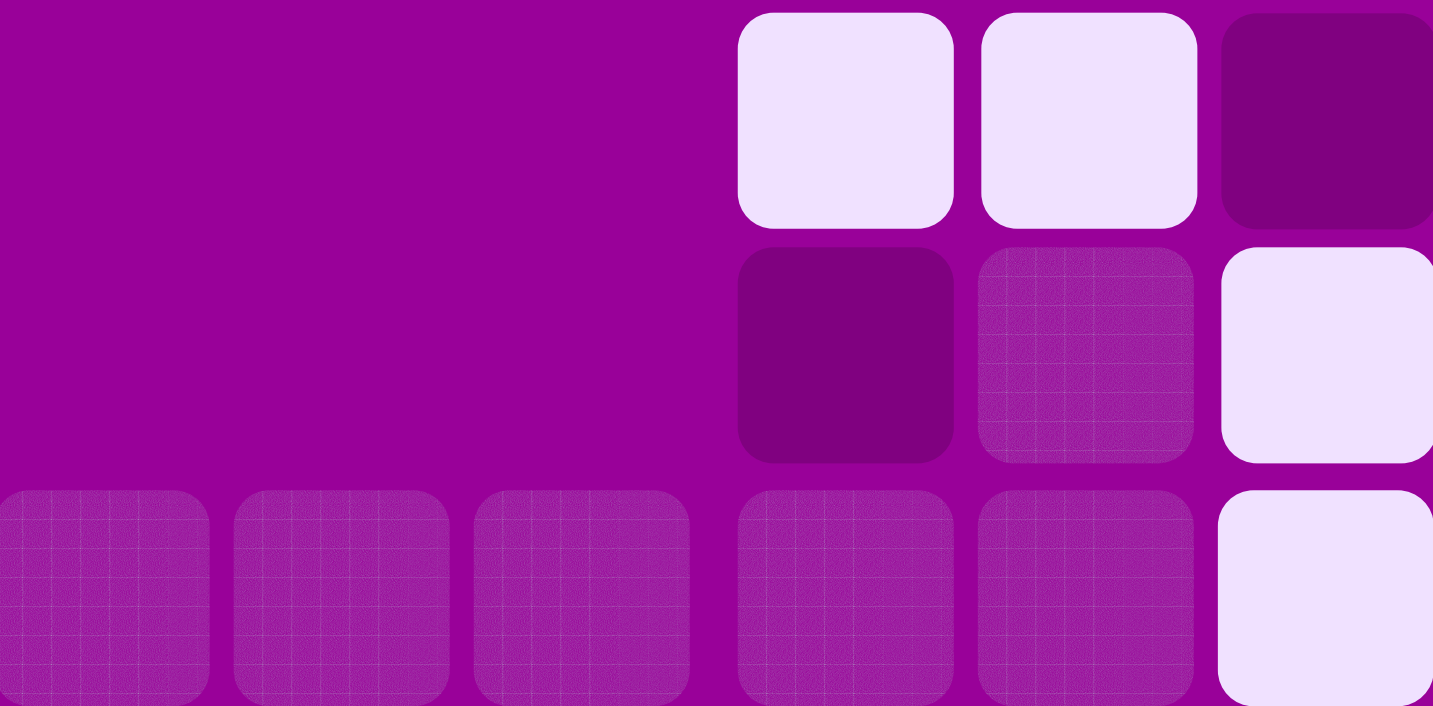




AYUNTAMIENTO
Soria

2014 - 2015

II Plan de **igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres de la ciudad de Soria





COORDINA Y DESARROLLA

Ayuntamiento de Soria
Concejalía de Acción Social, Cooperación e Igualdad
Departamento de Servicios Sociales

ASISTENCIA TÉCNICA

Instituto de Estudios del Medio

EDITA:

Ayuntamiento de Soria

DISEÑA Y MAQUETA:

Servicios Profesionales del Instituto de Estudios del Medio

DEPÓSITO LEGAL: SO-XXX0-12

II Plan de **igualdad de oportunidades**
entre mujeres y hombres de la ciudad de Soria

2014 - 2015

El Ayuntamiento de Soria ha completado la redacción del II Plan de Igualdad de la Ciudad de Soria, continuación del aprobado en 2002. Con este Plan, hoja de ruta y síntesis de las políticas transversales que ejecutamos y debemos seguir ejecutando desde el Consistorio capitalino en esta materia, marcamos el camino del cambio hacia una Soria más libre e igualitaria, a través de una gestión pública transparente y compartida con la ciudadanía.

Esto es posible solo gracias a la implicación y participación municipal a través del fortalecimiento y mantenimiento de los servicios, del empleo público como garante de calidad de los mismos y a través de la inversión pública y privada generadora de empleo, de desarrollo económico y social, generadora de calidad de vida y bienestar ciudadano. Éste es el camino que elegimos y hemos estado recorriendo a lo largo de estos años y que vamos a tratar de desarrollar con el objetivo compartido de lograr con el desarrollo de nuestra Ciudad, también una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Para ello además de las acciones de Gobierno necesarias y que comprometemos, se hace imprescindible la implicación de todos sectores de nuestra Ciudad, desde el tejido asociativo al empresarial, medios de comunicación y administraciones, pero también la implicación personal de toda la ciudadanía de manera particular.

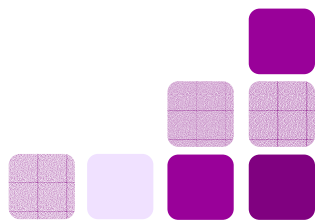
Porque fijamos y mantenemos como principal prioridad de nuestra acción de Gobierno en el Ayuntamiento de Soria las políticas de protección social como garante de la igualdad, la cohesión y la fortaleza de toda una sociedad, seña de identidad de nuestra acción política a lo largo de todo este periodo.

Así, esperamos contar con la colaboración de todos y todas para desarrollar este ambicioso Plan porque en su éxito radica el éxito de nuestra propia sociedad, para lograr un futuro mejor que nuestro presente, aun reconociendo los logros obtenidos, que no han sido pocos. Un futuro del que todas y todos sentimos con orgullo.

Carlos Martínez Minués
Alcalde de Soria



índice de contenidos

A decorative graphic consisting of several squares of different colors and patterns. There are four squares in a row at the bottom: a light purple square with a grid pattern, a solid light purple square, a solid dark purple square, and a solid dark purple square. Above them are two more squares with grid patterns, and one solid dark purple square at the top.

Introducción	7
Contexto sociodemográfico	10
Marco normativo	24
Un recorrido por el I plan de igualdad	35
Planificación estratégica	46



introducción

introducción

El Ayuntamiento de Soria pone en marcha el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2015 con el objetivo de avanzar hacia una sociedad más igualitaria y, por tanto, más justa.

El Plan se articula a través de seis líneas estratégicas y doce objetivos específicos que se operativizan en 65 medidas a ejecutar a lo largo de sus dos años de vigencia. Para su elaboración se ha tenido en cuenta el análisis de la situación en la que se encuentran las mujeres sorianas, la evaluación del Plan precedente y las aportaciones del Consejo Municipal de la Mujer y distintos sectores de la sociedad soriana.

El Área de Acción Social, Cooperación e Igualdad es el organismo responsable de elaborar, impulsar y ejecutar los planes municipales de igualdad. No obstante, adoptar el enfoque integral de género como principio orientador y eje estratégico del Plan implica que todas las Áreas y Concejalías del Ayuntamiento van a participar en su ejecución y por tanto, van a aunar esfuerzos por un objetivo común.

Este II Plan refleja el compromiso del Gobierno municipal con las mujeres del municipio de Soria y muestra nuestro programa de trabajo para avanzar en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



contexto sociodemográfico

contexto sociodemográfico

■ DEMOGRAFÍA Y POBLACIÓN¹

De acuerdo al Padrón Municipal de Habitantes a fecha 1 de enero de 2014, la población de la ciudad de Soria se cifraba en 39.891 habitantes de los cuales 18.937, el 47,47%, eran hombres y 20.954 eran mujeres, representando el 52,53% del total.

Del total de la población, la población nacional era de 35.661 habitantes y la población extranjera de 4.230 habitantes que representaban el 11,86% procedente de 73 países.

La mujer supera en porcentaje al varón tanto en población nacional como extranjera. Del total de la población nacional 20.954 son mujeres (53,53%), y del total de la población extranjera 1.970 (46,57%) son mujeres.

El número de mujeres españolas representan el 90,59% del total de mujeres y el número de mujeres extranjeras el 9,40%.

El grupo de mujeres latinas es el más numeroso, 811 mujeres, que representa el 41,15% del total de mujeres extranjeras, seguido de las mujeres procedentes de Europa que suman 718 que representan el 36,43%. Las menos representativas son las mujeres asiáticas cuyo número es de 80 (4,06%).

¹ La fuente consultada es el INE y el padrón municipal

El número de mujeres extranjeras empadronadas en nuestra ciudad es de 1.971 que provienen principalmente de Bulgaria: 330 (16,74%); Rumanía 233 (11,82%); Marruecos: 228 (11,57%); Bolivia: 218 (11,06%) y Ecuador: 159 (8,06%). y República Dominicana: 151 (7,66%).

Atendiendo a la **distribución por edad**, la ciudad de Soria presenta una de las estructuras de población más jóvenes de la Comunidad Autónoma. El índice de juventud se sitúa en 2010 en 15,1%, mientras que en el conjunto de Castilla y León es del 11,9%. La población de 65 o más años representa el 18,7% del total, frente al 22,6% en Castilla y León.

Fruto de una mayor **esperanza de vida** de las mujeres respecto de los hombres, se produce una feminización del envejecimiento. Mientras que la razón de masculinidad es de 0,9 para el conjunto de la ciudad de Soria, esta desciende a 0,7 si consideramos sólo al grupo de 65 o más años y a 0,5 en el de 85 y más. Las mujeres de la provincia de Soria viven por término medio 6,24 años más que los hombres y su esperanza de vida (86,93 años) es también superior a la del conjunto de mujeres castellanoleonesas (85,95 años) y españolas (84,97 años).

La inmigración que recibe España es una inmigración económica y, por tanto, la población extranjera que reside en nuestro país se caracteriza por el predominio de personas en edad activa. Entre las mujeres y los varones residentes extranjeros de Soria 2.260 (53,43%) son varones y 1.970 (46,57%) son mujeres, y tan sólo un 2,29% tiene 65 o más años.

Natalidad y maternidad

Según el Movimiento Natural de Población del Instituto Nacional de Estadística, en 2011 se

registraron 374 nacimientos de madres residentes en la ciudad de Soria. Con esta cifra nos vamos alejando de los máximos históricos de los años 2008/2009 en los que se alcanzan máximos históricos que no se producían desde hacía 20 años

En el conjunto de la provincia el número de nacimientos se mantiene estable gracias a los nacimientos de madres extranjeras, que han pasado del 6% en el año 2000 al 20% en 2011. La tasa bruta de natalidad de la ciudad de Soria, que mide el número de nacidos vivos por cada mil habitantes, se sitúa en el año 2010 en el 8,0‰, frente al 10,5‰ de la media española. contexto sociodemográfico.

Estos datos vuelven de nuevo a acercar el comportamiento de la ciudad de Soria de la pauta reproductiva de la provincia y del conjunto de Castilla y León, caracterizada por su carácter recesivo.

En la ciudad de Soria, el número de nacimientos se mantiene, pero como en otros territorios, la edad de la maternidad se posterga. Las mujeres tienen su primer hijo o hija a los 31,2 años en España y en la provincia de Soria a los 31,5.

En el año 2010, en la ciudad de Soria uno de cada tres nacimientos fue de una mujer de 35 o más años. Los embarazos después de los 35 se han duplicado desde la década de los 90 y triplicado desde los 80.

Según la Encuesta de Fecundidad, Familia y Valores, llevada a cabo en 2006 por el Centro de Investigaciones Sociológicas, a mayor nivel educativo, menos descendencia se tiene y más tarde. También se desprende de la encuesta que un 19% de las mujeres en edad fértil dice que no quiere ser madre y un 60% considera la maternidad un obstáculo para su carrera profesional¹.

El número medio de hijos e hijas por mujer en edad fértil sigue en nuestra provincia la tendencia observada a nivel nacional y autonómico. En la actualidad se sitúa en 1,26 descendientes por mujer lo que no garantiza el reemplazo generacional.

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

La mujer se ha incorporado plenamente a todos los niveles educativos de la enseñanza, superando en número de matriculaciones a los hombres en algunos niveles como el bachillerato, las diplomaturas y licenciaturas. Sin embargo, en algunas titulaciones, como las ingenierías, el alumnado femenino es todavía minoritario.

En la provincia de Soria en el curso académico 2012-2013 el alumnado total matriculado en enseñanzas no universitarias de régimen general era de 18.585 personas. El 48,4% son chicos y el 51,6% chicas. Esta distribución por sexo se mantiene más o menos constante en las etapas obligatorias, para mostrar los niveles educativos superiores una mayor división por sexo. En Bachillerato la proporción de chicas (52,1%) es superior a la de chicos (47,9%), mientras que en los Ciclos Formativos la relación se invierte².

Por otra parte, se observa todavía una alta división sexual en la elección de estudios universitarios, lo que hace prever un mantenimiento en el medio y largo plazo de la segregación ocupacional existente en el mercado de trabajo. Así, las mujeres siguen inclinándose por la educación y las ramas sanitarias y sociales, mientras que los hombres se decantan por la ciencia y la tecnología³. Esta segregación se produce de forma similar en todos los países de nuestro entorno.

² Junta de Castilla y León, (2013), Anuario Estadístico de Castilla y León 2010; Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Estadística; pág. 576 (con datos de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León).

³ Instituto de la Mujer, Estadísticas: Mujeres universitarias por países, periodo y campo de estudio; Consulta [en línea] URL: http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005678200&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPagina%2FIMUJ_Estadisticas

La participación de la mujer en la educación de adultos también es mayoritaria. Así, en el curso 2012-2013 el 64,2% del alumnado matriculado en estos cursos en la provincia de Soria eran mujeres⁴.

EMPLEO Y ACCESO A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

Durante estos últimos años la mujer se ha incorporado plenamente al mundo laboral y las diferencias de género se han ido equilibrando, sin embargo todavía existen desigualdades importantes que hay que corregir: la tasa de actividad femenina sigue estando muy por debajo de la masculina y de la media de la Unión Europea, la temporalidad y el desempleo hacen mella de manera especial sobre las mujeres, y persisten la segregación ocupacional, la desigualdad retributiva o el llamado techo de cristal en el acceso a puestos de responsabilidad.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa, en el cuarto trimestre del 2013, la tasa de actividad femenina para el conjunto de España era del 53,31% trece puntos por debajo de su homóloga masculina.

En Soria en 2011 (últimos datos recogidos), la tasa de actividad femenina es del 54,5%, un poco por encima de la media española, pero también ha aumentado mucho la tasa de paro femenina que se dispara al 23,16%.

Contrastando estos datos con nuestra Comunidad Autónoma la tasa de actividad femenina en el cuarto trimestre de 2013 es de 54,64%.

⁴ Junta de Castilla y León, (2013), *Op. Cit.*; pág. 609.

En la provincia de Soria la tasa de actividad de las mujeres es 3 puntos superior al a media Autonómica, superándose en el primer caso el 50%. No obstante, el avance ha sido importante, incrementándose el indicador de actividad femenino en cuatro puntos en los últimos cinco años, pasando de 47,57% en 2008 a 51,15% en el cuarto trimestre de 2013.

Tasa de actividad masculina y femenina según ámbito geográfico

Ámbito geográfico	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Provincia de Soria	63,55%	51,15%	57,43%
Castilla y León	61,26%	48,26%	54,64%
España	65,90%	53,31%	59,43%

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, IV Trim. 2013.

En ese mismo trimestre el 83,55% de las personas activas de la provincia estaban ocupadas, mientras que la tasa de paro se situaba en el 16,45%. Por género, el desempleo afecta más a mujeres que a hombres, existiendo una diferencia de cerca de dos puntos y medio porcentuales entre las tasas de paro femenina (17,96%) y masculina (15,26%).

Evaluación de las tasas de actividad, ocupación y paro en la provincia de Soria por sexo

Periodo temporal	Tasa de actividad			Tasa de ocupación			Tasa de paro		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
IV Trim. 2013	63,55	51,15	57,43	84,74	82,04	83,55	15,26	17,96	16,45
IV Trim. 2012	62,74	52,20	57,57	85,68	82,69	84,35	14,32	17,31	15,65
IV Trim. 2011	64,90	51,00	58,00	89,30	84,20	87,10	10,70	15,80	12,90

IV Trim. 2010	63,11	48,91	56,16	88,69	83,98	86,68	11,31	16,02	13,32
IV Trim. 2009	63,22	43,65	53,66	90,67	83,71	87,9	9,33	16,29	12,10
IV Trim. 2008	63,46	47,57	55,70	95,91	92,78	94,6	4,09	7,22	5,40

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, varios años.

Analizando la evolución de los indicadores de actividad y paro de las mujeres de la provincia en los últimos cinco años vemos como la tasa de actividad femenina se ha incrementado en la misma proporción que su tasa de paro, lo que quiere decir que la incorporación de nuevas mujeres al mercado de trabajo en estos últimos cinco años no se ha traducido en un incremento de su empleabilidad.

Como consecuencia de la crisis económica y el aumento del paro, en muchos hogares, mujeres sin empleo anterior o que habían interrumpido su vida laboral vuelven a la vida activa al perder el jefe de familia su empleo. Esto puede observarse no sólo en el aumento de la tasa de actividad femenina, sino también en la composición de las clases inactivas por sexo y situación de la actividad. Así, en el conjunto de Castilla y León entre 2007 y 2008 se produce un incremento del 23,46% en los inactivos varones que declaran dedicarse sólo a las tareas del hogar y una reducción del 3,25% en el caso de las mujeres⁵. Es pronto para adelantar si estas situaciones serán sólo coyunturales o llegarán a traducirse en verdaderos cambios sociales.

⁵ Dirección General de Estadística, (2009), Indicadores Laborales.

A nivel municipal disponemos de los datos de paro registrado en las oficinas del Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Según esta fuente a 31 de enero de 2013 había 7.200 personas inscritas como demandantes de empleo en la ciudad de Soria⁶.

Aproximadamente la mitad de las personas desempleadas son mujeres y de ellas cerca de tres de cada cuatro había trabajado antes en el sector servicios.

En cuanto a la contratación, en febrero de 2014 se registraron un total de 1.705 contratos de trabajo en las oficinas del ECVL de la ciudad de Soria. La contratación ha aumentado en 273 contratos con respecto al mismo mes del año anterior. El 51,8% de la contratación fue masculina y el 48,2% femenina.

La temporalidad sigue siendo la característica principal de la contratación tanto masculina como femenina, aunque en nuestro municipio en el último año han crecido principalmente los contratos indefinidos iniciales y los convertidos en indefinidos. La proporción de contratos acogidos a medidas de fomento del empleo indefinido ha aumentado un 93% con respecto al mismo mes del año anterior (un 121% en el caso de las mujeres).

En cuanto a la percepción de las desigualdades laborales, según el estudio llevado a cabo por la Concejalía de Juventud a lo largo del año 2010⁷, el 64% de los y las jóvenes sorianos piensan que los hombres están mejor retribuidos que las mujeres y más del 50% cree que los hombres tienen más oportunidades de encontrar un empleo y más facilidad para acceder a puestos de

⁶ Servicio Público de Empleo Estatal, Estadísticas: contratos y paro registrado por municipios; Último dato disponible: enero de 2013; Consulta [en línea] URL: <https://www.redtrabaja.es/es/redtrabaja/static/Redirect.do?page=statsMunicipios>

⁷ Ayuntamiento de Soria (2010), Estudio sociológico: La Juventud en Soria 2010; Soria: Concejalía de Educación y Juventud del Ayuntamiento de Soria; disponible [en línea] URL: www.soria.es/fileadmin/Documentos/Juventud/Final_Los_jovenes_en_Soria_revision_septiembre_2010_rev3.pdf

responsabilidad que las mujeres. Por género, las jóvenes sorianas perciben una mayor desigualdad que sus coetáneos varones.

No obstante lo anterior, empresas de nuestra provincia han sido objeto de reconocimiento por parte de la Junta de Castilla y León, siendo merecedoras del "Premio Mujer en la Empresa" en la categoría "incorporación de mujeres en cargos directivos" en dos ediciones consecutivas. En 2007 fue Amatex, S.A., con sede en Cabrejas de Pinar y dedicada a la obtención de madera tratada para exteriores, donde siete de los diez puestos directivos son ocupados por mujeres y en 2008 el premio recayó sobre Soria Impresión, empresa radicada en Soria y editora del periódico Heraldo de Soria, en la que siete de los once puestos directivos, entre ellos el de Directora del Diario, son ocupados por mujeres. No tenemos datos posteriores al 2008.

Por otro lado y a pesar de la crisis económica, también se ha incrementado la actividad emprendedora de las mujeres de nuestra provincia. Según datos de la Cámara de Comercio e Industria de Soria, 36 mujeres emprendedoras crearon su propia empresa en Soria en los ocho primeros meses del año 2010, un 33% por ciento más que en el mismo periodo del año anterior. Dos de cada tres iniciativas lideradas por mujeres se encuadran en el sector servicios y el resto en el sector comercio.

Desde el año 2001, a través del Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres de la Cámara, se han puesto en marcha un total de 314 iniciativas empresariales lideradas por mujeres.

PODER Y TOMA DE DECISIONES

Desde el año 2010, las mujeres sorianas pueden participar en la vida política y social de la ciudad a través del Consejo Municipal de la Mujer (previamente se hacía a través de los consejos sociales contemplados en la ley). El Consejo, que ha sustituido al anterior sector mujer del Consejo Social, es el órgano máximo de participación democrático de las mujeres de Soria y de sus grupos y asociaciones en los asuntos municipales. En él están representados los diferentes grupos políticos municipales y principales asociaciones de mujeres.

Miembros que componen el Consejo Municipal de la Mujer de Soria
Asamblea de Mujeres Olimpia
Asociación AMAS
Asociación Colectivo Mujer y Socialismo de Soria
Asociación de Mujeres ANTÍGONA
Asociación de Mujeres del Mundo Rural CERES-Soria
Asociación de Mujeres Magrebies de Soria EL HAYAT
Asociación de Mujeres en igualdad
Asociación de Viudas Virgen del Espino
Asociación Provincial de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios NUMANCIA
CC.OO. Comisiones obreras
Centros de Cultura Popular y Promoción de Adultos
Eva de Fojosa AMFAR Soria
Mujeres Africanas de Soria
Organización No Gubernamental de Desarrollo Mujeres del Mundo
UGT Unión General de Trabajadores
CGT Confederación General del Trabajo

Con el objetivo de incrementar la presencia de mujeres en órganos de decisión política, la Ley de Igualdad⁸ estableció el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos. En las elecciones municipales de 2007 se estableció la obligatoriedad de presentar listas paritarias en todos los municipios de más de 5.000 habitantes y en 2011 se amplió a los de más de 3.000. El efecto de la Ley se dejó notar en el número de concejalas electas tras las elecciones locales de 2007, que en el conjunto de España alcanzó el 39,5%, muy cerca del 40% que la ley establece como mínimo y más de 7 puntos por encima de la representación alcanzada en 2003. Sin embargo, el porcentaje de mujeres al frente de una alcaldía alcanzó tan sólo el 14,6%, lo que refleja el liderazgo marcadamente masculino de las listas⁹. En el Ayuntamiento de Soria la ratio de representación actual en el Equipo de Gobierno está totalmente equilibrada, participando en el Pleno 11 mujeres y 10 hombres.

En cuanto a la participación de la mujer en las diferentes estructuras de representación económica se observa una presencia todavía minoritaria en los órganos de dirección de las principales organizaciones empresariales y sindicales. No obstante, aunque minoritaria, la participación femenina es muy importante, ya que ostenta cargos de alta relevancia como la Presidencia y la Dirección General de la Cámara de Comercio e Industria de Soria, la Secretaría General de Comisiones Obreras (CCOO) y la secretaría General de la UGT.

Más detalladamente, en el caso de los órganos de decisión de la Cámara de Comercio e Industria de Soria la mujer representa el 20% de la composición del Comité Ejecutivo (dos de los diez cargos) y el 12,5% del Pleno (tres de los 24 cargos).

⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (BOE 23.03.07).

⁹ Ministerio de Igualdad, (2009), Informe-Balance: 2 años de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Su representación entre el mundo empresarial de Soria también es inferior a la masculina, ostentando el 16,7% de los cargos del Comité Ejecutivo de FOES (dos de doce cargos). No obstante, como hemos visto, seis organizaciones miembro están presididas por mujeres, las cuales a su vez forman parte del Consejo General de la Federación. Por último, las empresarias sorianas cuentan además con su propio órgano de representación a través de la Asociación de Mujeres Empresarias de Soria (ASOME).

Finalmente, dentro de las organizaciones sindicales, la mujer tiene una presencia más proporcionada en la Unión General de Trabajadores (UGT) de Soria, donde las mujeres ocupan el 42,9% de los cargos de su Comisión Ejecutiva Provincial (tres de los siete cargos), existiendo una secretaría específica de Acción Social e Igualdad, así como la secretaría general del sindicato.

En el caso de Comisiones Obreras la proporción de mujeres es inferior. Tan sólo una de las seis Secretarías que conforman la Comisión Ejecutiva, la Secretaría de Acción Social, la ocupa una mujer (el 16,6% de los cargos), aunque como hemos visto también la Secretaría General de la organización es ostentada por una mujer.

El sindicato CSI-CSIF de Soria también tiene una mujer de presidenta.

La Subdelegación de Gobierno de Soria está en manos de una mujer también.

CORRESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO

Aunque la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo ha ido comportando cambios en las relaciones familiares y los roles de género, la percepción sobre el uso del tiempo y el actual reparto de las tareas domésticas nos muestra lo que todavía queda por hacer.

Según la Encuesta de Conciliación llevada a cabo por el Ayuntamiento de Soria en el año 2010 en los hogares sorianos la mujer se sigue ocupando mayoritariamente de la limpieza y cuidado de la ropa, la preparación de alimentos y el cuidado de menores, personas enfermas y/o dependientes. En general, los hombres perciben que su aportación a las tareas domésticas es mayor de lo que perciben las mujeres.

Las responsabilidades que se comparten más habitualmente entre los dos miembros de la pareja son: la educación de los hijos e hijas, el control de gastos del hogar y la organización de la familia en periodo vacacional.

Coherentemente con lo expresado por las familias sorianas, el 76,7% de los y las jóvenes de la ciudad creen que "las mujeres se encuentran en clara desventaja sobre los hombres y que son ellas quienes realizan la mayor parte de las tareas propias del hogar"¹⁰.

¹⁰ Ayuntamiento de Soria (2010), Estudio sociológico: La Juventud en Soria 2010; Soria: Concejalía de Educación y Juventud del Ayuntamiento de Soria; p.58; disponible [en línea] URL: www.soria.es/fileadmin/Documentos/Juventud/Final_Los_jovenes_en_Soria_revisión_septiembre_2010_rev3.pdf



marco normativo

marco normativo

La Ley 7/1985, de Bases del Régimen Local¹, reformada por la Ley 27/2013², de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, en su Disposición Transitoria 2^a, establece que los municipios ostentarán cuantas competencias de ejecución no se encuentren conferidas por la legislación sectorial a otras Administraciones Públicas en las materias del hasta ahora artículo 28, entre las que se encuentra la promoción de la mujer. La Ley 1/1998³, de Régimen Local de Castilla y León³, en su art. 20.1, regula las competencias municipales entre las que se incluye la promoción de la igualdad de la mujer en los términos que se establezcan en la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Esta competencia genérica que se le asigna a las entidades locales se concreta en la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León⁴ de una forma más detallada al asignar a los ayuntamientos de más de 20.000 habitantes y a las diputaciones provinciales la capacidad de realizar diversas actuaciones en lo que se refiere a la política municipal en materia de mujer, entre las que se encuentra *aprobar y ejecutar en su respectivo ámbito Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Se matiza en la Ley que, a la hora de elaborar estos planes, se debe garantizar la coordinación de las actuaciones municipales con las acciones, programas y servicios destinados a la mujer de la Junta de Castilla y León y asegurar su coherencia y complementariedad con los planes generales de la comunidad.

1 Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local. (BOE 03.04.85; corrección de errores BOE 11.06.85)

2 Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local. (BOE 30.12.13)

3 Ley 1/1998, de 4 de junio, del Régimen Local de Castilla y León. (BOCYL 11.06.98)

4 Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, Artículo 11, (BOCYL 07.03.03).

El Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Contra la Violencia de Género de Castilla y León 2013-2018 se inspira en diferentes principios rectores entre los que se encuentra: “*Cooperación y colaboración institucional*”. Se pretende, respetando los ámbitos competenciales de cada una de las Administraciones Públicas, una colaboración institucional con el objeto de aumentar la eficacia y eficiencia de las políticas en materia de igualdad de oportunidades y contra la violencia de género.

De acuerdo con la distribución de competencias definida, el Ayuntamiento de Soria ha venido diseñando y ejecutando políticas encaminadas a la promoción de la igualdad de oportunidades en el municipio, tomando como referencia la normativa y planificación vigente en cada momento en la comunidad de Castilla y León. En los últimos años estas actuaciones se han realizado en el marco del **I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la ciudad de Soria**, herramienta que ha servido de gran utilidad como marco de actuación para las técnicas de la Concejalía de Acción Social, Cooperación e Igualdad. El Plan se divide en nueve áreas de actuación:

- Área de información y sensibilización.
- Área de participación e integración socio-comunitaria y cooperación.
- Área de educación, cultura y deporte.
- Área de formación e inserción laboral.
- Área de vivienda.
- Área de salud.
- Área de acción social.
- Área de prevención y actuación ante la violencia.
- Área de familia.

Las más de cien acciones que recoge el primer Plan se han ejecutado prácticamente en su totalidad. Esta circunstancia, unida a la necesaria adaptación a la situación actual ha llevado a elaborar el II Plan de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la ciudad de Soria. Partiendo de la evaluación del plan cuya vigencia concluye ahora, se han articulado las medidas de igualdad de oportunidades para la etapa que comienza.

Para terminar, es necesario mencionar como órgano máximo de representación de la mujer en la ciudad de Soria al **Consejo Municipal de la Mujer**. El Consejo está compuesto por las principales entidades, públicas y privadas, que trabajan en este campo y tiene como funciones básicas la de servir de órgano asesor no vinculante de la Administración Municipal y promover e impulsar propuestas, programas, medidas, etc. para la igualdad de la mujer en el municipio, entre otro tipo de funciones incluidas en el Reglamento que regula su funcionamiento.

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL

La igualdad de derechos entre mujeres y hombres empieza a formar parte de la agenda internacional con la organización de conferencias mundiales monográficas sobre mujer en el seno de las Naciones Unidas. La Conferencia de Beijing de 1995 marca una nueva etapa en la manera de enfocar los temas de mujer en la sociedad, tomando relevancia, a partir de este momento, dos conceptos de gran relevancia hoy en día: el empoderamiento (empowerment) y la transversalidad de género (mainstreaming). Por su parte, la Unión Europea desde su constitución ha ido estableciendo su política de igualdad a través de tratados, directivas o planes de trabajo para aspectos concretos.

Normativa internacional de referencia:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en dic. 1979 y ratificada por España.
- I Conferencia Mundial de la Mujer de México (1975).
- II Conferencia Mundial de la Mujer de Copenhague (1980).
- III Conferencia Mundial de la Mujer de Nairobi (1985).
- IV Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing (1995).

Normativa europea de referencia:

- Tratado de Roma, constitutivo de la Comunidad Económica Europea (CEE), firmado en Roma el 25 de marzo de 1957.
- Tratado de Amsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos (DOUE 10.11.97).
- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DOCE 05.10.02).
- Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, (DOUE 21.12.04).
- Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, (DOUE 05.06.06). Esta disposición refunde varias directivas en materia de empleo.
- Plan de trabajo de la Unión Europea para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).
- Carta de la Mujer (marzo 2010) adoptada por la Comisión Europea, renovando su compromiso por la igualdad entre sexos e insistiendo en la necesidad de incorporar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, de forma transversal, en todas sus políticas.
- El Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

ORDENAMIENTO JURÍDICO DE LA IGUALDAD EN ESPAÑA

La Constitución Española representa la garantía y referencia última en nuestro ordenamiento jurídico de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de la protección frente a la discriminación por razón de sexo. No obstante, la necesidad de articular una protección más específica que de respuesta a nuevas situaciones de desigualdad ha motivado la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que nace con la vocación de convertirse en una ley-código en esta materia en España.

Normativa de referencia:

- **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 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno (BOE 14.10.03).
- Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 06.11.99).
- Real Decreto. 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (BOE 19.10.00).
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa» (BOE 03.11.09).
- Real Decreto 1370/2007, de 19 de octubre, modificado por Real Decreto 41/2009, de 23 de enero, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres (BOE 01.11.07).

- Planes de Igualdad de Oportunidades: I (1988-1990); II (1993-1996); III (1997-2000) y IV (2003-2006).
- II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016), aprobado en Consejo de Ministros el 7 de marzo de 2014. El I Plan se desarrolló de 2008 a 2011.
- Plan integral de lucha contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual (2009-2011).
- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** (BOE 29.12.04).
- Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica (BOE 01.08.03).
- Plan de atención y prevención de la violencia de género en población extranjera inmigrante (2009-2012).
- Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo (BOE 04.03.10)

ARTICULACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD EN CASTILLA Y LEÓN

Al igual que ocurre en la esfera nacional, el Estatuto de Autonomía de Castilla y León, como norma superior de ámbito autonómico, constituye una garantía para la igualdad de oportunidades en la región, recogiendo entre sus competencias la *promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de la violencia de género* (art. 70.1.11º). El marco por el que se regula de forma integral la promoción de la igualdad y la asistencia a la mujer lo conforma la **Ley 1/2003, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León** y sus normas de desarrollo, que se extiende a diferentes aspectos: educativo, económico, laboral, el relativo a la conciliación de

la vida familiar y laboral o todo lo concerniente a la asistencia a colectivos de mujeres con una problemática específica por razón de género.

Normativa de referencia:

- Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León (BOCyL 03.12.07).
- Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla y León (BOCYL 21.12.10).
- **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León** (BOCyL 07.03.03).
- Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León (BOCyL 11.03.11).
- Decreto 300/1999, de 25 de noviembre, por el que se regula la Comisión Interconsejerías para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (BOCyL 03.12.99).
- Decreto 30/2005, de 21 de abril, por el que se crea y regula el **Observatorio de Género de Castilla y León** (BOCyL 27.04.05).
- Orden de 28 de febrero de 1996, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se crea el **Consejo Regional de la Mujer** (BOCyL 07.03.96) y Decreto 171/2000, de 13 de julio, por el que se regula.
- Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018. (BOCyL 20.05.2013). Da continuidad a los cuatro planes de igualdad elaborados desde 2001 y dos planes contra la violencia, desarrollados desde 2002.
- Decreto 292/2001, de 20 de diciembre, por el que se establecen Líneas de Apoyo a la Familia y a la Conciliación con la Vida Laboral en Castilla y León. (BOCyL 21.12.01).
- Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL 14.03.07).

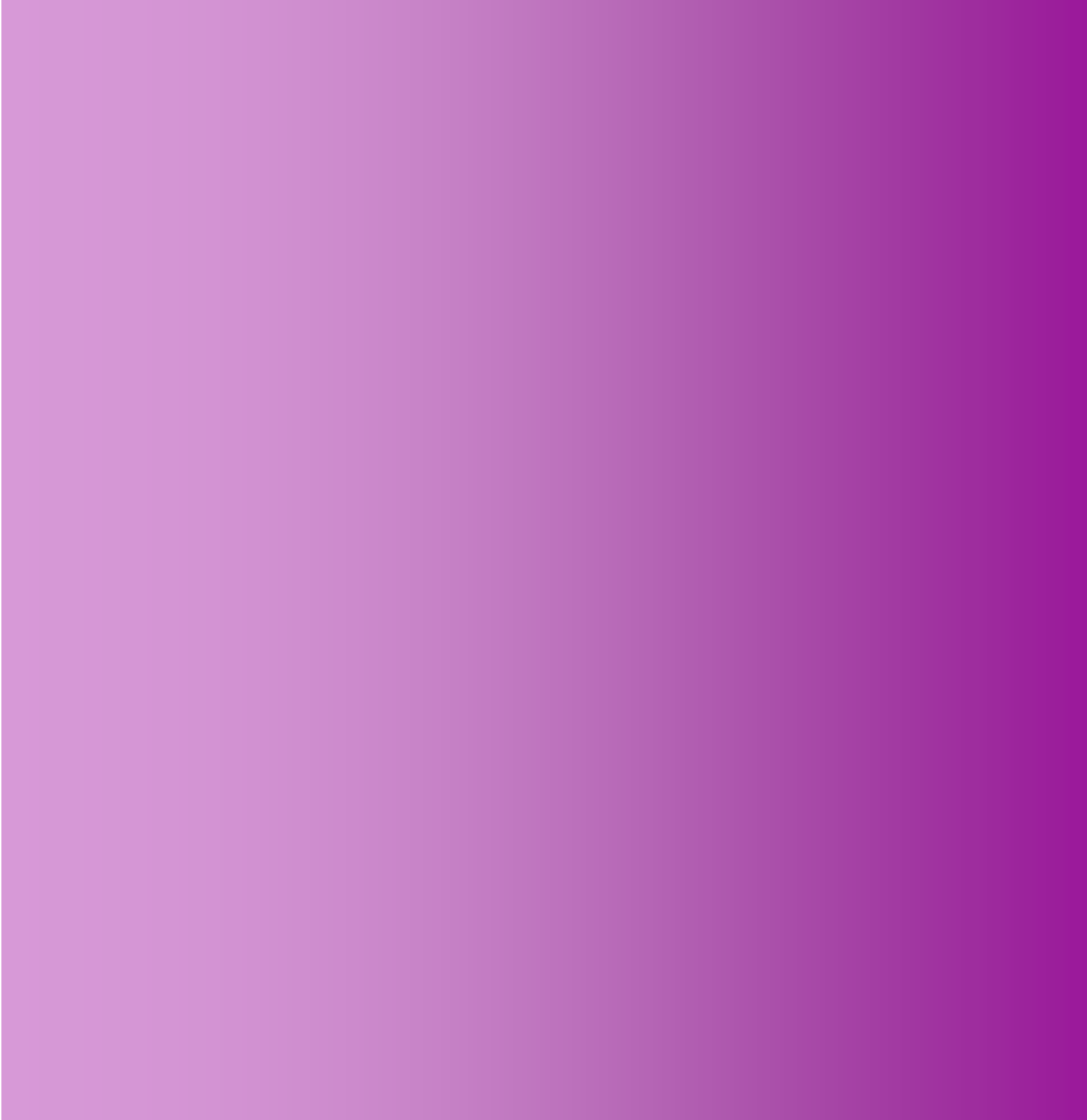
- **Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León** (BOCyL 20.12.10).
- Decreto 5/2000, de 13 de enero, por el que se crea la Red de Asistencia a la Mujer víctima de maltrato o abandono familiar en Castilla y León (BOCyL 19.01.00).
- Decreto 133/2003 de 20 de noviembre de 2003, por el que se crea y regula la Comisión Regional contra la Violencia hacia la Mujer (BOCyL 21.11.03).
- Pacto Social contra la Violencia de Género de Castilla y León.

LA POLÍTICA MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

En el ejercicio de las competencias que le corresponden al Ayuntamiento de Soria en el campo de la igualdad de oportunidades, en el marco de la normativa y planificación de ámbito regional y nacional y, atendiendo a la necesaria coordinación que debe regir entre administraciones, se ha articulado el presente plan a través del cual se orientará la política municipal de promoción de la igualdad de oportunidades durante su período de vigencia.

Normativa de referencia:

- I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la ciudad de Soria.
- Reglamento del Consejo Municipal de la Mujer de Soria.





un recorrido por el I plan

El I plan de igualdad

El Ayuntamiento de Soria, desde la Concejalía de Acción Social, Cooperación e Igualdad realiza desde el año 95 una importante labor en materia de igualdad entre mujeres y hombres. El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, elaborado en consonancia con las directrices nacionales y autonómicas vigentes, es el primer instrumento del que se dota la concejalía para abordar con una estrategia definida, todos aquellos aspectos que afectan a la vida de la mujer, generando instrumentos, recursos y actividades que mejoren claramente la calidad de vida de las mujeres que viven en Soria. El I Plan de Igualdad es por tanto desde el año 2002 el marco de referencia para la ejecución de programas y actuaciones de ámbito municipal encaminadas a la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Casi diez años después los objetivos establecidos en cada una de las nueve áreas estratégicas en las que se estructuraba el I Plan están totalmente superados a través del desarrollo de las diferentes actuaciones específicas previstas.

Llegados a este punto y en base a la experiencia acumulada en este periodo se hace necesario continuar avanzando intentando afianzar aquellas líneas de trabajo abiertas en el periodo precedente y a las que se considera imprescindible dar continuidad, cerrando otras medidas ya superadas y diseñando otras actuaciones nuevas que den respuesta a las necesidades cambiantes de la sociedad soriana.

Exponemos a continuación las principales actuaciones y programas desarrollados para dar cumplimiento a los objetivos fijados en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ÁREA	OBJETIVOS	Principales actuaciones
1. INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	<p>1.1. Fomentar en los medios de comunicación una imagen pública de las mujeres en consonancia con su realidad actual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación del Premio Mujer y Periodismo. ▪ Creación del Premio de Fotografía "Mujer y Violencia".
	<p>1.2. Sensibilizar y promover una actitud crítica entre la ciudadanía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornadas del 8 de marzo "Día Internacional de la Mujer". ▪ Jornadas del 25 de noviembre "Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres". ▪ Congreso Provincial de la Mujer.
	<p>1.3. Promover la colaboración entre Administraciones, asociaciones de todo tipo, entidades y centros de información que actúan en la ciudad, para mejorar la información que se da a las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación y consolidación del Consejo Municipal de la Mujer.
	<p>1.4. Mejorar la información adecuándola a las demandas, necesidades e intereses de las mujeres para mejorar su calidad de vida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servicio de información y orientación de la Concejalía por el que se accede a los servicios especializados. ▪ Transmisión de toda la información a todas las asociaciones de mujeres de la capital.

ÁREA	OBJETIVOS	Principales actuaciones
2. PARTICIPACIÓN E INTEGRACIÓN SOCIOCOMUNITARIA Y COOPERACIÓN	2.1. Apoyar y fomentar el asociacionismo y la participación de las mujeres en todos los ámbitos: político, social y cultural del municipio.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación del Consejo Municipal de la Mujer. ▪ Apoyo técnico y económico a las asociaciones de mujeres de Soria.
	2.2. Promover la participación equilibrada entre hombres y mujeres en todos los niveles de responsabilidad, así como una mayor presencia de las mujeres en la vida pública del municipio.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrategia de mainstraiming en la acción local.
	2.3. Favorecer la participación de las mujeres en acciones de solidaridad y de mejora e incorporar la perspectiva de género en todos los programas de cooperación para el desarrollo, ayuda humanitaria y sensibilización social.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyo y colaboración a proyectos de cooperación desarrollados en diversos lugares: Salvador de Bahía (Brasil), Antioquia (Colombia), Prizren (Kosovo). ▪ Convenio con la Asociación Soriana de Amigos del Pueblo Saharahui.
3. EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	3.1. Promover actividades de sensibilización en colaboración con la comunidad escolar sobre una educación en el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de los programas de Escuela de Madres y Padres.
	3.2. Favorecer el acceso y la participación de las mujeres en la vida cultural y educativa.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Certamen de Cortos Ciudad de Soria. ▪ Programa Hoy Libro.
	3.3. Promover actividades culturales con una participación activa de la mujer para crear una nueva cultura de igualdad de oportunidades en la ciudad de Soria.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornadas del 8 de marzo “Día Internacional de la Mujer”. ▪ Jornadas del 25 de noviembre “Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres”. ▪ Creación del Premio Mujer y Periodismo

ÁREA	OBJETIVOS	Principales actuaciones
4. FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL	<p>4.1. Conocer la situación de las mujeres en el mercado laboral de la ciudad de Soria</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Edición de una guía de autoempleo femenino
	<p>4.2. Promocionar la formación ocupacional y la inserción laboral de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa de Orientación y Asesoramiento Sociolaboral para Colectivos en Exclusión. ▪ Proyecto Integra ▪ Formación en gestión empresarial y habilidades sociolaborales. ▪ Asesoramiento a emprendedoras. ▪ Creación de un Grupo de Mentoras. ▪ Creación de un Aula de Informática. ▪ Inclusión de medidas concretas en los convenios laborales.
	<p>4.3. Sensibilizar y concienciar a las empresas sorianas sobre la importancia de la plena igualdad de la mujer</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Premio de Igualdad dirigido a las empresas sorianas modélicas en materia de conciliación.
	<p>4.4. Mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral de la mujer en Soria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encuesta de conciliación entre familias sorianas. ▪ Escuela municipal de Educación Infantil. ▪ Ayudas directas para gastos de guardería. ▪ Centro de Ocio y Tiempo Libre La Peonza. ▪ Recursos municipales para atención a personas dependientes (SAD, Teleasistencia, Centro de Día...)

ÁREA	OBJETIVOS	Principales actuaciones
5. VIVIENDA	<p>5.1. Facilitar el acceso a la vivienda de mujeres en situación de especial necesidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayudas Económicas de Emergencia. ▪ Reserva de viviendas de protección pública.
	<p>5.2. Hacer visible en la calle las aportaciones de las mujeres a la sociedad y contribuir a la configuración de un espacio urbano que se adapte a la ciudadanía para mejorar su calidad de vida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reinauguración simbólica de calles con nombres femeninos con motivo del Día Internacional de la Mujer.
	<p>5.3. Participar en la revisión del Plan General de Ordenación Urbana para conciliar en el diseño urbano los ámbitos público y privado, creando un nuevo hábitat que contribuya a mejorar la calidad de vida de todas las personas que habitan en Soria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyo a la Comisión de Urbanismo para la integración de la perspectiva de género en el diseño urbanístico de la ciudad.
	<p>5.4. Integrar la perspectiva de género en la planificación de las políticas medioambientales y promover la participación activa de las mujeres en este ámbito, potenciando el consumo responsable y la protección del medio ambiente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Charlas informativas en el colectivo de amas de casa y consumidoras Numancia y en las diferentes asociaciones de vecinos de Soria capital

ÁREA	OBJETIVOS	Principales actuaciones
6. SALUD	<p>6.1. Elaborar el desarrollo de programas de educación para la salud destinados a mejorar la calidad de las mujeres en sus distintas etapas evolutivas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa Hoy Libro. ▪ Proyecto Integra. ▪ Plan Municipal de Prevención de Drogodependencias. ▪ Apoyo a las asociaciones de mujeres de la ciudad de Soria en el desarrollo de actividades de educación para la salud. ▪ Curso in labora ▪ Curso educativo mimamé ▪ Firma del convenio y desarrollo de actuaciones con el Ministerio de Sanidad y Política Social
	<p>6.2. Emprender iniciativas destinadas a la mejora de la salud sexual y reproductiva en la ciudad de Soria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa de educación sexual en todos los centros educativos de Soria capital en 6º de primaria y 1º de la ESO a través del consejo municipal de infancia y juventud. ▪ Talleres dirigidos a jóvenes en el centro joven
7. ACCIÓN SOCIAL	<p>7.1. Promover programas de investigación, en colaboración con otras Entidades, para conocer las causas y la situación real de las mujeres que sufren marginación en la ciudad de Soria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyo a los estudios realizados por las diferentes organizaciones del tercer sector (Cruz Roja, Cáritas, Fadiso) a través de convenios específicos.
	<p>7.2. Mejorar la calidad de vida de las mujeres en riesgo de exclusión social, concienciando a la sociedad sobre la prevención e integración de las mujeres en riesgo de exclusión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actos de conmemoración del 8 de marzo "Día Internacional de la Mujer". ▪ Actos de conmemoración del 25 de noviembre "Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres". ▪ Apoyo a las asociaciones de mujeres de la ciudad de Soria en el desarrollo de programas y actividades de sensibilización.
	<p>7.3. Promover programas de inserción social dirigidos a las mujeres en situación de riesgo de exclusión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa de Orientación y Asesoramiento Sociolaboral para Colectivos en Exclusión. ▪ Gestión y tramitación de prestaciones sociales de emergencia (ayudas económicas de emergencia, renta garantizada de ciudadanía).

ÁREA	OBJETIVOS	Principales actuaciones
8. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	8.1. Promover medidas para prevenir y eliminar la violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actos de conmemoración del 25 de noviembre “Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres”. ▪ Convocatoria para ayudas económicas para gastos básicos de vivienda. ▪ Apoyo técnico a las asociaciones de mujeres
	8.2. Promover la autonomía social y personal de las mujeres víctimas de malos tratos.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa de Orientación y Asesoramiento Sociolaboral para Colectivos en Exclusión
	8.3. Potenciar desde el Área de Mujer del Ayuntamiento de Soria los recursos sociales existentes y crear otros nuevos para la atención de las mujeres que sufren violencia de género (maltrato y agresiones sexuales), así como de sus hijos e hijas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa de apoyo psicológico. ▪ Programa de asistencia jurídica. ▪ Centro de emergencia y Casa de acogida. ▪ Servicio de Teleasistencia móvil para víctimas de violencia de género. ▪ Coordinación y derivaciones a la red de asistencia a la mujer de Castilla y León. ▪ Apoyo económico al mantenimiento del punto de encuentro familiar. ▪ Cesión del local al punto de encuentro familiar.

ÁREA	OBJETIVOS	Principales actuaciones
9. FAMILIA	<p>9.1. Sensibilizar a la ciudadanía de Soria sobre la necesidad de la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y laborales entre mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actos de conmemoración del 8 de marzo “Día Internacional de la Mujer”. ▪ Apoyo técnico y económico a las asociaciones de mujeres de la ciudad de Soria en el desarrollo de programas y actividades de sensibilización.
	<p>9.2. Impulsar la realización de actuaciones de intervención con todas las personas integrantes de la unidad familiar, a fin de obtener un cambio de actitud en el reparto de responsabilidades familiares y laborales, fomentando el equilibrio y reparto equitativo de los tiempos de producción, cuidado de las personas, tareas domésticas y personales (ocio, descanso, recreo, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de los programas de Escuela de Madres y Padres en centros escolares.
	<p>9.3. Potenciar la creación, mejora y ampliación de los servicios para la conciliación de la vida laboral y familiar y dar cobertura a las familias ante determinadas situaciones, familias monoparentales, cuidado de personas dependientes, enfermedad, minusvalía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encuesta de Conciliación a las familias de Soria. ▪ Ayudas directas para gastos de guardería. ▪ Centro de Ocio y Tiempo Libre “La Peonza”. ▪ Apoyo y respiro familiar a cuidadores y cuidadoras de personas dependientes. ▪ Información, asesoramiento, gestión de recursos y tramitación de prestaciones a través de la red de CEAS.





planificación **estratégica**

planificación estratégica

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Avanzar en la construcción de una ciudad integradora, igualitaria, conciliadora y corresponsable a través de la sensibilización de la ciudadanía, la corrección de las desigualdades, el empoderamiento de las mujeres y la incorporación del enfoque integrado de género en las políticas municipales.

PRINCIPIOS RECTORES

La política municipal de igualdad del Ayuntamiento de Soria, que se articula y vertebra a través de su II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2015, está orientada y guiada por los siguientes principios rectores:

- **Transversalidad:**
Adopción de un enfoque integral que garantice que los intereses y necesidades de las mujeres están presentes en todos los ámbitos de la actuación municipal.
- **Prevención:**
Intervención sobre los factores de riesgo y vulnerabilidad y refuerzo de los factores de protección.
- **Participación:**
La igualdad debemos construirla entre todas las personas para todas las personas.
- **Coordinación:**
Entre las diferentes administraciones, organismos y entidades que intervienen en el campo de la igualdad mediante estructuras formales y estables.
- **Flexibilidad:**
El Plan debe entenderse como un instrumento flexible y abierto, que permita adaptar objetivos y programas a los cambios socioeconómicos que se vayan produciendo, respondiendo así a las necesidades emergentes.

PLANIFICACIÓN

Para alcanzar el objetivo estratégico, bajo los principios orientadores de la política municipal de igualdad, el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la ciudad de Soria se estructura en 6 líneas estratégicas y se hace operativo a través de 12 objetivos específicos.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	OBJETIVOS	
L1 Transversalidad	OBJETIVO 1.1 Integrar la perspectiva de género y afianzar el compromiso del Ayuntamiento de Soria con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	OBJETIVO 1.2 Formar en materia de igualdad a la clase política y al funcionariado y personal laboral del ayuntamiento.
L2 Información, comunicación y sensibilización.	OBJETIVO 2.1 Mejorar y diversificar los canales de información y acceso de la ciudadanía a los servicios, programas y recursos del Ayuntamiento en materia de igualdad.	OBJETIVO 2.2 Promover y reforzar las actuaciones de sensibilización y promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
L3 Corresponsabilidad y equilibrio en los usos del tiempo.	OBJETIVO 3.1 Fomentar la coeducación entre niños y niñas, adolescentes y jóvenes de la ciudad de Soria.	OBJETIVO 3.2 Promover la conciliación corresponsable y el equilibrio de los usos del tiempo entre mujeres y hombres.
L4 Empoderamiento y toma de decisiones.	OBJETIVO 4.1 Promover la participación de la mujer en la vida social y política.	OBJETIVO 4.2 Incrementar la participación y el papel de la mujer en las estructuras económicas.
L5 Corrección de las desigualdades y prevención de la exclusión social.	OBJETIVO 5.1 Favorecer la inserción laboral de las mujeres aumentando su empleabilidad a través de la formación, el apoyo a sus proyectos profesionales y la mejora de sus condiciones laborales y de trabajo.	OBJETIVO 5.2 Facilitar la integración sociolaboral de las mujeres que se encuentran en situación de riesgo o exclusión social y que por su condición de género sufren una doble discriminación.
L6 Lucha contra la violencia de género.	OBJETIVO 6.1 Prevenir el maltrato hacia las mujeres difundiendo valores igualitarios y aunando el compromiso de toda la sociedad soriana contra la violencia de género.	OBJETIVO 6.2 Procurar una atención integral, coordinada e inmediata a las víctimas de violencia de género y sus descendientes.

Las seis líneas estratégicas son los seis frentes de intervención a través de las cuales se van a vertebrar las actuaciones, programas, servicios y recursos tendentes a alcanzar el objetivo estratégico definido para el periodo 2014-2015.

L1. TRANSVERSALIDAD

Se introducirá la perspectiva de género en todas las políticas y acciones del Gobierno municipal a fin de conseguir la eliminación de las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, implicando para ello a todas las áreas y concejalías.

L2. INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

A través de la información, comunicación y sensibilización el II Plan continuará trabajando por la configuración de una sociedad más igualitaria, desterrando estereotipos, visibilizando el papel de la mujer en los diferentes órdenes de la vida y fomentando modelos más acordes con los nuevos papeles que hombres y mujeres juegan en la sociedad actual.

L3. CORRESPONSABILIDAD Y EQUILIBRIO EN LOS USOS DEL TIEMPO.

Teniendo en cuenta que las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar se vertebran en Soria a través del Plan de Infancia y Familia, es el momento de dar un paso más y abordar a través de este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres la cuestión de la corresponsabilidad, el equilibrio en los usos del tiempo y el desarrollo de las nuevas masculinidades.

La igualdad se construye desde la primera infancia, por lo que esta línea promueve la construcción de un modelo educativo que permita a mujeres y hombres el desarrollo pleno de sus capacidades y promueva relaciones de convivencia igualitarias.

L4. EMPODERAMIENTO Y TOMA DE DECISIONES.

Esta línea de intervención pretende favorecer las condiciones de acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad, propiciando y avanzando en un cambio necesario de cultura política y empresarial.

Por otra parte, se persigue promover la conciencia individual y colectiva de las mujeres, de manera que les permita aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio del poder político y económico.

L5. CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y PREVENCIÓN DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL.

La promoción del acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad se completará con acciones de discriminación positiva que tratarán de hacer frente a otros dos focos de desigualdad: la segregación ocupacional y la brecha digital. Asimismo, en este eje confluyen las diferentes medidas de acción positiva dirigidas a prevenir la exclusión social de las mujeres que a su condición de género suman otros factores de vulnerabilidad que les hacen víctimas de una doble discriminación.

L6. LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Finalmente, a través de esta línea se articulan medidas y recursos para la protección y atención integral a las víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas. Como base para ir logrando una paulatina reducción hasta su definitiva erradicación, se centra en actuaciones de sensibilización y prevención que visibilicen las diferentes formas de violencia contra las mujeres y confluyan en la configuración de una conciencia social de tolerancia cero ante el maltrato.

LÍNEA ESTRATÉGICA 1. TRANSVERSALIDAD

Objetivos	Actuaciones	Áreas
<p>1.1. Integrar la perspectiva de género y afianzar el compromiso del Ayuntamiento de Soria con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso de velar por un uso del lenguaje no sexista en la administración local. ▪ Fomento de la igualdad de género en la contratación, los convenios y subvenciones, promoviendo la composición equilibrada entre mujeres y hombres en los tribunales de selección de personal, incluyendo la igualdad de oportunidades en el temario de oposiciones a puestos municipales, valorando la formación en igualdad en los procesos de selección, reservando plazas para mujeres en cursos de promoción, etc. ▪ Introducción de la variable género en las estadísticas municipales. ▪ Promoción de la evaluación de los programas, servicios y recursos de las diferentes áreas municipales con perspectiva de género con el objetivo de detectar necesidades específicas del colectivo de mujeres y/o posibles desigualdades. ▪ Elaboración de Informes de evaluación del impacto de género para la nueva normativa y planificación municipal que se desarrollen con carácter previo a su aprobación. ▪ Creación de un Grupo de Trabajo para alentar, formar y apoyar a las diferentes áreas de la Administración Local (Cultura, Deporte, Juventud, Vivienda...) para la incorporación paulatina de la perspectiva de género en la programación de actividades y servicios. 	<p>Economía y Hacienda</p> <p>Cultura</p> <p>Vivienda y Urbanismo</p> <p>Acción Social, Cooperación e Igualdad</p> <p>Medio Ambiente</p> <p>Deportes</p> <p>Festejos y Participación</p> <p>Servicios Locales</p> <p>Juventud</p>
<p>1.2. Formar en materia de igualdad a la clase política y al funcionariado y personal laboral del ayuntamiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración y difusión entre el funcionariado y personal laboral de un "decálogo para un uso del lenguaje no sexista en la administración pública". ▪ Diseño e implantación de un plan de igualdad institucional en el Ayuntamiento de Soria. ▪ Capacitación del personal técnico del Ayuntamiento de Soria en igualdad de oportunidades. ▪ Capacitación de concejales y concejalas en materia de género e igualdad. 	<p>Comercio, Turismo e Industria</p>

LÍNEA ESTRATÉGICA 2. INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivos	Actuaciones	Áreas
<p>2.1. Mejorar y diversificar los canales de información y acceso de la ciudadanía a los servicios, programas y recursos del Ayuntamiento en materia de igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres a la población soriana. ▪ Distribución de ejemplares del Plan entre el personal técnico del ayuntamiento, así como a otras entidades públicas y/o privadas de Soria. ▪ Elaboración de un díptico en soporte digital que resuma las líneas estratégicas y actuaciones del plan dirigido a la población general. ▪ Puesta a disposición de la ciudadanía de toda aquella información sobre recursos, servicios y programas en materia de igualdad. ▪ Elaboración y difusión de notas de prensa informativas referentes a los programas, actividades o medidas puestos en marcha por el Área de Acción Social, Cooperación e Igualdad. ▪ Mejora de los contenidos y la accesibilidad del apartado de mujer de la Web del Ayuntamiento de Soria para que se convierta en un punto de referencia municipal para el acceso a toda la información existente en materia de igualdad (recursos, programas, convocatorias, estadísticas...) ▪ Elaboración y divulgación de una memoria anual de ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para dar a conocer a la ciudadanía los programas puestos en marcha y el grado de cumplimiento y avance sobre los objetivos. ▪ Eliminar cualquier sesgo sexista en todas las campañas publicitarias que el Ayuntamiento realice. 	<p>Economía y Hacienda</p> <p>Cultura</p> <p>Vivienda y Urbanismo</p> <p>Acción Social, Cooperación e Igualdad</p> <p>Medio Ambiente</p> <p>Deportes</p> <p>Festejos y Participación</p> <p>Servicios Locales</p> <p>Juventud</p> <p>Comercio, Turismo e Industria</p>

<p>2.2. Promover y reforzar las actuaciones de sensibilización y promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conmemoración del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) dando una amplia difusión a las actividades o actos simbólicos realizados entre la población de la ciudad de Soria. ▪ Reconocimiento a medios de comunicación, personas o entidades que contribuyan a difundir una imagen positiva de la mujer, acorde con su papel actual en la sociedad. ▪ Apoyo a programas y actuaciones de sensibilización propuestos por las asociaciones de mujeres de la ciudad de Soria que sean acordes con los principios y objetivos del presente Plan. ▪ Puesta en marcha de la escuela municipal de formación en temas de género, a través del Consejo Municipal de la Mujer. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración de un código de conducta para un uso del lenguaje y de la imagen no sexista y un tratamiento de la información no discriminatorio y desarrollo de campañas para que los diferentes medios de comunicación lo suscriban. 	<p>Economía y Hacienda</p> <p>Cultura</p> <p>Vivienda y Urbanismo</p> <p>Acción Social, Cooperación e Igualdad</p> <p>Medio Ambiente</p> <p>Deportes</p> <p>Festejos y Participación</p> <p>Servicios Locales</p> <p>Juventud</p> <p>Comercio, Turismo e Industria</p>
--	---	--

LÍNEA ESTRATÉGICA 3. CORRESPONSABILIDAD Y EQUILIBRIO EN LOS USOS DEL TIEMPO

Objetivos	Actuaciones	Áreas
<p>3.1. Fomentar la coeducación entre niñas y niños, adolescentes y jóvenes de la ciudad de Soria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Charlas y talleres sobre coeducación para primaria y secundaria en coordinación con los centros educativos. ▪ Programación de actividades coeducativas a desarrollar a través del Centro de Ocio y Tiempo Libre y del Centro Joven. ▪ Difusión de criterios educativos en la adquisición de juguetes, libros, materiales educativos y desarrollo de juegos no sexistas en los centros de dependencia municipal. ▪ Desarrollo de un programa de talleres para prevención de conductas sexistas en colaboración con el consejo municipal de infancia y juventud. 	<p>Acción Social, Cooperación e Igualdad</p> <p>Cultura</p> <p>Juventud</p>
<p>3.2. Promover la conciliación corresponsable y el equilibrio de los usos del tiempo entre mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ampliación de plazas para niños y niñas de 6 a 12 años en el centro municipal de tiempo libre con visión conciliadora. ▪ Mejorar la información a la ciudadanía de los siguientes servicios vinculados al reconocimiento de dependencia: teleasistencia, SAD, comida a domicilio... 	<p>Acción Social, Cooperación E Igualdad</p> <p>Economía y Hacienda</p> <p>Comercio, Turismo e Industria</p> <p>Cultura</p> <p>Juventud</p> <p>Deportes</p>

<p>3.2. Promover la conciliación corresponsable y el equilibrio de los usos del tiempo entre mujeres y hombres</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Campaña de sensibilización dirigida a la juventud para intensificar el compromiso de compartir en igualdad el trabajo doméstico y los cuidados y responsabilidades familiares a través del consejo municipal de infancia y juventud y centro joven. ▪ Realización de programas formativos dirigidos a cuidadores y cuidadoras de personas dependientes. ▪ Promoción en el Ayuntamiento de Soria de la adopción de medidas de acción positiva dirigidas a los hombres para fomentar su coparticipación en la vida familiar (opción de disfrute del permiso de maternidad en favor del padre, reducción de jornada, excedencias para el cuidado de menores y dependientes, etc.). ▪ Adopción de medidas (recursos de conciliación, programación de horarios compatibles con los laborales, etc.) para motivar y facilitar la coparticipación de padres y madres con el mismo nivel de compromiso en los diferentes programas y actividades municipales dirigidos a la familia (programas de prevención de drogas, programa de apoyo a familias, escuela de padres y madres...). <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de una campaña de sensibilización por una conciliación corresponsable entre mujeres y hombres. ▪ Realización de talleres para potenciar la adquisición de habilidades domésticas y destrezas para el cuidado de menores y dependientes para hombres adultos (cocina, planchado, cuidado de personas mayores, etc.). 	<p>Acción Social, Cooperación e Igualdad</p> <p>Economía y Hacienda</p> <p>Comercio, Turismo e Industria</p> <p>Cultura</p> <p>Juventud</p> <p>Deportes</p>
---	--	---

LÍNEA ESTRATÉGICA 4. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

Objetivos	Actuaciones	Áreas
<p>4.1. Promover la participación de la mujer en la vida social y política.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visibilizar la contribución de mujeres sorianas destacadas en diferentes ámbitos de la vida pública a través de la denominación de las nuevas calles de la ciudad. ▪ Apoyo técnico y económico a las asociaciones de mujeres con el objeto de fortalecer y consolidar el movimiento asociativo femenino de la ciudad de Soria. ▪ Consolidación del papel del Consejo Municipal de Mujer como órgano colegiado de referencia en todo lo que respecta a la igualdad. ▪ Apoyo a la difusión de las diferentes formas de expresión cultural y artística desarrolladas por mujeres de Soria. ▪ Apoyo a las estructuras culturales de participación social que incrementen la participación de la mujer en los cuadros de toma de decisiones. 	<p>Acción Social, Cooperación e Igualdad</p> <p>Festejos y Participación</p> <p>Cultura</p>
<p>4.2. Incrementar la participación y el papel de la mujer en las estructuras económicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de un curso para mujeres sobre "Gestión de entidades sin ánimo de lucro" ofreciéndoles capacitación y habilidades para asumir el liderazgo de este tipo de entidades. ▪ Colaboración con las organizaciones empresariales y profesionales en los programas de formación, acompañamiento y desarrollo profesional para mujeres directivas que estas entidades puedan promover. ▪ Medidas específicas de apoyo a las mujeres emprendedoras sorianas. 	<p>Acción Social, Cooperación e Igualdad</p> <p>Economía y Hacienda</p> <p>Comercio, Turismo e Industria</p>

LÍNEA ESTRATÉGICA 5. CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y PREVENCIÓN DE LA EXCLUSIÓN

Objetivos	Actuaciones	Áreas
<p>5.1. Favorecer la inserción laboral de las mujeres aumentando su empleabilidad a través de la formación, el apoyo a sus proyectos profesionales y la mejora de sus condiciones laborales y de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación de las mujeres, ajustando las ofertas formativas al mercado de trabajo soriano, sobre todo en materia de dependencia. ▪ Incorporar en los procesos de formación módulos de igualdad. ▪ Formación de mujeres en TICs “huevas tecnologías de la información y la comunicación e Internet”, con el objetivo de reducir la brecha digital que separa a mujeres de hombres, creando repositorios de información para conocimiento de recursos y futuros yacimientos de empleo. ▪ Potenciación de las acciones de igualdad en colaboración con la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. ▪ Organización de acciones formativas: Escuela Taller y Talleres de empleo para la capacitación de mujeres en diferentes ocupaciones y de difícil cobertura en las que se encuentren infrarrepresentadas. ▪ Fomentar el empresariado femenino a través de la promoción de emprendedoras mediante el semillero de empresas y naves nido. ▪ Potenciar los proyectos de las asociaciones ligadas al ámbito profesional y laboral. 	<p>Acción Social, Cooperación e Igualdad</p> <p>Economía y Hacienda</p> <p>Comercio, Turismo e Industria</p>

<p>5.2. Facilitar la integración sociolaboral de las mujeres que se encuentran en situación de riesgo o exclusión social y que por su condición de género sufren una doble discriminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinación con el Área de Desarrollo Económico y Empleo, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, la Cámara de Comercio e Industria de Soria, las organizaciones empresariales y sindicales, etc. para facilitar el acceso de mujeres en riesgo o situación de exclusión en recursos normalizados de orientación, asesoramiento e intermediación laboral y de formación para el empleo y autoempleo. ▪ Servicio de canguro para facilitar la participación de mujeres con dificultades de inserción en las acciones de formación y orientación sociolaboral que programe el Área de Acción Social, Cooperación e Igualdad. ▪ Apoyo a mujeres con cargas familiares a través de la línea de prestaciones económicas de urgente necesidad para facilitar su inserción sociolaboral. ▪ Desarrollo de actividades de promoción de la salud para mujeres. ▪ Fomento del asociacionismo entre mujeres que por su pertenencia a determinados colectivos puedan ser objeto de una doble discriminación, como medio para canalizar sus demandas y defender sus intereses. 	<p>Acción Social, Cooperación e Igualdad</p> <p>Economía y Hacienda</p> <p>Comercio, Turismo e Industria</p>
---	---	---

LÍNEA ESTRATÉGICA 6. PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos	Actuaciones	Áreas
<p>6.1. Prevenir el maltrato hacia las mujeres difundiendo valores igualitarios, aumentando la percepción del riesgo y aunando el compromiso de toda la sociedad soriana contra la violencia de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conmemoración del día internacional contra la violencia de género (25 de noviembre), dando una amplia difusión a las actividades y actos simbólicos realizados entre la población de la ciudad de Soria. ▪ Realización de talleres en primaria y secundaria sobre educación para la igualdad y prevención de la violencia de género y en centros de dependencia municipal. ▪ Realización de talleres de formación para mujeres inmigrantes relacionadas con el cuidado de la salud física, psíquica y social, mejorando sus capacidades para prevenir situaciones de violencia doméstica. 	<p>Acción Social, Cooperación e Igualdad</p>

**6.2.
Procurar una atención
integral, coordinada e
inmediata a las víctimas de
violencia de género y sus
descendientes.**

- Continuar trabajando de acuerdo con el Protocolo Marco de Actuación Profesional para Casos de Violencia de Género en Castilla y León
- Garantizar una atención integral inmediata a las víctimas de violencia de género y a sus descendientes a través de la red regional de recursos de emergencia (centro de emergencia, casa de acogida, pisos de tránsito, Servicio Telefónico de Atención a víctimas de violencia, derivación a instituciones judiciales y policiales y otros recursos especializados).
- Coordinación con la Consejería de Educación para asegurar la rápida escolarización o cambio de centro para hijos e hijas de víctimas de violencia de género.
- Mantenimiento del Centro de Acogida de Soria y puesta a disposición de la red regional de recursos para la atención a víctimas de violencia de género de Castilla y León de plazas de acogida.
- Asistencia integral a las víctimas de violencia de género y a los y las menores a su cargo en los momentos posteriores a la primera intervención de emergencia para permitir que puedan dar los primeros pasos hacia una vida normalizada (asistencia jurídica, asistencia psicológica, acceso a ayudas sociales, necesidades de vivienda, etc.).
- Coordinación con todos aquellos organismos y entidades implicados en la lucha contra la violencia de género (organismos policiales, judiciales, sanitarios, educativos, asociaciones, etc.)
- Colaboración con la Dirección General de la Mujer de la Junta de Castilla y León en la difusión, divulgación, derivación, apoyo a la tramitación, etc. de proyectos y programas para la prevención y erradicación de la violencia de género en el ámbito municipal.

- Adopción de medidas de acción positiva para facilitar la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género a recursos municipales universales (vivienda protegida, plazas de educación infantil, cursos de formación para el empleo, etc.).

- Promover la formación de grupos de autoayuda y redes de apoyo entre mujeres víctimas de violencia de género.

**Acción Social,
Cooperación e Igualdad**

TEMPORALIZACIÓN

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Soria tendrá una vigencia que comprenderá el periodo 2014-2015.

FINANCIACIÓN

El Ayuntamiento de Soria incluirá en sus presupuestos las partidas económicas necesarias para el desarrollo de las actuaciones que se incluyen en el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Soria. Para el periodo 2014-2015 la cuantía prevista es de 400.000€. En esta dotación económica no están incluidos los costes de los recursos humanos dependientes de la Corporación Local implicados en la ejecución del plan.

Este presupuesto podrá ampliarse para la ejecución de nuevas acciones en función de las aportaciones obtenidas desde otras administraciones.

EVALUACIÓN

La evaluación debe entenderse como un proceso a través del cual se analice el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y la adecuación de objetivos y actuaciones a la evolución de las demandas y necesidades. Este análisis se efectuará: de forma continua, a la finalización de cada ejercicio y servirá de base para el diseño del programa operativo de la

siguiente anualidad; y con carácter global o de conjunto, a la finalización del periodo de vigencia, con vistas a la elaboración del III Plan de Igualdad.

De este modo, puede distinguirse entre:

- **Evaluación continua o de seguimiento:** Se llevará a cabo de forma interna por el Departamento de Servicios Sociales dependiente de la Concejalía de Acción Social, Cooperación e Igualdad del Ayuntamiento de Soria. Esta evaluación será una herramienta valiosa para efectuar un reajuste de los objetivos, así como para realizar una planificación adecuada a la evolución general del Plan.
- **Evaluación final:** El Departamento de Servicios Sociales realizará una evaluación final del Plan en su conjunto, elaborándose una memoria resumen en la que se recogerán los principales resultados de ejecución y las recomendaciones para el diseño del próximo plan. Esta evaluación podrá desarrollarse de forma interna íntegramente o contar con asesoramiento externo.

En este marco de evaluación continua y final, el Departamento de Servicios sociales dependiente de la Concejalía de Acción Social, Cooperación e Igualdad establecerá los indicadores de evaluación con objeto de determinar el impacto final de las actuaciones realizadas en relación con los objetivos que se pretenden conseguir con cada una de las líneas estratégicas programadas y para conocer los avances pretendidos

MECANISMOS DE EJECUCIÓN, GESTIÓN Y COORDINACIÓN

Sin perjuicio de las competencias que sobre esta materia correspondan a los órganos decisorios del Ayuntamiento de Soria, la gestión del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la ciudad de Soria estará sometida a los dictámenes y directrices del Área de Acción Social, Cooperación e Igualdad.

El responsable de la gestión y ejecución del Plan es el Departamento de Servicios Sociales, quien establecerá los mecanismos adecuados para su implementación, seguimiento y evaluación.

El Departamento de Servicios Sociales elaborará un documento que pasará a todas las concejalías implicadas -cada ejercicio- en las acciones que se contemplen para ese año correspondiente que servirá para unificar criterios que equilibren la evaluación de impacto de las acciones tanto externamente en la ciudadanía, como internamente en las diferentes concejalías del Ayuntamiento de Soria

Las competencias de planificación y coordinación recaen sobre la figura de la Coordinadora del Departamento. Al Ayuntamiento, como organismo encargado de la coordinación de todas las actuaciones en esta materia, le corresponde el compromiso de implantar los mecanismos adecuados para que esta coordinación sea efectiva y redunde en un mejor servicio para la población.

El Consejo Municipal de Mujer seguirá siendo el punto de encuentro y diálogo entre el Ayuntamiento de Soria y las entidades sociales y colectivos de mujeres, además de un instrumento de colaboración imprescindible para el desarrollo de las diferentes actividades y programas del Plan.



Ayuntamiento de Soria
Concejalía de Acción Social, Cooperación e Igualdad
Pza. Mayor, 1 · 42071 Soria