términos de igualdad y corresponsabilidad queda más que patente la necesidad de trabajar con este grupo de población.

Finalmente, como veíamos al principio del capítulo, en el contexto actual de crisis económica, la mayor parte de la población (84,4%) considera que crecen las desigualdades y, por tanto, debería prestarse más atención a este problema.

Por el contrario, un 15,6% considera que habría otras prioridades y se debería conceder menos importancia a las políticas de igualdad de oportunidades.

Las personas que no perciben ningún tipo de desigualdad entre mujeres y hombres y las que opinan que en tiempos de crisis se debería conceder menos importancia a las políticas de igualdad, son las que reproducen en mayor medida estereotipos de género.

Por último, se han recogido también propuestas y sugerencias de la ciudadanía en relación con las medidas a adoptar para reducir las desigualdades. El 83,3% de la ciudadanía que ha participado en la encuesta (495 personas) han aportado comentarios.

Esta alta implicación de la población, así como el análisis de sus comentarios refuerza la tesis de la necesidad de dar voz y contar con la opinión ciudadana en la planificación de las políticas públicas, ya sea a través de consultas de este tipo (encuesta) u otras vías diferentes.

Del análisis cualitativo de las sugerencias recibidas, y agrupando los comentarios por bloques temáticos, la población de la provincia de Soria considera como prioridades a abordar a través del III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género 2015-2020 las siguientes:

- Sensibilización y erradicación de la violencia de género.
- Coeducación infantil.
- Corresponsabilidad en el ámbito doméstico.
- Reducción de desigualdades en el ámbito laboral.

Violencia de género

Finalizamos el diagnóstico de situación con algunas cifras sobre la problemática específica de la violencia de género, la consecuencia más dramática de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Según la Macroencuesta de Violencia de Género del INE, en el año 2011, un 10,9% de mujeres españolas señalaba haber sufrido malos tratos alguna vez en la vida. Porcentaje que se ha ido incrementando con respecto a las ediciones anteriores: 6,3% en 2006, 6,2% en 2002 y 5,1% en 1999.

Las mujeres que denuncian son sólo la punta del iceberg. Tan sólo el 27,4% de las mujeres que sufren malos tratos denuncian y, de ellas, una cuarta parte acaban retirando la denuncia.

Según datos de Consejo General del Poder Judicial, desde el año 2009 el número de denuncias presentadas ante los Juzgados de Violencia de Género está en continuo descenso. Es una tendencia generalizada para el conjunto de España y así lo revelan también los datos en Castilla y León y en la provincia de Soria.

También aumenta la tasa de renuncias a seguir con el proceso judicial. En 2013 en el conjunto nacional la tasa de renuncias al proceso es el 12,25%. Esta cifra revela sólo la posición de la víctima en algún momento de la tramitación de la denuncia sin que tenga que afectar al deber de investigación.

En la provincia de Soria, en el mismo año la tasa de renuncias se sitúa por debajo de la cifra nacional (8,65%), pero ha aumentado considerablemente desde el año 2009 (1,75%).

RELACIÓN ENTRE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO Y RENUNCIAS AL PROCESO EN LA PROVINCIA DE SORIA.

	2009	2010	2011	2012	2013
Denuncias recibidas	171	137	128	113	104
Renuncias	35	7	12	7	9
Tasa renuncias*	1,7%	5,1%	9,4%	6,2%	8,6%

* Número de renuncias al proceso sobre el total denuncias recibidas x 100.
Fuente: Consejo General del Poder Judicial. Varios años.

Por otra parte, el número de órdenes de protección se mantiene en España y Castilla y León, mientras que en Soria en los últimos cinco años desciende y lo hace de forma paralela a la reducción que experimenta el número de denuncias en el mismo periodo.

ÓRDENES DE PROTECCIÓN INCOADAS, ADOPTADAS Y DENEGADAS EN LA PROVINCIA DE SORIA

	2009	2010	2011	2012	2013
Órdenes incoadas	72	84	86	53	57
Ordenes adoptadas	71	82	74	48	55
Órdenes denegadas	1	2	12	5	2

Fuente: Consejo General del Poder Judicial. Varios años.

No obstante, en todo el periodo, la proporción de órdenes de protección adoptadas sobre el total de órdenes incoadas es superior en la provincia de Soria, que en el conjunto de España. En 2013 la ratio de órdenes con resolución favorable es del 96,5%.

En el lado opuesto, se dictan muy pocas medidas cautelares que tengan que ver con los menores en relación con las órdenes de protección. La Macroencuesta del INE muestra que en más de la mitad de los hogares con menores, también éstos fueron víctimas de la violencia en algún momento. Hay más factores, pero este hecho puede estar detrás de parte de las renuncias al proceso.

El Consejo General del Poder Judicial admite no poder explicar el descenso de denuncias, aunque apunta como hipótesis la situación económica. Es cierto que el descenso se produce a partir de 2008, pero habría que analizar también el "grado de confianza de las víctimas en el sistema de protección" y en todo caso trabajar para "reforzar esa confianza en el sistema".

El Estudio sobre la diferencia entre el medio urbano y rural en la detección y el abordaje de la violencia de género, llevado a cabo por las Consejerías de Sanidad y de Familia de la Junta de Castilla y León, muestra como en el medio rural tienen un mayor impacto las respuestas sociales culpabilizadoras (temor a no ser creídas, vergüenza, sentimientos hacia la pareja, dificultad para reconocerse como víctimas de violencia de género...) y tiene un efecto negativo más acusado en el proceso de recuperación la presencia cotidiana del maltratador tras la separación. Las mujeres rurales perciben mayores dificultades de acceso a los recursos y menos alternativas y salidas laborales, lo cual puede ser un freno importante para separarse y/o denunciar.

El recurso mejor valorado por las mujeres víctimas de violencia de género de Castilla y León es el apoyo psicológico y, en el ámbito rural, la itinerancia de este recurso. Las experiencias de contacto con las Administraciones de Justicia son las peor valoradas, percibidas como "dolorosas, conflictivas y estresantes" y generadoras de sentimientos de injusticia.

El estudio de casos muestra que las mujeres no se sienten protegidas por la orden de alejamiento. No obstante, los datos demuestran que las víctimas mortales siguen siendo mayoritarias entre las que no tenían orden de protección.

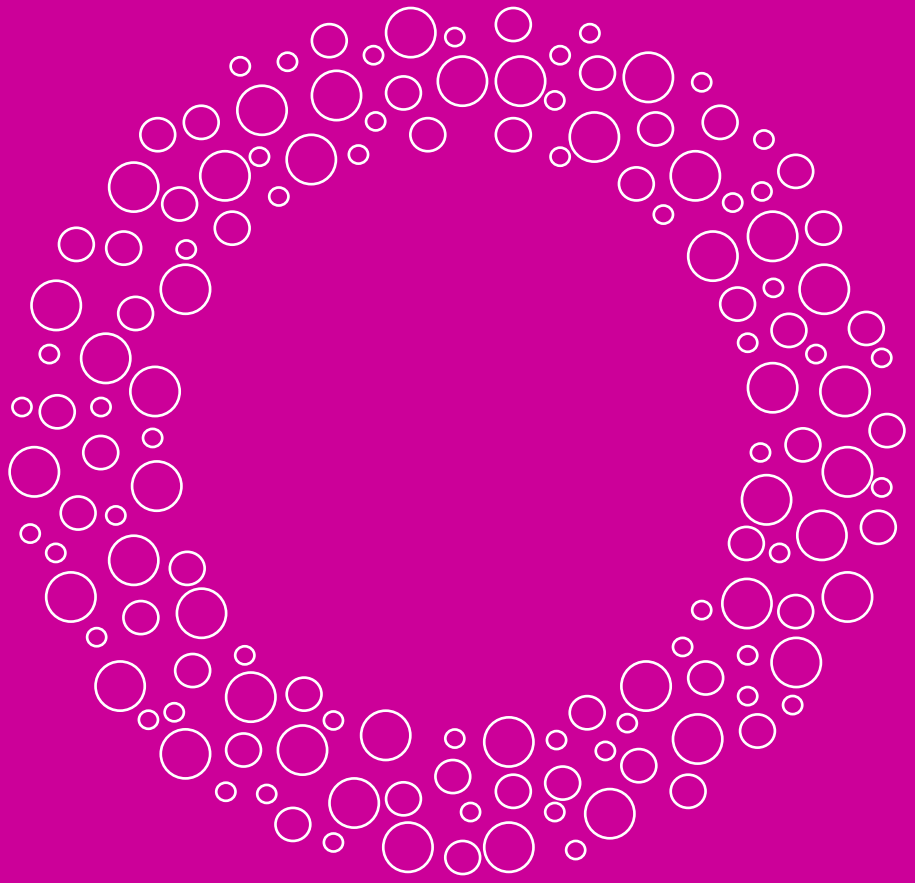
Pero además de la orden de alejamiento, hay otros recursos para garantizar la protección a las víctimas. La Diputación de Soria presta asesoramiento jurídico y apoyo psicosocial a las víctimas de violencia de género; mantiene, de forma compartida con el Ayuntamiento de Soria y la Junta de Castilla y León, una Casa de Acogida y un Centro de Emergencia, ambos integrados dentro de la red de Atención a la Mujer de Castilla y León; y está adherida al servicio ATENPRO.

En los últimos siete años ha formado a cerca de 250 profesionales de distintos ámbitos (sanitario, educativo, político, guardia civil, etc.), de la provincia como agentes de prevención de la violencia de género porque además de dar respuesta y protección inmediata, es igualmente importante el acompañamiento a las víctimas para reconocerse como tales, iniciar el proceso de denuncia y superar la situación de maltrato.

MUJERES DE ZONAS RURALES DE SORIA USUARIAS DE RECURSOS DE PROTECCIÓN Y RESPUESTA INMEDIATA DE LA DIPUTACIÓN DE SORIA

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Servicio de información, orientación, asistencia jurídica y psicosocial	161	137	142	170	153	126	154
ATENPRO	12	15	21	15	9	12	8
Centro de emergencia de Soria*	2	4	6	3	6	2	4
Casa de acogida de Soria*	0	1	1	2	0	1	2
Derivaciones a la red de Atención a la Mujer de Castilla y León y de otras CC.AA.*	1	0	0	1	3	0	3

* Dato relativo al número de mujeres usuarias. En todo el periodo se ha atendido también a 22 menores en el Centro de Emergencia, 17 en la Casa de Acogida y 5 derivados a recursos de otras provincias o comunidades autónomas.
Fuente: Diputación de Soria. Memorias del Departamento de Servicios Sociales. Varios años.



PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Enfoque general

El Plan que presentamos no es un plan de mujer, con acciones dirigidas y pensadas para las mujeres; es un plan de igualdad, concebido para el conjunto de la ciudadanía.

Tiene un enfoque transversal. Su gestión corresponde al Departamento de Servicios Sociales, pero implica la participación a todas las Áreas y Departamentos de la Diputación.

Aborda de forma conjunta la promoción de la igualdad y la lucha contra la violencia de género, entendiendo que sólo es posible su erradicación cuando la sociedad en su conjunto haya alcanzado madurez en valores de igualdad.

Tienen un mayor protagonismo las áreas de trabajo que, según los resultados de las evaluaciones de los planes precedentes, es necesario reforzar: transversalidad e influencia de las mujeres en las estructuras sociales, económicas y políticas.

La transversalidad tiene un gran peso en el conjunto del Plan y se trabaja desde el área denominada "política institucional de género" de la Diputación, al igual que hace la Junta de Castilla y León en su último Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género 2013-2018.

La palabra transversalidad puede ser un concepto más abstracto, mientras que "política institucional" nos lleva a lo concreto, significa unidad política y técnica para el desarrollo de medidas, significa estrategia común de comunicación y significa "política oficial" de la Diputación.

Por el contrario, tienen un menor peso acciones específicamente dirigidas exclusivamente o prioritariamente a las mujeres, porque para ello el enfoque de género se adoptará en otros planes y programas dependientes del Departamento de Servicios Sociales (Envejecimiento Activo, Inclusión Social, Inmigración, Drogodependencias, etc.), del Departamento de Desarrollo Económico y Turismo (Plan de Empleo y Autoempleo, medidas de empleo protegido, etc.) o del Departamento de Juventud, Cultura y Deportes, entre otros.

Se ajusta mejor que los planes precedentes a las competencias específicas de las Diputaciones Provinciales y, por tanto, las medidas se centran en la información, orientación, derivación, sensibilización y prevención.

La sensibilización no se plantea como un área específica de intervención, como en los planes anteriores, sino como enfoque transversal a todas las áreas del Plan.

Para una optimización de los recursos se tienen en cuenta todos los servicios de otras administraciones públicas y de organizaciones privadas, haciendo especial hincapié en la necesidad de seguimiento y retorno de información de las derivaciones a recursos externos para poder hacer un seguimiento de las intervenciones y evaluar la eficacia de las medidas.

El área de empleo y conciliación se trabaja desde un nuevo enfoque. Para el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y su promoción profesional no bastan acciones de discriminación positiva y recursos de conciliación. Se necesitan cambios culturales de transcendencia.

En primer lugar, es imprescindible una corresponsabilidad en el ámbito doméstico. La corresponsabilidad pasa a ser un área con un gran peso específico en el conjunto del Plan y, por primera vez, se aborda no sólo la conciliación corresponsable entre vida familiar y laboral, sino también de la vida personal. Esto supone un cambio de enfoque importante con respecto a planes anteriores, pero necesario para avanzar en igualdad.

Mientras no se alcancen niveles equilibrados de corresponsabilidad en el ámbito privado, las mujeres seguirán teniendo más dificultades en los ámbitos públicos (desarrollo profesional y acceso a las áreas de influencia social, económica y política).

La corresponsabilidad en las tareas domésticas y la ética en el cuidado de menores y personas dependientes se trabaja principalmente con el colectivo de hombres, mientras que con las mujeres se incide: en la toma de conciencia de género (desarrollo personal, autoestima, autoconocimiento, control sobre su propia sexualidad, etc.), en la cultura del autocuidado y en la importancia y necesidad del tiempo propio para un desarrollo pleno.

En segundo lugar, el empresariado siempre ha percibido la igualdad como un coste, lo que se opone a los objetivos económicos, de productividad y rentabilidad que necesariamente guían la actividad empresarial.

Es necesario hablar de liderazgo femenino, de los beneficios de la gestión de la diversidad de género en las empresas, de una sociedad que demanda una producción sostenible y ética. Es necesario instaurar una nueva cultura empresarial que apueste por el capital humano, la retención del talento y el liderazgo transformacional

.

Objetivo estratégico

Integrar plenamente el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad rural soriana en su conjunto y erradicar la violencia de género, expresión máxima de las desigualdades, a través del compromiso y convencimiento de toda la sociedad civil.

Principios rectores

La política provincial de igualdad de oportunidades, así como la planificación estratégica en que ésta se operativiza y vertebra, se guía por los siguientes principios rectores.

IGUALDAD Y UNIVERSALIDAD

Los objetivos y actuaciones en que se estructura este Plan están dirigidos a toda la población de la provincia de Soria, mujeres y hombres de todas las edades, sin menoscabo de determinadas medidas de acción positiva que se adopten hacia los sectores de población más vulnerables, buscando un avance gradual en la equiparación de oportunidades de todos los individuos.

PREVENCIÓN

El plan se centra en la prevención de las desigualdades entre mujeres y hombres, fomentando los valores de igualdad desde la infancia y la adolescencia para construir una sociedad más justa, equilibrada y cohesionada. La implicación y complicidad del conjunto de la población, hombres y mujeres, es la única fórmula para erradicar la consecuencia más extrema de la desigualdad: la violencia de género.

TRANSVERSALIDAD

Por su importancia, la transversalidad es un principio rector y a la vez un área estratégica de intervención. Implica el consenso y la voluntad política y técnica para la adopción del enfoque de género en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de las distintas políticas llevadas a cabo por la Diputación de Soria a través de sus diferentes Áreas y Departamentos, así como por las distintas Corporaciones Locales.

COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN

La intervención de diferentes entidades públicas y privadas en el campo de los servicios sociales y la igualdad de oportunidades requiere unidad de acción para un trabajo conjunto, coherente y coordinado. Se precisa una comunicación periódica y fluida y a tal fin existen diferentes estructuras de coordinación en las que la Diputación de Soria participa activamente.

Además, a nivel institucional, en el ámbito de trabajo de la diputaciones provinciales, se precisa también el compromiso y la colaboración estrecha de los Ayuntamientos de la provincia para una aplicación efectiva de medidas y programas y el avance en términos de igualdad en el ámbito local.

COHERENCIA Y COMPLEMENTARIEDAD

los objetivos del Plan provincial son coherentes con los establecidos en los planes nacional y autonómico, aunque las medidas definidas son las que corresponden al ámbito competencial de la Diputación provincial, es decir, medidas de información, orientación, sensibilización y derivación a recursos específicos.

Además, el Plan busca la complementariedad con recursos y servicios dependientes de otras entidades públicas y privadas, con el fin de optimizar los recursos disponibles y evitar duplicidad de medidas y actuaciones.

CALIDAD Y MEJORA CONTINUA

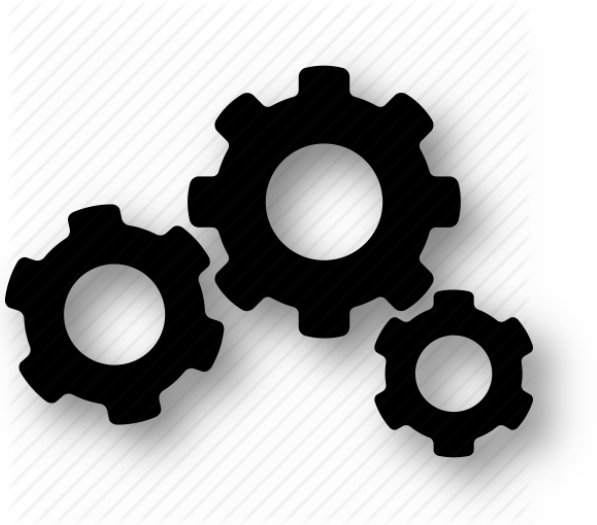
La filosofía inherente a los servicios públicos es la mejora continua de la calidad en la atención ciudadana.

La base de la mejora continua es la planificación y la autoevaluación, por eso el Plan propone un modelo de seguimiento que permite medir periódicamente el cumplimiento de objetivos, corregir posibles desviaciones, adecuarse a las necesidades cambiantes y, en definitiva, estar preparados para responder a nuevos retos.

Estructura del Plan

El III Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de la provincia de Soria 2015-2020 se estructura en cinco áreas de intervención:

1. Política institucional de género
2. Conciencia de género y educación en valores de igualdad
3. Empleo y organización social corresponsable
4. Participación e influencia en los órganos de decisión
5. Prevención y erradicación de la violencia de género.



En conjunto se definen trece objetivos específicos, para alcanzar el objetivo estratégico y para cada uno de ellos se establecen las medidas necesarias para su consecución.

El Plan es un documento estratégico marco y tiene un carácter flexible. Anualmente se establecerá el Programa Operativo de Trabajo y los mecanismos de seguimiento que permitirán la evaluación continua de la vigencia de los objetivos y la eficacia de las medidas. En caso necesario se introducirán modificaciones que se plasmarán en los Informes de Seguimiento y/o Memorias Anuales y en el siguiente Programa Anual de Trabajo.

POLÍTICA INSITUCIONAL DE GÉNERO

Hacia el afianzamiento de la perspectiva de género en la política interna y externa de la Diputación

OBJETIVOS	1. Afianzar la integración de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de las políticas y programas de las diferentes Áreas de la Diputación. 2. Avanzar hacia un política interna de igualdad en la Diputación. 3. Promover la colaboración y coordinación con los Ayuntamientos de la provincia en favor de la igualdad de oportunidades. 4. Mejorar la información y comunicación a la sociedad, reflejando el compromiso y la política institucional de género de la Diputación.

CONCIENCIA DE GÉNERO Y EDUCACIÓN EN VALORES DE IGUALDAD

Hacia la toma de conciencia de género de las mujeres rurales y el cambio de valores

OBJETIVOS

1. Favorecer la toma de conciencia de género y la cultura del autoconocimiento y el autocuidado de las mujeres rurales.
2. Promover el cambio de valores, eliminando roles sociales y estereotipos de género y mostrando una imagen de la mujer rural acorde a su realidad actual.

PARTICIPACIÓN E INFLUENCIA EN ÓRGANOS DE DECISIÓN

Hacia la representación pública de los intereses de la mujer y la participación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de toma de decisión.

OBJETIVOS

1. Fortalecer el tejido asociativo femenino y fomentar la participación de las mujeres en el movimiento asociativo en general.
2. Favorecer el acceso de las mujeres a los ámbitos de decisión e influencia económica, social y política.

EMPLEO Y ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

Hacia la igualdad de trato en el acceso y promoción en el empleo y por una conciliación corresponsable.

OBJETIVOS

1. Mejorar el acceso de la mujer al empleo y autoempleo.
2. Promover una nueva cultura empresarial orientada a la retención del talento y basada en la gestión de la diversidad de género.
3. Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico, la conciliación corresponsable y aumentar el tiempo que las mujeres destinan al disfrute del ocio y de su propio tiempo.

PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Hacia una conciencia colectiva de tolerancia cero ante la violencia de género y por una protección integral, solidaridad y apoyo a las mujeres y menores víctimas.

OBJETIVOS

1. Sensibilizar a toda la sociedad en su conjunto sobre las consecuencias más graves de la desigualdad de género y ofrecer información, formación y mecanismos para la prevención y detección precoz de la violencia de género.
2. Procurar una atención inmediata e integral a las mujeres y menores víctimas de violencia de género y un seguimiento, apoyo y acompañamiento en todo el proceso hasta la integración plena en la sociedad.

ÁREA 1. POLÍTICA INSTITUTICIONAL DE GÉNERO

La Política Institucional de Género persigue la incorporación progresiva del principio de transversalidad en el seno de la Diputación. Su implantación gradual posibilitará que las políticas públicas que se adopten desde los distintos departamentos se diseñen teniendo en cuenta la perspectiva de género, incorporando medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y midiendo y evaluando el impacto de las mismas en la reducción de desigualdades.

En este sentido, la incorporación de la variable género en estudios y estadísticas es fundamental para conocer si hombres y mujeres parten de las mismas condiciones. El análisis de esta información permitirá diseñar las medidas necesarias para alcanzar un mayor equilibrio y obtener series históricas que nos permitan analizar el efecto conjunto de las diferentes medidas y políticas adoptadas.

La implantación eficaz de la Política Institucional de Género requiere de la voluntad política de todos los grupos y del compromiso de todos los Departamentos. La clave está en las personas y, para ello, este área recoge dos actuaciones especialmente importantes: la creación de una Comisión Transversal de Género y la formación de las personas con responsabilidad en los diferentes departamentos.

Los poderes públicos deben ser un ejemplo para el conjunto de la sociedad, por ello en este nuevo periodo, la Diputación de Soria va a prestar especial atención a su política interna de igualdad, promoviendo la realización de un diagnóstico interno de igualdad, incluyendo contenidos sobre igualdad en los temarios de las pruebas selectivas o una participación equilibrada de mujeres y hombres en los jurados y los tribunales para la provisión de plazas.

Asimismo, la Diputación de Soria, como institución que representa los intereses de todas las Corporaciones Locales de la provincia, reconoce el papel fundamental que estas juegan para consolidar el enfoque de género en el entorno rural y, en consecuencia, propone medidas de apoyo, capacitación y visibilización de las actuaciones a favor de la igualdad que desarrollen los diferentes Ayuntamientos.

Finalmente, el Plan presta una atención especial a la política de comunicación, velando por un uso inclusivo del lenguaje en todos los anuncios, publicaciones y comunicados. Asimismo, se dará visibilidad a estudios, programas y medidas de la Diputación y los diferentes Ayuntamientos en materia de igualdad y se llevará a cabo un seguimiento de la repercusión que los temas de igualdad tienen en los medios de comunicación, claro barómetro de la importancia que la sociedad concede a este tema.

A.1

	OBJETIVOS	MEDIDAS
1	Afianzar la integración de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de las políticas y programas de las diferentes Áreas de la Diputación.	1. Difusión del Plan de Igualdad entre el personal empleado de la Diputación. 2. Creación de una Comisión de Transversalidad de Género con representación de todas las Áreas de Diputación. 3. Establecimiento de directrices comunes y/o impartición de formación a los/as responsables de Área y otro personal técnico para aplicar el enfoque de género en el diseño de actuaciones y programas. 4. Aprobación de un acuerdo a favor del uso de un lenguaje no sexista en anuncios, publicaciones, comunicaciones, etc. de los diferentes departamentos de la Diputación. 5. Introducción de la variable género en todas las estadísticas provinciales. 6. Medición del impacto de género de las diferentes políticas y programas y, en particular, de los planes considerados estratégicos para el desarrollo rural (Empleo, Juventud, etc.).
2	Avanzar hacia un política interna de igualdad en la Diputación.	1. Realización de un diagnóstico de género de los recursos humanos de Diputación provincial para detectar y corregir posibles desigualdades. 2. Colaboración con los agentes implicados en la negociación colectiva para la incorporación de la perspectiva de género en el Convenio Colectivo. 3. Difusión de las medidas de conciliación para atención a menores y personas dependientes de las que puede hacer uso el personal de Diputación. 4. Inclusión de contenidos sobre igualdad de oportunidades en los temarios de las pruebas selectivas de la oferta de empleo de la Diputación de Soria. 5. Participación equilibrada de hombres y mujeres en jurados y tribunales para la provisión de plazas.
3	Promover la colaboración y coordinación con los Ayuntamientos de la provincia en favor de la igualdad de oportunidades.	1. Difusión del Plan de Igualdad y del papel que, en este marco, tienen los Ayuntamientos para contribuir a la consecución de los objetivos fijados. 2. Firma de acuerdos de colaboración para la implicación de los gobiernos locales en la ejecución de medidas recogidas III PIOHM. 3. Recursos formativos e informativos para la aplicación del enfoque de género en el ámbito municipal. 4. Actuaciones de visibilización y reconocimiento de la labor de los gobiernos locales en materia de igualdad a través del Gabinete de Prensa de Diputación (web, redes sociales y medios de comunicación).
4	Mejorar la información y comunicación a la sociedad, reflejando el compromiso y la política institucional de género de la Diputación.	1. Difusión de los recursos y actividades en materia de igualdad programadas por el Departamento de Servicios Sociales a través de la web y las redes sociales. 2. Selección periódica de contenidos de interés en materia de igualdad y traslado al Gabinete de Prensa de la Diputación para su publicación en medios. 3. Diseño, en colaboración con el Gabinete de Prensa, de un Plan de Comunicación anual específico para los actos del 8M y el 25N, que incluya objetivos, estrategia de comunicación, medios y evaluación. 4. Seguimiento del impacto y repercusión en los medios de comunicación de las noticias sobre igualdad remitidas desde la Diputación de Soria (colaboración entre el Departamento de Servicios Sociales y el Gabinete de Prensa).

ÁREA 2. CONCIENCIA DE GÉNERO Y EDUCACIÓN EN VALORES DE IGUALDAD

La violencia de género no empieza normalmente con agresiones físicas, sino con comportamientos de violencia psicológica que se apoyan en la desigualdad.

Estamos asistiendo a un progresivo aumento de casos de violencia de género entre adolescentes y jóvenes.

Entre la población joven se detecta la persistencia de ideas, comportamientos y relaciones basadas en prejuicios y estereotipos sexistas, que llevan a la normalización de comportamientos de dominio y control, sin que en muchas ocasiones los chicos tengan conciencia de estar ejerciendo violencia, ni las chicas se reconozcan como víctimas de la misma.

La encuesta ciudadana llevada a cabo por la Diputación de Soria corrobora, efectivamente, como la población menor de 30 años reproduce ideas y roles estereotipados con más frecuencia que las generaciones anteriores, siendo necesario empezar a trabajar otra vez desde la base.

Los objetivos y medidas recogidos en este área son fundamentales para la construcción de una sociedad más igualitaria y para la prevención y erradicación de la violencia de género.

En primer lugar, se interviene sobre la toma de conciencia de género de las mujeres, mejorando su autoestima y su autonomía física y psicológica, aspectos fundamentales para atender a sus propias necesidades e intereses, aprender a cuidarse a sí mismas y ejercer un mayor control sobre sus relaciones afectivas y su sexualidad.

Y en segundo lugar, se trabaja hacia un cambio de creencias, actitudes y comportamientos en el entorno, rompiendo con los estereotipos de género y fomentando la educación en valores de igualdad y respeto desde la infancia.

Desde el punto de vista del público destinatario, ésta es una de las áreas más transversales, abarcando la intervención con menores y familias, adolescentes y jóvenes y mujeres y hombres adultas/os.

A.2

	OBJETIVOS	MEDIDAS
1	Favorecer la toma de conciencia de género y la cultura del autoconocimiento y el autocuidado de las mujeres rurales.	1. Talleres de autoconocimiento, desarrollo personal y mejora de la autoestima 2. Charlas sobre sexualidad y salud reproductiva para mujeres adultas nacionales y extranjeras. 3. Talleres de educación afectivo-sexual y de prevención de embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual para chicas y chicos adolescentes. 4. Actividades para la promoción de un estilo de vida saludable de las mujeres a lo largo de todo el ciclo vital, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones (autocuidado, alimentación saludable, ejercicio físico..)
2	Promover el cambio de valores, eliminando roles sociales y estereotipos de género y mostrando una imagen de la mujer rural acorde a su realidad actual.	1. Talleres de coeducación infantil. 2. Espacio infantil con motivo de los actos conmemorativos del Día Internacional de la Mujer en el que se trabaje la modificación de estereotipos de género mediante actividades lúdicas. 3. Formación básica para padres y madres en coeducación (conocimientos y recursos para educar en igualdad a niños y niñas: inteligencia emocional, juguetes y cuentos no sexistas..). 4. Actividades y talleres dirigidos de forma específica a hombres, con el objetivo de cuestionar y modificar estereotipos de género. 5. Actividades de difusión y/o intervención comunitaria en Navidad para promover la elección de juguetes no sexistas. 6. Convocatoria de un concurso anual en las redes sociales dirigido a adolescentes y jóvenes sobre igualdad de género y construcción de nuevos modelos de relación (en formato video, fotografía, etc.). 7. Actividades de promoción, reconocimiento y difusión del papel de las mujeres rurales en distintos ámbitos de la vida (cultural, artístico, deportivo...). 8. Difusión de información, estudios y publicaciones realizados por la Diputación y otras entidades públicas y privadas sobre la situación de las mujeres.

ÁREA 3. EMPLEO Y ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

La persistencia de desigualdades en el ámbito laboral hace necesario seguir adoptando medidas para que mujeres y hombres tengan las mismas posibilidades de acceso y promoción al empleo, cobren igual salario por igual trabajo y no haya ocupaciones vetadas para ninguno de ellos.

La Diputación de Soria va a utilizar todos los recursos a su alcance para reducir estas desigualdades, programando actuaciones propias, como la capacitación de mujeres en nuevas tecnologías o en liderazgo, diseñando planes y programas de empleo y autoempleo con perspectiva de género, implantando medidas de discriminación positiva dirigidas a los colectivos de mujeres más vulnerables; así como asesorando y derivando casos a los recursos externos promovidos por otras entidades públicas y privadas.

En este nuevo periodo se pretenden establecer protocolos que faciliten el retorno de información de las personas derivadas para poder realizar un seguimiento individual de cada caso y obtener indicadores de conjunto que nos permitan medir el impacto de género de programas y actuaciones y verificar si realmente las medidas adoptadas están equilibrando el mercado de trabajo, reduciendo la segregación ocupacional horizontal y vertical y la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Como ya se ha reiterado en varias ocasiones, este nuevo Plan parte de un enfoque diferente a los planes anteriores. Las administraciones públicas llevan tiempo proporcionando recursos para la conciliación de la vida laboral y familiar (permisos, excedencias, guarderías...), pero si nos atenemos a los datos de los/as beneficiarios/as es fácil observar como en la mayoría de los supuestos tan sólo las mujeres hacen uso de los recursos, produciéndose indirectamente una nueva forma de discriminación.

En el ámbito privado la mujer sigue ocupando más tiempo que el hombre a las tareas domésticas y al cuidado de menores y personas dependientes y es la que reduce su jornada o interrumpe más a menudo su carrera profesional en el momento de tener hijos/as. Ello tiene consecuencias directas sobre su cotización y futura cobertura social e incide de forma negativa sobre la posibilidad de promocionar, que en muchas empresas sigue ligada a la antigüedad y no a la productividad. La mujer tiene además más dificultades de acceso a las redes informales de contactos, esenciales para avanzar en el desarrollo profesional, porque estos contactos se van forjando en eventos, comidas de trabajo y reuniones informales fuera de la jornada laboral.

Para superar estas barreras es fundamental fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito privado y este es uno de los ejes centrales en los que trabajará el nuevo plan de igualdad. Además, por primera vez, al hablar de conciliación, no sólo hablamos de conciliación entre vida laboral y familiar, sino que prestamos una especial atención a la vida personal, al tiempo propio, porque las personas que desarrollan la habilidad de gestionar y organizar su tiempo propio logran sus metas de forma más eficaz y mejoran su calidad de vida, disminuyendo el estrés cotidiano.

Finalmente, y este tema también constituye un importante cambio de perspectiva sobre los planes precedentes, se debe comprender que desde la óptica empresarial la operatividad prima sobre otros razonamientos. Por ello, la igualdad no se debe plantear exclusivamente como una cuestión de cuotas o políticas de discriminación positiva, sino que se debe trabajar fundamentalmente como una actuación ligada al talento y a los resultados económicos.

La experiencia demuestra que el acceso de las mujeres a los puestos de poder no sólo las beneficia a ellas, sino también a las empresas en su conjunto, aprovechando el talento, fomentando un mejor clima laboral y desempeño de sus trabajadores y trabajadoras. Está probado que los equipos mixtos conducen a elecciones más equilibradas y a una toma de decisión de mejor calidad. Estudios recientes, realizados entre las principales empresas americanas, demuestran una correlación directa entre la presencia de mujeres en puestos de dirección y los buenos resultados financieros de las compañías.

Por otra parte, las empresas responsables que gestionan la diversidad y la igualdad mejoran su reputación e imagen de marca, acceden y fidelizan nuevos clientes e inversores, captan y retienen el talento profesional e incrementan la productividad debido a la satisfacción de sus trabajadores y trabajadoras.

Por todo lo anterior, el nuevo plan va a concentrar esfuerzos en dar a conocer los beneficios de la gestión de la diversidad de género al tejido empresarial de la provincia de Soria y en motivar y reconocer a las empresas que adopten políticas éticas e igualitarias de contratación y promoción.

A.3

	OBJETIVOS	MEDIDAS
1	Mejorar el acceso de la mujer al empleo y autoempleo.	1. Mantenimiento de medidas y actividades para la reducción de la brecha digital de género (talleres y actividades de alfabetización digital, internet, redes sociales, etc.) 2. Coordinación con las organizaciones empresariales, Cámara Oficial de Industria y Comercio, etc. para la capacitación de mujeres rurales en liderazgo, coaching, cooperativismo y emprendimiento femenino a través de talleres, seminarios, jornadas demostrativas, programas de mentoring, etc. 3. Apoyo individualizado y tutorización a través de la Red de Técnicos Dinamizadores de Empleo de la Diputación de Soria para promover la creación de empresas y cooperativas de mujeres o con una participación equilibrada entre mujeres y hombres. 4. Difusión de las ayudas y estímulos a la creación de empleo y autoempleo en el medio rural. 5. Coordinación con el Departamento de Desarrollo Económico y Turismo de la Diputación para el diseño de programas con perspectiva de género y el intercambio fluido de información (recursos disponibles, selección de candidatos/as con necesidades especiales, seguimiento de las intervenciones, etc.). 6. Derivación a recursos externos de orientación e intermediación laboral, con especial atención a las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad. 7. Derivación a recursos externos formativos y de capacitación profesional, con especial atención a las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad. 8. Establecimiento de protocolos para el retorno de información sobre los casos derivados a recursos externos para poder realizar un seguimiento y evaluación de la eficacia de la intervención. 9. Información, orientación y asesoramiento sobre normativa laboral e igualdad de oportunidades a trabajadoras. 10. Establecimiento de criterios de discriminación positiva en el acceso a los recursos a mujeres en situación de mayor vulnerabilidad (mujeres con discapacidad, víctimas de violencia de género....).

A.3

	OBJETIVOS	MEDIDAS
2	Promover una nueva cultura empresarial orientada a la retención del talento y basada en la gestión de la diversidad de género.	1. Celebración anual de actos en conmemoración del Día Internacional de la Mujer y del Día Europeo de la Igualdad Salarial. 2. Campaña dirigida a empleadores/as para promover la gestión de la diversidad de género y la retención del talento de las mujeres en la empresa. 3. Difusión de las ayudas e incentivos a la contratación y promoción de las mujeres entre las empresas de la provincia. 4. Colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales para promover medidas de igualdad en la negociación colectiva. 5. Promoción de la implantación voluntaria de planes de igualdad entre las empresas de la provincia de Soria. 6. Visibilización y reconocimiento de buenas prácticas empresariales en materia de gestión de la diversidad de género en la provincia. 7. Valoración, dentro de los criterios de adjudicación de subvenciones y licitaciones, de la implantación de medidas de igualdad en el seno de las empresas y entidades beneficiarias.
3	Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico, la conciliación corresponsable y aumentar el tiempo que las mujeres destinan al disfrute del ocio y de su propio tiempo.	1. Continuidad de los talleres de corresponsabilidad dirigidos a hombres y mujeres nacionales y extranjeros/as. 2. Talleres de organización y habilidades domésticas dirigidos a hombres 3. Campaña para mostrar una imagen positiva de la responsabilidad compartida del cuidado de menores: beneficios para los menores, para el desarrollo personal de los hombres y el desarrollo profesional de las mujeres. 4. Facilitar información y acceso a hombres y mujeres trabajadores/as sobre los recursos públicos de la provincia de Soria para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 5. Impulso y difusión de recursos de respiro familiar (SAD, Teleasistencia, centros de día, estancias temporales...) para hombres y mujeres con personas dependientes a su cargo. 6. Jornadas informativas sobre los beneficios del tiempo propio sobre la salud de las mujeres. 7. Coordinación con el Programa de Envejecimiento Activo para la programación de actividades acordes a los intereses de ocio y tiempo libre de las mujeres rurales de cada zona. 8. Organización y promoción de la participación de mujeres en encuentros y eventos culturales, artísticos, científicos y tecnológicos.

ÁREA 4. PARTICIPACIÓN E INFLUENCIA EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN

La presencia de la mujer en los espacios y foros de decisión política y económica es todavía testimonial. Así lo revelan tanto los datos de cargos políticos electos, como la composición de los órganos de representación de las principales organizaciones empresariales.

Junto a la toma de conciencia individual de género que se trabaja a través del Área 2, es necesario también potenciar la toma de conciencia colectiva de las mujeres de modo que les permita aumentar su capacidad de influir y participar en los procesos de toma de decisiones y de cambio social.

El asociacionismo femenino surge de la necesidad de encontrar espacios, al margen de los ámbitos familiares y domésticos, donde poner en común necesidades, preocupaciones e intereses. La Diputación de Soria, a través de las medidas del área de participación e influencia en los ámbitos de decisión, pretende fortalecer el tejido asociativo, apoyando el mantenimiento de las asociaciones de mujeres y promoviendo su autonomía en la gestión de proyectos propios. También se pretende facilitar la participación femenina en todo tipo de entidades no lucrativas, capacitando cada vez a un mayor número de mujeres en gestión y liderazgo de entidades sin ánimo de lucro y promoviendo la celebración de encuentros y espacios de intercambio entre el movimiento asociativo femenino y el movimiento asociativo general.

Finalmente, en las esferas política y económica, se va a realizar un estudio de las barreras que dificultan la participación de mujeres en las organizaciones políticas, sociales y económicas en nuestra provincia y se van a celebrar encuentros y eventos para acercar la política a las mujeres rurales, así como visibilizar el papel de mujeres sorianas en el ámbito empresarial, todo ello buscando un efecto motivador y multiplicador.

A.4

	OBJETIVOS	MEDIDAS
1	Fortalecer el tejido asociativo femenino y fomentar la participación de las mujeres en el movimiento asociativo en general.	1. Apoyo al mantenimiento de las asociaciones de mujeres. 2. Intervención comunitaria para el incremento de la participación de mujeres extranjeras en asociaciones de mujeres. 3. Colaboración técnica y/o económica en proyectos promovidos por asociaciones de la provincia de cualquier tipo, coherentes con los objetivos del Plan. 4. Celebración de encuentros provinciales para el intercambio de buenas prácticas entre asociaciones de mujeres y asociaciones de otro tipo. 5. Consolidación de los talleres de habilidades sociales y participación social. 6. Formación de mujeres en gestión y liderazgo de organizaciones sin ánimo de lucro (especialmente dirigida a mujeres jóvenes). 7. Intervención comunitaria para acercar los objetivos de igualdad a las mujeres y hombres jóvenes a través de sus asociaciones (juveniles, culturales, deportivas, etc.).
2	Favorecer el acceso de las mujeres a los ámbitos de decisión e influencia económica, social y política	1. Realización de un estudio sobre participación, motivación y obstáculos de la mujer en las estructuras de poder y toma de decisiones de los ámbitos social, económico y político. 2. Visibilización y reconocimiento del papel de las mujeres en el ámbito empresarial y político a través de medidas de comunicación específicas. 3. Celebración de encuentros, charlas o jornadas a cargo de mujeres del ámbito político para acercar y motivar la participación de las mujeres rurales en las organizaciones y partidos políticos.

ÁREA 5. PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Uno de los objetivos prioritarios comunes a todos los planes de igualdad desarrollados e implementados por la Diputación de Soria desde el año 2001 ha sido la prevención y erradicación de la violencia de género.

En este tercer Plan se dedican de nuevo esfuerzos y recursos a eliminar esta lacra social que muestra la expresión máxima de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

La violencia de género se aborda desde una perspectiva integral en la que la prevención, a través de la educación en valores y la sensibilización de toda la sociedad, es un pilar fundamental.

Todas las medidas del plan, en mayor o menor medida, tienen como último objetivo la prevención, desde el convencimiento de que construyendo una sociedad más igualitaria podremos atajar las ideas, actitudes y comportamientos tan arraigados, que se sostienen en la sociedad patrialcal y justifican lo injustificable, la dominación y control de los hombres sobre las mujeres, y cuya consecuencia más dramática es la violencia de género.

Hemos visto también como estas creencias están también presentes entre la población adolescente y joven y es que muchos chicos y chicas, hombres y mujeres no reconocen ciertos comportamientos y actitudes como primeros síntomas de la violencia. Es preciso, por tanto, informar sobre las formas en que la violencia se manifiesta para su prevención y detección precoz y realizar campañas para generar un sentimiento colectivo de repulsa y tolerancia cero ante la violencia de género.

Desgraciadamente las cifras de víctimas de violencia machista no descienden, mientras que sí lo hacen las denuncias. Las instituciones públicas, cada una dentro de sus competencias y todas de forma coordinada, tenemos el reto de mejorar el sistema de protección, generando la confianza necesaria para que las mujeres víctimas de violencia de género puedan salir de esa situación, dando una respuesta inmediata mediante todos los recursos a nuestro alcance.

En este sentido, la Diputación de Soria adopta todos los protocolos de coordinación para una intervención integral (con las instituciones policiales, judiciales, sociosanitarias o educativas, entre otras), y mantiene recursos propios integrados dentro de la Red de Asistencia a la Mujer de Castilla y León. Asimismo, el servicio de información y asesoramiento jurídico y psicosocial, y su sistema de itinerancia por los diferentes municipios, resulta imprescindible y es uno de los recursos mejor valorados por las mujeres del medio rural.

En esta nueva andadura que se inicia con el tercer Plan se pretende también implicar a toda la sociedad para el acompañamiento a las víctimas en el proceso de reinserción en su entorno, creando un clima colectivo de empatía y apoyo, que evite sentimientos culpabilizadores y ayude a su integración plena en la sociedad.

A.5

	OBJETIVOS	MEDIDAS
1	Sensibilizar a toda la sociedad en su conjunto sobre las consecuencias más graves de la desigualdad de género y ofrecer información, formación y mecanismos para la prevención y detección precoz de la violencia de género.	1. Información a toda la ciudadanía y, en especial a los colectivos más vulnerables, de las formas en que se manifiesta la violencia de género para una detección temprana. 2. Diseño de campañas anuales de información y sensibilización contra la violencia de género y otros actos conmemorativos del 25 N que tengan por objeto generar el rechazo social hacia cualquier forma de violencia contra las mujeres y crear un clima colectivo de empatía y apoyo a las víctimas que evite sentimientos culpabilizadores y ayude en el proceso de reintegración. 3. Estudio sobre la percepción de la población rural de Soria sobre el problema de la violencia de género en la provincia. 4. Inclusión de módulos transversales para el fomento de relaciones igualitarias entre adolescentes y jóvenes en actividades deportivas, educativas, culturales, de ocio y tiempo libre, etc., en coordinación con el Departamento de Cultura, Juventud y Deportes. 5. Talleres de resolución de conflictos de pareja. 6. Información y motivación a las Corporaciones Locales para su adhesión a la Red de Municipios sin Violencia de Género y reconocimiento público a los municipios adheridos. 7. Continuidad en la realización de Cursos de Agentes de Igualdad y Prevención de Violencia de Género para que haya profesionales capacitados en diversos ámbitos (sanitario, educación, guardia civil, responsables municipales, etc.) en todas las zonas de acción social. 8. Colaboración y difusión de las campañas que promueva la Junta de Castilla y León para ofrecer una imagen normalizada e integradora de las mujeres víctimas de violencia de género, para mostrar experiencias de mujeres que superaron situaciones de maltrato, etc.

A.5

	OBJETIVOS	MEDIDAS
2	Procurar una atención inmediata e integral a las mujeres y menores víctimas de violencia de género y un seguimiento, apoyo y acompañamiento en todo el proceso hasta la integración plena en la sociedad.	1. Servicio de información y asesoramiento jurídico y psicosocial a víctimas de violencia de género. 2. Adopción de los protocolos y participación en las estructuras de coordinación existentes y/o de nueva creación para la intervención integral y coordinada entre las diferentes administraciones competentes. 3. Mantenimiento de recursos propios, integrados en la Red de Asistencia a la Mujer de Castilla y León, que garanticen una respuesta inmediata para la protección de las mujeres víctimas de violencia y de sus hijos/as. 4. Información, asesoramiento, orientación y derivación a los recursos de la Red de Asistencia a la Mujer de Castilla y León y seguimiento de las intervenciones. 5. Información, asesoramiento y derivación al Servicio ATENPRO y seguimiento de las intervenciones. 6. Colaboración con la Dirección Provincial de Educación y las Corporaciones Locales para la escolarización y/o cambio de centro de los menores víctimas de violencia de género. 7. Coordinación sociosanitaria y atención integral a través de los Equipos de Coordinación de Base de la provincia de las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia (género, acoso sexual o moral, delitos contra la libertad sexual...). 8. Establecimiento de medidas de acción positiva en el acceso a los recursos públicos que faciliten una rápida inserción sociolaboral y adquisición de la autonomía personal de las mujeres víctimas de violencia (ayudas económicas, vivienda pública, capacitación para el empleo, empleo protegido, recursos de conciliación, etc.). 9. Respaldo y colaboración en la creación de grupos de autoayuda para el apoyo y acompañamiento a mujeres víctimas de violencia de género en el proceso de reintegración en el entorno social. 10. Intervención comunitaria para motivar la participación voluntaria de agresores en programas de reeducación de maltratadores.

Vigencia

El III Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de la provincia de Soria tiene una vigencia inicial de seis años, abarcando el periodo 2015-2020, siendo factible su prorroga temporal hasta la entrada en vigor del nuevo Plan.

Financiación

La Diputación de Soria, a través del presupuesto del Departamento de Servicios Sociales, financiará con carácter anual el desarrollo de las actuaciones recogidas en el III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género y dar así cumplimiento a los objetivos específicos que recoge.

Mecanismos de planificación y gestión

Sin perjuicio de las competencias que sobre esta materia correspondan a los órganos de decisión de la Diputación de Soria, la gestión y coordinación del Plan corresponde al **Departamento de Servicios Sociales**, que velará por el cumplimiento de sus objetivos en el marco de los principios que rigen el Plan.

El Departamento de Servicios Sociales, entre otras tareas, elaborará el Plan Anual Operativo de Trabajo a través del cual definirá año a año las prioridades de actuación y se encargará de su seguimiento, siendo el agente principal en la realización de la evaluación continua del III Plan.

Evaluación

EVALUACIÓN CONTINUA

El plan es un documento abierto y flexible que requiere una evaluación continua para poder determinar la vigencia de los objetivos fijados en función de la evolución de las necesidades sociales y la eficacia de las medidas propuestas y su complementariedad (y no duplicidad) con recursos de otros organismos públicos y/o privados.

Esta evaluación sirve para conocer el nivel o grado de consecución de los objetivos en las distintas etapas o hitos temporales dentro de su vigencia.

El Plan Operativo de Trabajo Anual debe contemplar la sistematización de la recogida de datos y volcado en sistemas informáticos, -que debe ser inmediata a la realización de las diferentes actuaciones (salvo el seguimiento de intervenciones en el medio y largo plazo, para las cuales se definirán las particularidades oportunas)-.

Esta tarea debe introducirse dentro de la sistemática habitual de trabajo, para que los datos se encuentren permanentemente actualizados y disponibles en caso de necesitar verificar el grado de cobertura en un determinado momento de los recursos puestos en marcha; pero también para compartir datos y colaborar en estudios de cualquier otro Departamento de la Diputación (Juventud, Cultura y Deportes, Desarrollo Económico y Turismo, etc..), o de otras administraciones públicas (Junta de Castilla y León, Subdelegación de Gobierno, etc.).

Al menos con carácter anual, se deben recopilar los indicadores de seguimiento de todas las medidas puestas en marcha y realizar un proceso interno de análisis y reflexión.

El objeto de este proceso es conocer, compartir y analizar el trabajo realizado en el marco del Plan de Igualdad en las diferentes Áreas y Departamentos, comparar dicho trabajo con la planificación prevista y detectar áreas de mejora.

Como cualquier programa o política pública institucional, pero con más motivo por tratarse de un Plan específico de igualdad de oportunidades, el seguimiento o evaluación continua debe medir el impacto de género.

Para cada medida debemos conocer el número de participantes, casos o intervenciones según género y zona de acción social. De este modo, podremos obtener indicadores de cobertura poblacional y geográfica y analizar el impacto de género de todas las actuaciones.

Pero además, para las medidas dirigidas a la ciudadanía en general, será importante poder conocer la distribución por género y grupo de edad y, de igual modo, por género y nacionalidad (españoles/as y extranjeros/as).

Esta desagregación es especialmente importante para poder medir la participación de colectivos prioritarios en materia de sensibilización hacia la igualdad y la corresponsabilidad (adolescentes y jóvenes, hombres adultos, mujeres extranjeras, hombres extranjeros, etc.).

Dependiendo del objetivo y medida concretos, también puede ser necesario recabar información adicional sobre el perfil de los/as usuarios/as (situación ocupacional, nivel de estudios, etc.), así como sobre las motivaciones y expectativas previas para participar. Esta información nos ayudará a valorar el ajuste entre recursos ofertados y necesidades detectadas.

Finalmente, para algunas acciones específicas, se deberá recoger información sobre satisfacción y valoración de los/as usuarios/as para así obtener también indicadores de calidad de los servicios.

Toda esta información ayudará a adoptar las decisiones oportunas para una gestión, implementación y evaluación final satisfactoria del III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género 2015-2020.

EVALUACIÓN FINAL

A través de la evaluación continua, en el momento de finalizar la vigencia del Plan, simplemente revisando los resultados de las Memorias Anuales ya es posible conocer todos aquellos indicadores de ejecución: grado de implementación del plan, nivel de cobertura territorial de la actuaciones, grado de continuidad temporal las medidas, calidad percibida o satisfacción de los/as usuarios/as de servicios concretos.

La evaluación final debe ir un paso más allá y medir el impacto de las medidas en la población. Para ello se debe consultar a la ciudadanía, medir la tasa de recuerdo que la población tiene sobre medidas, mensajes y *slogans* utilizados en las distintas campañas y actividades realizadas, detectar cambios en la percepción de las desigualdades con respecto al diagnóstico de partida y analizar si se mantienen o reducen los grupos de población que sostienen estereotipos de género, entre otros indicadores.

Sólo midiendo estas variables, y completando el análisis con las aportaciones de los/as profesionales y los agentes sociales, económicos y políticos, podremos conocer en qué aspectos hemos conseguido avanzar y en qué otros hay que seguir trabajando y/o modificar nuestra estrategia.

Anexo: Orientaciones para aplicar el enfoque de género

Aplicar el enfoque de género en políticas y programas no se limita a incluir un módulo de igualdad de oportunidades en las actividades que se lleven a cabo desde otros Departamentos. Se trata de un enfoque integral y transversal, que debe tenerse en cuenta desde el propio diseño de las políticas públicas. Cada Departamento, en el ámbito de sus competencias, debe partir de un conocimiento de la situación de las mujeres respecto a los hombres y diseñar políticas en las que ambos, con sus necesidades, motivaciones y expectativas similares o diferentes, tengan cabida y las cuales tiendan a reducir las desigualdades, si las hubiera.

Quizá el ámbito del empleo es el ejemplo más claro y comenzaremos por dar unas orientaciones básicas de cómo podemos trabajar con perspectiva de género desde este Área; pero también el deporte, la cultura, la educación, la prevención de drogodependencias son Áreas desde las que se debe trabajar la igualdad.

La segregación laboral horizontal en el mercado de trabajo es una de las formas de desigualdad y uno de los factores que marcan las diferencias salariales entre mujeres y hombres. A pesar de que las mujeres han alcanzado niveles educativos superiores a los hombres, las diferencias en la elección de los estudios siguen existiendo.

Las mujeres, como hace 30 años, siguen decantándose por estudios relacionados con la salud, la educación y las artes, mientras que los hombres prefieren carreras de ingeniería y tecnológicas, lo que va a perpetuar la segregación ocupacional en el mercado de trabajo.

Las investigaciones muestran como a los 14-15 años chicos y chicas consideran que hay ocupaciones más apropiadas para ellos o para ellas. A medida que aumenta la edad las chicas contemplan un abanico más amplio de ocupaciones, pero quizá ya es tarde para encauzar sus estudios. Por este motivo, para desterrar los estereotipos de género asociados a las profesiones se debe trabajar en las etapas más tempranas, desde la infancia (a través de la coeducación) y la adolescencia (con acciones específicas de orientación para la elección de estudios sin condicionantes socioculturales, ni estereotipos de género).

Desde diferentes Departamentos de la Diputación de Soria se puede trabajar con el colectivo de adolescentes en el momento decisivo en la diversificación curricular, con sus familias (quizá el factor más influyente en la elección de

estudios de los menores) y con los medios de comunicación, para mostrar un abanico de oportunidades laborales al margen de los estereotipos de género, en sectores con gran potencial de desarrollo endógeno en la provincia de Soria (aprovechamientos forestales, transformación y comercialización agroalimentaria, hostelería y alta restauración, gestión del patrimonio natural y cultural, desarrollo de energías limpias, bioeconomía, nuevas tecnologías de la información, internacionalización de empresas, atención a la dependencia y gerontología, etc.).

Son objetivos específicos de esta medida la fijación de población joven en la provincia y el desarrollo económico sostenible del medio rural soriano y es objetivo transversal la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la reducción de la segregación ocupacional horizontal en el mercado laboral provincial.

Paralelamente, el **Departamento de Desarrollo Económico y Turismo** puede promover el acceso en igualdad de oportunidades de hombres y mujeres a los planes de empleo y autoempleo provinciales, diseñando éstos con perspectiva de género, facilitando la formación e incorporación de hombres en sectores típicamente feminizados y de mujeres en sectores en los que se encuentran infrarrepresentadas o realizando campañas de sensibilización sobre diversidad de género en la empresa y el papel de las mujeres en la nueva cultura del liderazgo transformacional.

Medir el impacto de género de las medidas y programas que se desarrollen desde el Departamento de Desarrollo Económico es fundamental para poder analizar y revisar que las medidas efectivamente contribuyen al crecimiento económico sostenible de la provincia, teniendo en cuenta que palabra "sostenible", no sólo tiene un componente económico y ambiental, sino también un componente social.

La ciudadanía demanda cada vez más un comportamiento ético de las empresas e industrias y está demostrado que aquellas organizaciones que cuentan con políticas de recursos humanos inclusivas, de gestión de la diversidad cultural y de género y, en definitiva, de captación y retención del talento tienen menores índices de absentismo y son más productivas y rentables.

Todos los Departamentos pueden además contribuir incentivando y reconociendo a las empresas y organizaciones que disponen de medidas para la igualdad, por ejemplo, en los procesos de licitación pública o en las convocatorias de subvenciones.

Pero como ya hemos reiterado varias veces a lo largo del documento, la falta de corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar sigue siendo el gran talón de Aquiles para el acceso de las mujeres al empleo y, fundamentalmente, para su promoción, su acceso a puestos de responsabilidad y su presencia en las áreas de influencia social, económica y política.

¿Cómo se puede trabajar la corresponsabilidad en otras Áreas de la Diputación? Cualquier Área puede contribuir. Por ejemplo, se puede incentivar la participación de padres varones, en la misma medida que participan las madres, en los programas de intervención familiar que se desarrollan a través del Plan provincial de Drogas, en talleres de salud o consumo o en actividades de ocio familiar.

El **Departamento de Juventud, Cultura y Deportes** son áreas fundamentales para trabajar la igualdad de oportunidades. La evaluación del plan precedente muestra que los/as profesionales de servicios sociales encuentran dificultades para trabajar con adolescentes y jóvenes en actividades específicas de igualdad y, sin embargo, se consideran colectivos prioritarios dado que el diagnóstico realizado revela que las generaciones más jóvenes reproducen hoy más estereotipos de género y muestran actitudes y comportamientos más sexistas que hace diez años.

Es imprescindible, por tanto, incorporar la perspectiva de género y trabajar de forma transversal la igualdad de oportunidades en actividades que son más atractivas para adolescentes y jóvenes y que captan su atención y participación (actividades recreativas, de ocio, tiempo libre, cultura, deportes, etc.).

La participación equilibrada de género en el movimiento asociativo juvenil y la capacitación de chicas y chicos en gestión y liderazgo social es otro aspecto en el que trabajar de forma conjunta igualdad y empoderamiento.

Este nuevo plan de igualdad, como los precedentes, apoya el asociacionismo femenino, pero pone también el acento en la necesidad de una mayor presencia de mujeres en el movimiento asociativo general. Las asociaciones juveniles pueden ser un buen punto de partida para la construcción una participación social más equilibrada.

Diputación de Soria

Departamento de Servicios Sociales
C/ Caballeros, 17 - 42002 Soria