

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MANCOMUNIDAD DE
SERVICIOS SOCIALES DE SIERRA NORTE

2011-2015



II PLAN DE **IGUALDAD** DE **OPORTUNIDADES** ENTRE **MUJERES Y HOMBRES**

MANCOMUNIDAD DE
SERVICIOS SOCIALES DE SIERRA NORTE

2011-2015



Asistencia Técnica:





ÍNDICE

Presentación Institucional	6
Introducción	7
Presentación de la Mancomunidad	8
Ejes transversales del plan	18
Desarrollo de Áreas	
ÁREA 1.	
Coordinación y transversalidad de género	20
ÁREA 2.	
Educación en igualdad	22
ÁREA 3.	
Salud, deporte y calidad de vida de las mujeres	25
ÁREA 4.	
Empleabilidad de las mujeres	28
ÁREA 5.	
Conciliación de la vida laboral y familiar	33
ÁREA 6.	
Prevención de la violencia de género y atención a mujeres víctimas y sus hijos e hijas	35
ÁREA 7.	
Participación política y social de las mujeres	42
Evaluación y seguimiento	45

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

Son muchos los cambios conseguidos en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en los últimos años. Los roles tradicionales asignados a hombres y mujeres parecen estar difuminándose por la participación de ambos en los espacios públicos y privados. Ahora bien, esta participación sigue sin ser equitativa, no garantizándose las mismas oportunidades reales para mujeres y hombres en las esferas de su vida personal, familiar y social.

La consecución de la Igualdad es un reto en nuestra Mancomunidad, que ya en el año 2003 puso en marcha el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, proponiendo una serie de actuaciones en materia de Igualdad. Fruto de los resultados obtenidos tras la implementación de este Plan y de las necesidades detectadas se inicia la realización del II PIOM.

Para desarrollar este II Plan, se ha contado con la implicación del personal técnico y político de la Mancomunidad, así como un análisis de la situación social y demográfica de los Municipios que componen la Mancomunidad, permitiendo de esta forma desarrollar unas áreas y medidas adaptadas a nuestra realidad.

Es nuestro objetivo conseguir una sociedad más justa e igualitaria, y confiamos en que este documento establece el camino a seguir implicando a todas las personas residentes en nuestros municipios así como responsables políticos y personal técnico.

Doña Mercedes López Moreno

Presidenta de la Mancomunidad de Servicios Sociales de Sierra Norte



INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad establecen el camino a seguir para conseguir sociedades más justas e igualitarias. De ahí la existencia de Planes Europeos, Estatales, Autonómicos Y Municipales.

El Plan que actualmente nos ocupa, establece las líneas básicas de trabajo en una agrupación de municipios diferentes entre sí, pero con un aspecto principal: son municipios rurales.

Trabajando conjuntamente queremos conseguir los siguientes objetivos:

- Potenciar la igualdad y el bienestar de las mujeres y, como consecuencia directa, de toda la sociedad, logrando que las mujeres que viven y trabajan en el medio rural no sufran discriminación.
- Contribuir a que no se produzca una despoblación en las zona rurales, propiciando que las mujeres puedan trabajar, conciliar y desarrollarse en una sociedad que le proporciona los medios para ello.
- Aprovechar el potencial de las mujeres, contribuyendo a mejorar el desarrollo económico de la Mancomunidad.

Todo ello lo conseguiremos analizando la situación social y demográfica, la igualdad de oportunidades, recursos existentes en la Mancomunidad etc. y propondremos una serie de medidas que permitan avanzar en el camino de la igualdad.

PRESENTACIÓN DE LA MANCOMUNIDAD

La Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Norte está constituida por 42 municipios y 12 pedanías desde el año 1990, teniendo como fin la prestación de los Servicios Sociales, asegurando el derecho de todas las personas residentes a vivir dignamente cubriendo las necesidades que se plantean en las diferentes etapas de su vida.

Los Servicios Sociales se organizan en cuatro unidades de Trabajo Social que integran a todos los Municipios tal y como se presenta a continuación:

UTS BUITRAGO, Buitrago de Lozoya, Puebla de la Sierra, Lozoyuela-Navas-Sieteiglesias, Somosierra, Robregordo, Braojos, La Acebeda, La Serna del Monte, Gascones, Villavieja de Lozoya, Montejo de la Sierra, La Hiruela, Horcajuelo de la Sierra, Horcajo de la Sierra, Madarcos, Piñuécar-Gandullas, Puentes Viejas, La Cabrera, Cervera de Buitrago, Robledillo de la Jara y Berzosa de Lozoya.

UTS BUSTARVIEJO, Bustarviejo, Valdemanco, Navalafuente, El Berruoco, Cabanillas de la Sierra y Venturada

Mancomunidad
Servicios Sociales
Sierra Norte

UTS RASCAFRÍA Rascafría, Garganta de los Montes, Pinilla del Valle, Canencia, Navarredonda y San Mamés, Lozoya, Alameda del Valle, Gargantilla de Lozoya y Pinilla de Buitrago

UTS TORRELAGUNA, Torrelaguna, El Atazar, Torremocha, El Vellón, Redueña y Patones.

En esta primera parte de desarrollo del Plan de Igualdad, intentamos mostrar una radiografía lo más exacta posible de la situación sociodemográfica en la que se encuentra la Mancomunidad y lo referente a la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Es cierto que, en general, la situación no dista mucho del contexto autonómico y estatal, pero siempre existen diferencias en cuanto a la realidad y a los recursos de los que se disponen, que pueden hacer que la desigualdad entre mujeres y hombres sea más o menos visible.

Para poder trabajar con los datos recopilados, analizaremos la información agrupándola por UTS, lo que nos permitirá simplificar y poder utilizarla de manera adecuada.

La Mancomunidad tiene una extensión total de 127,04 Km² distribuyéndose de la siguiente forma por UTS:



Fuente: Base de datos de la Comunidad de Madrid. Actualizado a Diciembre de 2010.

Como se puede observar, la UTS de Rascafría es la que tiene mayor extensión, siendo casi el doble respecto a las demás. Sin embargo, a pesar de ser la que tiene mayor extensión, no está conformada por mayor número de Municipios, siendo esta Buitrago que tiene un total de 21 Municipios.

La Mancomunidad tiene una población total de 29.042 personas, de las cuales 13.764 son mujeres y 15.278 hombres.

Como se puede observar en la gráfica, existe mayoría de población masculina. Este es un dato importante de cara a plantear futuras acciones, ya que en una sociedad patriarcal en la que además hay mayoritariamente hombres las necesidades de las mujeres pueden pasar desapercibidas.



Fuente: Base de datos de la Comunidad de Madrid. Actualizado a Diciembre de 2010.

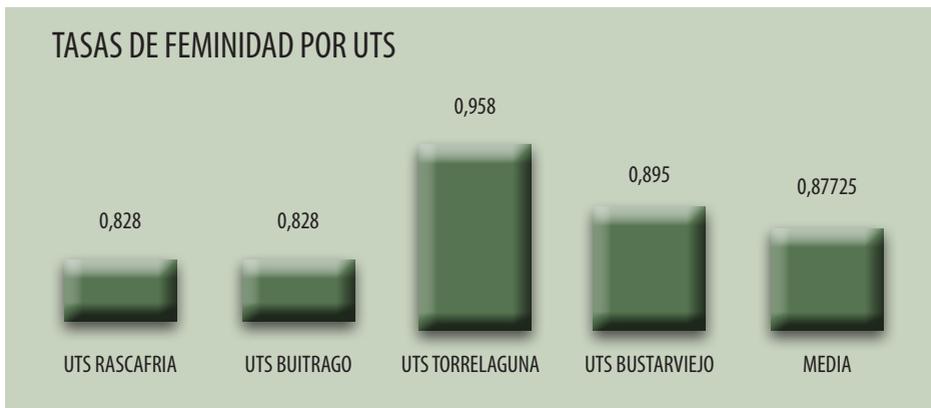
Si nos fijamos en la distribución de población por municipios, encontramos una gran disparidad, siendo el mayor Torrelaguna con 4.928 habitantes y el menor Madarcos con 49.

Se distribuye tal y como mostramos a continuación:



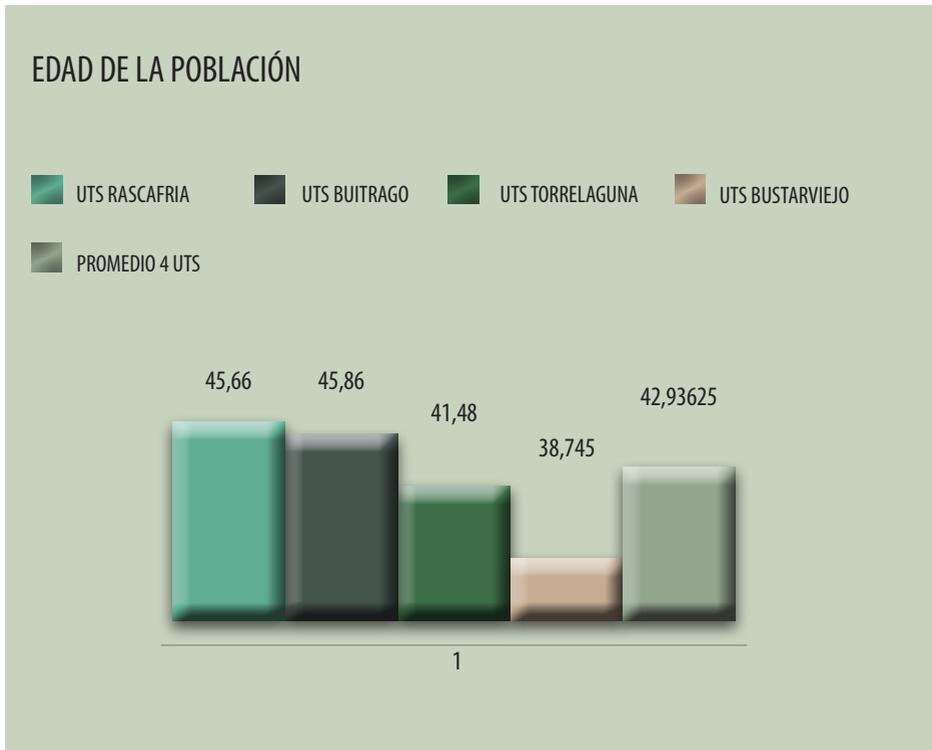
Fuente: Base de datos de la Comunidad de Madrid. Actualizado a Diciembre de 2010.

También es Buitrago la UTS con mayor densidad de población, seguido de Torrelaguna, Bustarviejo y Rascafría.



Fuente: Base de datos de la Comunidad de Madrid. Actualizado a Diciembre de 2010.

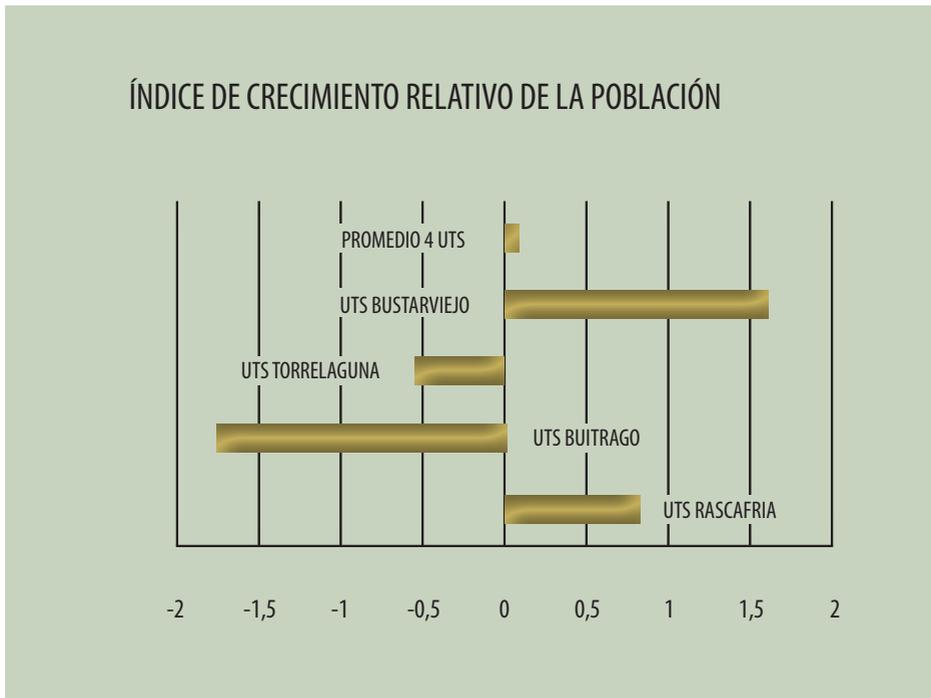
En relación a lo comentado anteriormente, mostramos la siguiente gráfica, donde podemos observar el promedio de la tasa de feminidad por UTS. Este dato nos muestra la población femenina respecto a la masculina. Encontramos que es mucho menor, agravándose estas diferencias en UTS como Rascafría y Buitrago. Esto es un dato significativo, puesto que como veremos más adelante la media de la edad de la población está muy por encima de la media de la Comunidad de Madrid en general. Si relacionamos estos dos datos, (tasa de feminidad y edad media de la población), lo normal sería que cuanto más envejecida está la población mayor es el índice de feminidad, pues la esperanza de vida de las mujeres es mayor que la de los hombres. Sin embargo, observamos que en estos municipios ocurre lo contrario, ante una población relativamente mayor, encontramos una tasa de feminidad baja.



Fuente: Base de datos de la Comunidad de Madrid. Actualizado a Diciembre de 2010.

La edad media de la población, se sitúa casi en 43 años, muy por encima de la Comunidad de Madrid donde la edad media de la población es de 39, 25. Existen diferencias entre las cuatro UTS, situándose dos de ellas, Rascafría y Buitrago, casi en 46 años de media y, en el lado contrario Bustarviejo, donde la edad media es de 38,74.

Relacionando este dato con el índice de crecimiento de la población nos encontramos con lo siguiente:

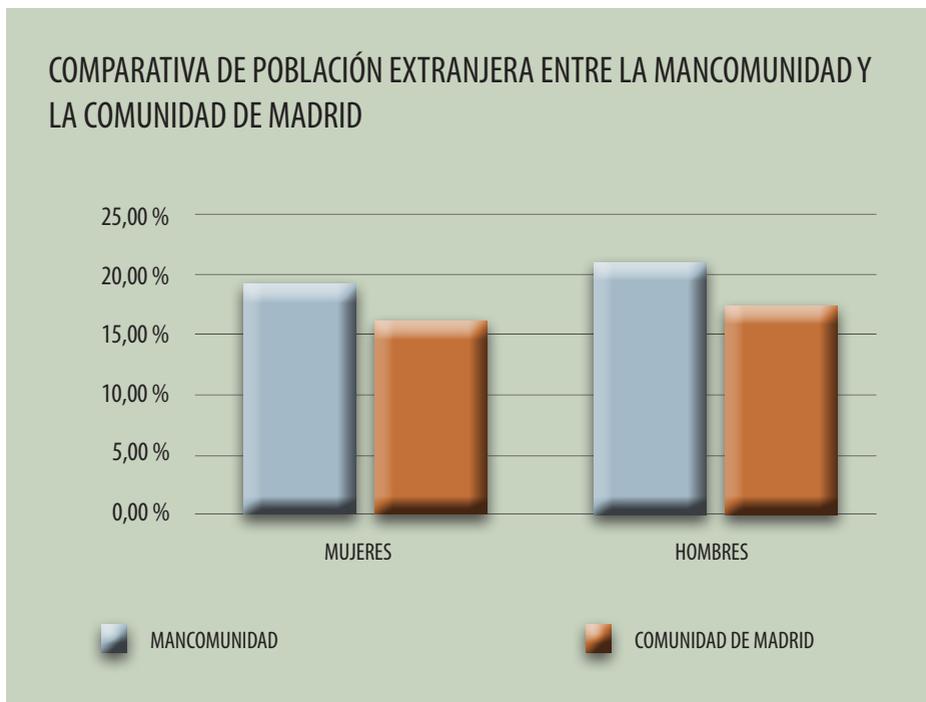


Fuente: Base de datos de la Comunidad de Madrid. Actualizado a Diciembre de 2010.

Como se observa, los municipios que forman parte de la UTS de Bustarviejo, son los más jóvenes y los que más crecen. En el lado contrario se sitúan Bustarviejo y Buitrago, que en los últimos años están experimentando un descenso significativo de la población.

Población de origen extranjero

La Mancomunidad cuenta con un total de 5.763 personas de origen extranjero, lo que supone un 19,8% de población extranjera respecto al total. Esta media se sitúa bastante por encima de la Comunidad de Madrid. Del total, el 54% son hombres y el 45,1% mujeres.



Fuente: Base de datos de la Comunidad de Madrid. Actualizado a Diciembre de 2010.

Al igual que ocurre con la población en general, la población masculina es mayor que la femenina, e incluso en el caso de la población extranjera esta diferencia se acentúa.

Es fundamental tener este aspecto en cuenta de cara a las medidas que posteriormente proponemos, no obviando la doble discriminación a la que se enfrentan las mujeres de origen extranjero.

POBLACIÓN EXTRANJERA

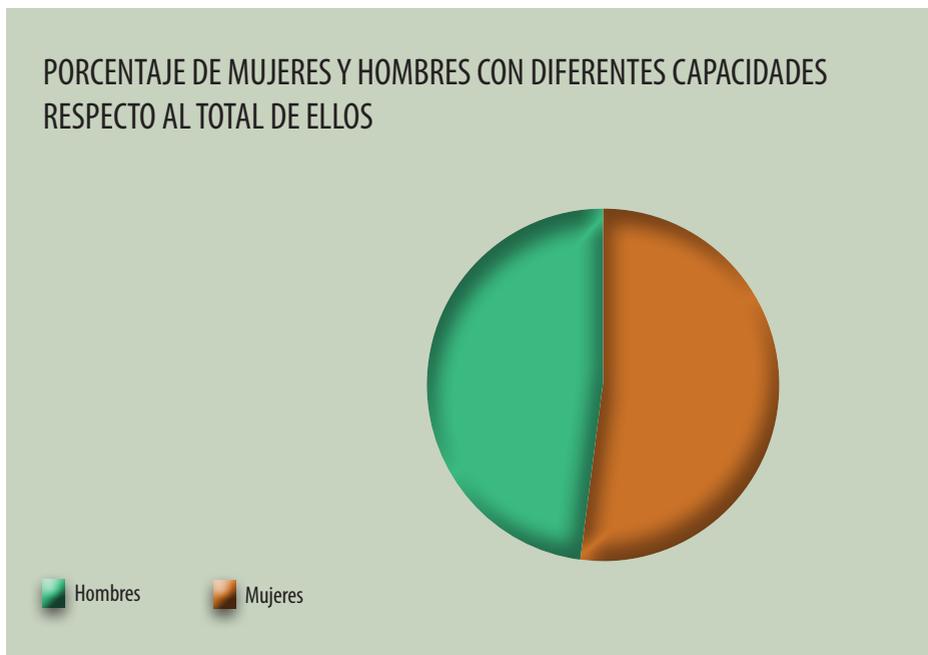


Fuente: Base de datos de la Comunidad de Madrid. Actualizado a Diciembre de 2010.

Como podemos ver Torrelaguna es la UTS con mayor población de origen extranjero, aunque bien es cierto que todas cuentan con bastante población. La Mancomunidad integra en los Servicios Sociales la atención a las personas de origen extranjero, intentando normalizar su situación social. Pero hay aspectos que sería interesante tener en cuenta, como es la incidencia de la Violencia de Género en Mujeres de origen extranjero, ya que son muchos los aspectos culturales que pueden estar marcando la doble discriminación.

Población con diferentes capacidades

Otro dato a tener en cuenta es la población con diferentes capacidades que habitan en los municipios de la Mancomunidad así como los recursos específicos existentes en la zona para dar cobertura a sus necesidades.



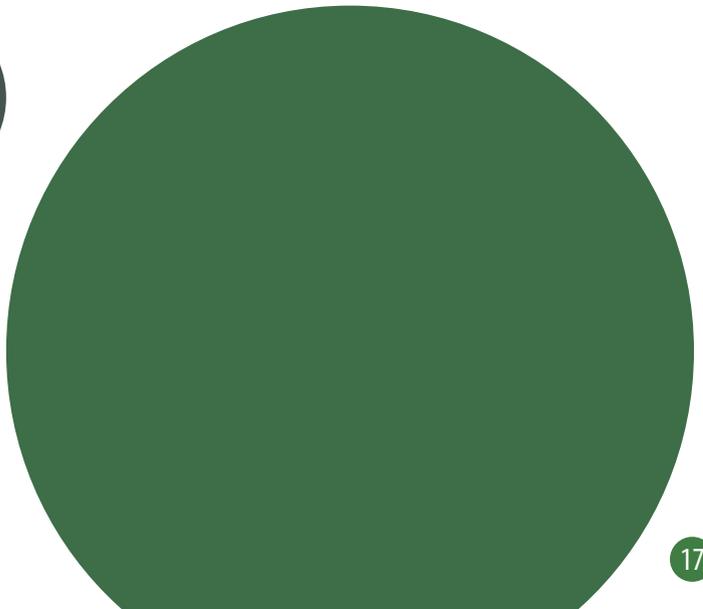
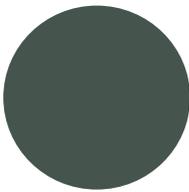
El número de hombres que presentan discapacidad se sitúan ligeramente por encima del número de mujeres, dato que no llama especialmente la atención ya que la población es mayoritariamente masculina.

Las situaciones a las que se enfrentan las mujeres con diferentes capacidades, merece una atención especial a la hora de plantear las medidas que va a contemplar este Plan, ya que en el medio rural estas se ven agravadas por la dificultad en los traslados, menos recursos cercanos, mayor aislamiento, etc.

A continuación presentamos la población con diferentes capacidades según tipo de discapacidad.



Fuente: Comunidad de Madrid. Consejería de Familia y Asuntos Sociales. Actualizados a Diciembre de 2009.



EJES TRANSVERSALES DEL PLAN

TRANSVERSALIDAD EN LOS PROGRAMAS Y EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.

La transversalidad en las políticas públicas es el eje fundamental para conseguir la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Desde todos los estamentos políticos y sociales se recomienda trabajar desde esta perspectiva.

En el actual Plan se plantean una serie de acciones en las que la transversalidad de género impregna toda su base de trabajo.

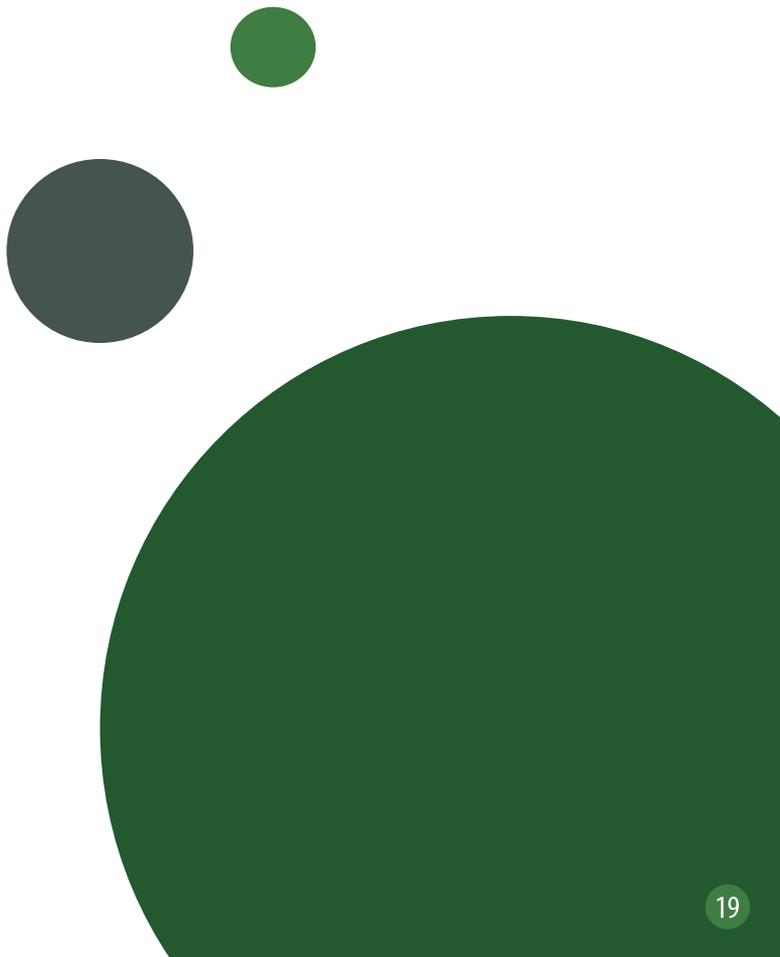
Para combatir la discriminación se necesita conocer cuáles son aquellas situaciones que afectan de forma desigual a mujeres y hombres desde el momento de acceder a los recursos hasta el impacto final de las actuaciones. El punto de partida será la integración sistemática del principio de Igualdad de Género en el análisis de las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres.

DIVERSIDAD

En la Sierra Norte nos encontramos con una población diversa. Por ello es necesario conocer esta diversidad, sus necesidades y el tipo de acciones y medidas más adecuadas que permitan combatir estas desigualdades. Es necesario que esta diversidad se viva como una fuente de riqueza, incorporándola en la sociedad y promoviendo una convivencia basada en el respeto a la diferencia y el ejercicio pleno por parte de toda la población de sus derechos como ciudadanos y ciudadanas.

PARTICIPACIÓN

Tanto para la elaboración del Plan como para el planteamiento de población. Además, para la ejecución de las medidas planteadas, se hace necesario la participación de toda la sociedad, instaurando los mecanismos que nos permitan saber cuáles son las necesidades de la población en su conjunto, y las específicas de hombres y mujeres, haciéndoles responsables y partícipes a la hora de buscar soluciones.



DESARROLLO DE ÁREAS

ÁREA 1: COORDINACIÓN Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

La transversalidad es el elemento fundamental para conseguir una sociedad más justa e igualitaria. La Igualdad debe impregnar todos los programas y acciones que se llevan a cabo desde la Mancomunidad. Para ello es necesario incorporar la perspectiva de género desde la planificación hasta la ejecución, pasando por todas las etapas del desarrollo de un proyecto, sin obviar las políticas y decisiones que competen a los órganos de gobierno de la Mancomunidad.

Tras analizar los programas que se llevan a cabo desde la Mancomunidad, nos encontramos con que la variable género no se introduce de forma similar en cada uno de los programas. Hay factores como la recopilación de los datos desagregados por sexo, que se aplican prácticamente en el 100% de los programas, pero otros aspectos menos cuantificables no se tratan por igual, variando según la tipología del programa, y el personal técnico encargado del mismo. En general, la variable género se tienen muy en cuenta de cara a la planificación pero habría que reforzar todo el proceso de intervención así como la evaluación.

Por otro lado, es importante establecer las pautas a seguir para incluir la variable de género en el diseño, ejecución y evaluación de programas, estandarizando y evaluando cada uno de ellos según los mismos criterios. La información quedaría recogida objetivamente sin la influencia subjetiva de la persona que realiza la evaluación.

Por todo ello, los objetivos planteados en este área son los siguientes:

OBJETIVO 1. Introducir la perspectiva de género en las decisiones políticas y en los programas gestionados por la Mancomunidad.

Acciones

- Establecer las líneas de actuación, temporalización y fases para incorporar la perspectiva de género en la gestión.
- Dotar de recursos documentales sobre transversalidad de género a la Mancomunidad.

OBJETIVO 2. Formar al personal técnico y político de la Mancomunidad en Igualdad de Oportunidades.

Acciones

- Difundir acciones de formación dirigidas a profesionales promovidas por organismos oficiales.
- Atender las necesidades formativas en materia de igualdad manifestadas por el personal técnico de la Mancomunidad.
- Incentivar la formación entre el personal técnico que decida formarse en materia de igualdad.

OBJETIVO 3. Promocionar la figura de la Agente de Igualdad como profesional de referencia en temas de igualdad.

Acciones

- Promover la participación de la Agente de Igualdad en los diferentes programas de la Mancomunidad.
- Contar con la participación y criterio de la Agente a la hora de introducir el Principio de Igualdad en los diferentes programas

ÁREA 2: EDUCACIÓN EN IGUALDAD

La Educación es un camino fundamental para la consecución de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

La Educación en Igualdad sigue suponiendo un reto en las sociedades actuales. Por este motivo en la Mancomunidad se lleva trabajando desde hace unos años desarrollando campañas específicas en centros educativos con tal objetivo.

En la Mancomunidad está asegurado el acceso a la enseñanza Infantil, Primaria y Secundaria, en diferentes tipos de centros, aunque dadas las características y dispersión geográfica de los municipios, priman los CRAS, (Centros Rurales Agrupados). En estos centros niños y niñas cursan Educación Infantil y Primaria agrupados por ciclo educativo y no únicamente por curso.

También encontramos Centros Públicos de Educación Infantil y Primaria, y dos centros de Educación Secundaria Obligatoria.

Mayoritariamente, al igual que ocurre con la población en general, hay mayor número de niños que de niñas escolarizados, tanto en Educación Infantil como en Primaria.

En cuanto a los equipos educativos están conformados mayoritariamente por mujeres, en lo que se refiere al profesorado como la dirección de los centros. Por el contrario la jefatura de estudios está ocupada fundamentalmente por hombres.

Desde hace varios años, en la Mancomunidad se viene desarrollando el programa de Promoción de la Igualdad en los centros educativos. Son muchas las actuaciones desarrolladas, aunque bien es cierto que no han participado todos los centros y niveles educativos. Este programa se viene trabajando no sólo desde la educación formal, sino que también se actúa en programas específicos que trabajan con población infanto-juvenil desde la educación no formal, actividades de ocio y tiempo libre, etc.

Se hace necesario generar actuaciones coordinadas y secuenciadas en el tiempo que permitan trabajar la Educación en Igualdad desde todos los niveles, no solo con actuaciones específicas, sino dotando al profesorado de los recursos necesarios para trabajarlo transversalmente a través de la impartición de las distintas materias. Por otro lado, resulta complicado llegar hasta las familias para trabajar esta temática, detectándose la necesidad de desarrollar campañas para sensibilizar sobre la importancia de la Educación en Igualdad en casa y en la escuela de forma paralela.

Por ello en este área, planteamos los siguientes objetivos:

OBJETIVO 1. Promover la Igualdad de Oportunidades desde edades tempranas a través del Sistema Educativo formal.

Acciones

- Fomentar la realización coordinada de actividades en los centros educativos en las que se trabaje la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, desde una perspectiva directa o transversal.
- Celebrar en colaboración con los centros (a través de realización de acciones), días como el 8 de marzo y el 25 de noviembre a través de la realización de distintas actuaciones.
- Dar a conocer campañas institucionales de otras administraciones y difundir los materiales elaborados para las mismas en los centros educativos de la Mancomunidad.

- Dotar de un espacio específico en la Mancomunidad para la consulta de materiales relacionados con la Educación en Igualdad.
- Crear un espacio de encuentro permanente entre el profesorado que trabaja en la Mancomunidad para analizar materiales y llegar a acuerdos para trabajar la Igualdad de Oportunidades en el aula de forma transversal a las materias.
- Realizar acciones de formación específicas sobre Igualdad de Oportunidades dirigidas al profesorado de los centros educativos.
- Trabajar con las AMPAS a través de acciones formativas la Igualdad de Oportunidades.

OBJETIVO 2. Trabajar la Igualdad de Oportunidades desde los programas de Educación no formal llevados a cabo desde la Mancomunidad.

Acciones

- Asesorar al personal técnico a cargo de la gestión de estos programas sobre la forma de trabajar la Igualdad de Oportunidades.
- Realizar acciones específicas con las personas encaminadas a difundir programas de Igualdad de Oportunidades.

OBJETIVO 3. Sensibilizar a la población en general sobre la desigualdad existente entre mujeres y hombres así como sobre la realidad social que vivimos.

Acciones

- Difundir las campañas de otras administraciones dirigidas a la población en general para concienciar sobre la Igualdad de Oportunidades.
- Realizar alguna campaña específica desde la Mancomunidad para fomentar la Igualdad de Oportunidades.

ÁREA 3: SALUD, DEPORTE Y CALIDAD DE VIDA DE LAS MUJERES.

La salud y la calidad de vida es uno de los aspectos fundamentales para el bienestar de la población. El concepto de salud integral se entiende como un proceso en el que influye la biología, el contexto social y la experiencia subjetiva vivida.

Hay que atender a la salud las mujeres de forma diferencial por diferentes motivos, entre ellos:

- Las mujeres tienen problemas específicos que requieren atención específica.
- La situación social de las mujeres es diferentes a la de los hombres, sufriendo situaciones discriminatorias.
- La biología, el contexto y las experiencias subjetivas hacen que las actitudes, la forma de enfermar, de buscar ayuda, de morir, etc., sea diferente entre mujeres y hombres, es decir, los condicionantes de género juegan un papel fundamental.

Fuente: "Observatorio de Salud de las Mujeres". Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

El derecho de las mujeres al nivel más elevado de salud física y psicológica se reconoce en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995).

En esta conferencia se destacó que la necesidad de garantizar el acceso de las mujeres y las niñas a los servicios de salud apropiados, asequibles y de calidad, como uno de los temas de especial preocupación que requieren atención urgente por parte de los gobiernos y la comunidad internacional.

Para ello se hace necesaria la incorporación de la perspectiva de género en todos los programas y las políticas del sector de la salud.

Por este motivo, es importante tener en cuenta la situación de las mujeres de la Mancomunidad, los recursos con los que cuentan, los programas específicos, el acceso a la información, etc.

Según lo expuesto anteriormente, las mujeres tienen menos representación que los hombres en la Mancomunidad, pero viven precisando más asistencia sanitaria.

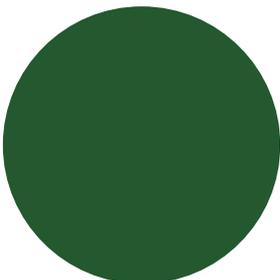
Por otro lado, a los condicionantes de género presentes en la sociedad se unen en ocasiones, la soledad y el aislamiento de las mujeres que residen en algunos de los municipios, agravándose por ello los factores de riesgos asociados al género.

En la Mancomunidad existen 4 centros de salud y 50 consultorios locales. Es un dato a destacar que todos los municipios, incluso los más pequeños tienen asistencia primaria de lunes a viernes.

Ahora bien, para acudir a dispositivos específicos de atención a la salud tales como salud mental y planificación familiar la población tiene que acudir a los centros de referencia situados fuera de la Mancomunidad.

Las campañas preventivas y de promoción de la salud, autonómicas y estatales llegan a la Mancomunidad a través de los medios de comunicación, carteles y folletos, que no se distribuyen por igual en todos los centros de salud y consultorios.

En cuanto a la práctica del deporte, encontramos que en general existen deportes mayoritariamente femeninos y otros masculinizados. La práctica del deporte en la población infanto-juvenil es más alta en población adulta, y esta desciende en el caso de las mujeres. El que las mujeres de la Mancomunidad practiquen o no deporte, no está tanto en función de los recursos disponibles para ello, como de la disposición y sensibilización sobre la importancia del mismo.



Los objetivos planteados para este área son:

OBJETIVO 1. Prestar atención a la salud de las mujeres, ya sea por tratarse de problemas específicos que afectan únicamente a ellas, por los condicionantes sociales, o derivados de la desigualdad de género.

Acciones

- Difundir las campañas dirigidas a mujeres relacionadas con problemáticas específicas asociadas al sexo en todos los centros de salud y consultorios de la Mancomunidad.
- Realizar talleres dirigidos a mujeres sobre temáticas específicas de salud.
- Realizar campañas sobre salud reproductiva y sexual en los centros educativos de Secundaria de la Mancomunidad, así como prevención de adicciones y hábitos saludables.
- Impartir charlas específicas sobre la incidencia de las adicciones de forma diferencial en mujeres y hombres, analizando sus consecuencias.
- Colaborar con recursos privados incentivando la realización de campañas preventivas en los municipios.

OBJETIVO 2. Promocionar la práctica del deporte entre las mujeres de la Mancomunidad.

Acciones

- Realizar Campañas Educativas para concienciar a los centros de la importancia de realizar deportes dirigidos a chicos y chicas por igual.
- Formar y sensibilizar al personal técnico de infancia y juventud, para que introduzcan la práctica del deporte en todos los colectivos, libre de estereotipos de género.
- Realizar encuentros deportivos en conmemoraciones especiales que destaquen la importancia de la práctica de deporte incidiendo en los beneficios para las mujeres.

ÁREA 4: FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES

Uno de los factores más importantes para la consecución de la Igualdad de Oportunidades es la incorporación de las mujeres al mercado laboral en Igualdad de condiciones. La participación de las mujeres en los recursos económicos de la Mancomunidad, va a repercutir en la eficacia económica y en el aprovechamiento de talentos en distintos sectores, puestos y categorías laborales.

En la actualidad, la persistencia de roles estereotipados de mujeres y hombres, sigue suponiendo una gran barrera para que todos/as podamos desarrollarnos profesional y personalmente, potenciando todos los aspectos de la vida de las personas.

Los planes y programas para el fomento del empleo, vienen dados por las administraciones centrales y autonómicas así como por las corporaciones locales, aunque bien es cierto que desde nuestras propias competencias se pueden realizar acciones dirigidas a romper con los estereotipos y roles de género, sensibilizar al empresariado y fomentar la empleabilidad de las mujeres.

Pero para posibilitar la incorporación de las mujeres al mercado laboral en Igualdad de condiciones, se hace necesario que las familias tengan los mecanismos necesarios que les permitan conciliar su vida familiar y laboral. Esto supone que tanto hombres como mujeres puedan desarrollarse personal y profesionalmente, teniendo cada uno sus espacios para el trabajo, el tiempo personal y el cuidado de la familia.

Si observamos los datos de empleo de la Mancomunidad nos encontramos que el porcentaje de mujeres respecto al total de personas paradas es ligeramente inferior al de los hombres, tal y como se puede apreciar en la gráfica siguiente:

NÚMERO DE PERSONAS SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD

	% de hombres parados registrados en las Oficinas de Empleo respecto al total de personas paradas	% de mujeres paradas registradas en las Oficinas de Empleo respecto al total de personas paradas
UTS BUITRAGO	52,1 %	47,9 %
UTS TORRELAGUNA	51 %	49 %
UTS BUSTARVIEJO	50,8 %	49,2 %
UTS RASCAFRIA	53,4 %	46,6 %
TOTAL MANCOMUNIDAD	51,8 %	48,2 %
TOTAL COMUNIDAD DE MADRID	51,54 %	48,46 %

Base de datos de la Comunidad de Madrid. Actualizado a Diciembre de 2010.

No existen variaciones significativas si comparamos los datos de la Mancomunidad y los datos de la Comunidad de Madrid.

Si nos fijamos en la edad de las mujeres demandantes de empleo, encontramos que el grueso de ellas se encuentra entre los 25 y 44. Este dato es interesante si tenemos en cuenta que la población tiene una edad media mayor, motivo que podría explicar que no exista una gran demanda de empleo por parte de las mujeres más jóvenes.

MUJERES DESEMPLEADAS POR RANGO DE EDAD



Base de datos de la Comunidad de Madrid. Actualizado a Diciembre de 2010.

Las personas inmigrantes que demandan empleo suponen un 20% respecto al total de los/as demandantes, siendo este colectivo uno de los más afectados por la crisis económica y el desempleo.

PORCENTAJE DE MUJERES EXTRANJERAS Y ESPAÑOLAS DEMANDANTES DE EMPLEO



Base de datos de la Comunidad de Madrid. Actualizado a Diciembre de 2010.

Los objetivos planteados en este área:

OBJETIVO 1. Tener un mayor conocimiento de la realidad socioeconómica diferencial de Hombres y Mujeres de la Mancomunidad, visibilizándola para poder diseñar medidas específicas que permitan mejorar las habilidades de cara a la búsqueda de empleo.

Acciones

- Introducir el enfoque de género en el diseño y elaboración de políticas, y de todas aquellas acciones e iniciativas de empleo generadas o puestas en marcha desde la Mancomunidad.
- Potenciar la puesta en marcha de acciones de discriminación positiva.
- Revisar, y en su caso introducir, la perspectiva de género en la base de datos de recogida de información que se utiliza en la Mancomunidad.
- Desarrollar acciones específicas para motivar a mujeres que se encuentran en una situación irregular, para que asuman decisiones que beneficien su autonomía.

OBJETIVO 2. Contribuir a la inserción laboral de las mujeres de la Mancomunidad, dotándoles de los recursos personales que sirvan de base para una mejor inserción laboral y social.

Acciones

- Mejorar los servicios de atención e información laboral introduciendo la perspectiva de género en el desarrollo de los mismos.
- Realizar acciones formativas dirigidas a mujeres con carencias personales que impiden su inserción en el mercado de trabajo.
- Favorecer la creación de redes de mujeres que buscan empleo para proporcionarse apoyo mutuo en su proceso de búsqueda.
- Trabajar aspectos de diversificación profesional que abran las posibilidades de inserción en el mercado laboral.

OBJETIVO 3. Favorecer la puesta en marcha de recursos laborales y formativos en la Mancomunidad.

Acciones

- Apoyar al buen funcionamiento de los servicios de orientación e información laboral, proporcionando los medios adecuados para facilitar la formación específica en género de los/as agentes implicados en su desarrollo.
- Dotar de los equipamientos para propiciar el acercamiento de acciones formativas en los municipios que componen la Mancomunidad.
- Apoyar y buscar subvenciones específicas para realizar acciones formativas.

ÁREA 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La ruptura del modelo tradicional de unidad doméstica ha producido grandes repercusiones en la forma de vida de las familias, generando nuevos planteamientos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.

La progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, no ha venido acompañada de una redistribución de las tareas en el ámbito familiar. Por un lado las resistencias masculinas a abandonar su papel de suministrador principal, unido al rol femenino en su papel de proveedora de los cuidados familiares, dificulta el camino hacia una sociedad donde la corresponsabilidad sea una realidad.

Además de esto, hay que tener en cuenta el contexto que nos ocupa, pues en el medio rural el más difícil romper con los estereotipos de género y los recursos existentes no son los mismos que en las grandes ciudades. Al contrario, lo que suele ocurrir en estos núcleos, es que los apoyos familiares son mayores por lo que en muchas ocasiones las mujeres de las familias se convierten en proveedoras de cuidados de otros miembros, perpetuándose el rol de género.

Las acciones planteadas a continuación ponen en consonancia la necesidad de conciliar de las familias, teniendo en cuenta las características que definen la situaciones familiares en el mundo rural.

OBJETIVO 1. Identificar y analizar aquellos aspectos vinculados a la conciliación de la vida familiar y personal.

Acciones

- Realizar campañas de sensibilización dirigidas al empresariado de la zona sobre la importancia de adoptar medidas que faciliten la conciliación.
- Definir las necesidades y demandas a corto y medio plazo de los servicios de atención a personas dependientes en las familias, promocionando los servicios de apoyo que mejoren el bienestar de la familia.

OBJETIVO 2. Contribuir a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la población.

Acciones

- Actualizar la guía de recursos para la conciliación de la Mancomunidad de forma periódica.
- Apoyar y promocionar los recursos existentes.
- Conseguir subvenciones de programas específicos que incorporen acciones para la conciliación de la vida familiar y laboral.

OBJETIVO 3. Sensibilizar a la población sobre la importancia de la corresponsabilidad doméstica.

Acciones

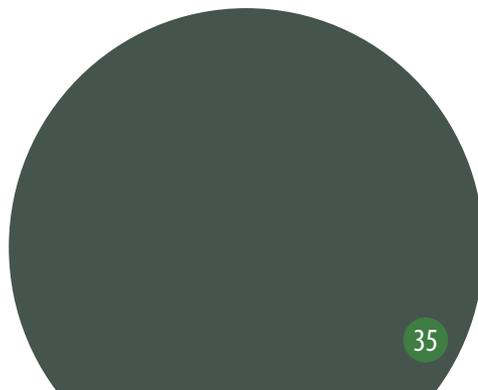
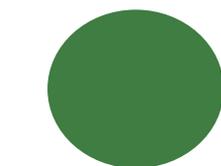
- Realizar campañas de información sobre la importancia de la corresponsabilidad.
- Realizar talleres en el ámbito educativo con el alumnado para fomentar la corresponsabilidad y erradicar actitudes estereotipadas en el reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares.
- Llevar a cabo campañas y acciones de sensibilización dirigidas especialmente a los hombres, con el fin de repartir más equitativamente el trabajo y las responsabilidades familiares.

ÁREA 6: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS Y SUS HIJOS E HIJAS

La Violencia de Género supone la manifestación más grave de la desigualdad de género. Partimos de que éste es un Plan que intenta que la Igualdad Real esté cada vez un poco más cerca, acabando con la Violencia de Género, pero dada la situación actual es necesario introducir una serie de medidas encaminadas a sensibilizar sobre la Violencia de Género, así como atender a las víctimas de ella.

La Violencia de Género requiere unificar esfuerzos y trabajar desde todas las áreas sociales, la educación, la familia, los medios de comunicación, etc. La Mancomunidad Sierra Norte cuenta con un PMORVG (Punto Mancomunado del Observatorio Regional de la Violencia de Género), que comenzó a funcionar en el año 2005.

Este punto tiene como objetivos prioritarios prestar atención psicosocial a mujeres víctimas de Violencia y a sus familiares, y promover acciones para la prevención y sensibilización en materia de Violencia de Género. Este servicio se presta a los 42 municipios que componen la Mancomunidad.



El año pasado se realizaron un total de 1.285 atenciones de diferente naturaleza, tal y como muestra la siguiente gráfica.



Además resulta muy interesante observar como desde su puesta en marcha, se ha ido incrementando el número de mujeres atendidas.



Fuente: Memoria anual del año 2010 del PIOMVG de Sierra Norte.

Otro dato a tener en cuenta es que en el PIOMVG, se ha atendido a lo largo de estos años a un alto porcentaje de mujeres extranjeras residentes en los municipios de la Mancomunidad, por lo que es importante que a la hora de desarrollar las medidas se tengan en cuenta las especiales dificultades que atraviesan estas mujeres, trabajando los aspectos sociales y culturales que puedan estar incidiendo en que la situación de violencia se mantenga.

La Mancomunidad cuenta con dos espacios desde los que se proyectan y coordinan las diferentes actuaciones:

1. Mesa de Sensibilización, Prevención y Detección de Violencia contra las mujeres en Sierra Norte, cuyos objetivos fundamentales son la sensibilización en materia de Violencia de Género a los profesionales técnicos de diversos ámbitos, así como propiciar la participación desde la prevención de la violencia de los profesionales del ámbito educativo, político, social, sanitario, etc.

2. La Mesa Coordinadora contra la Violencia de Género, cuyos objetivos principales son:

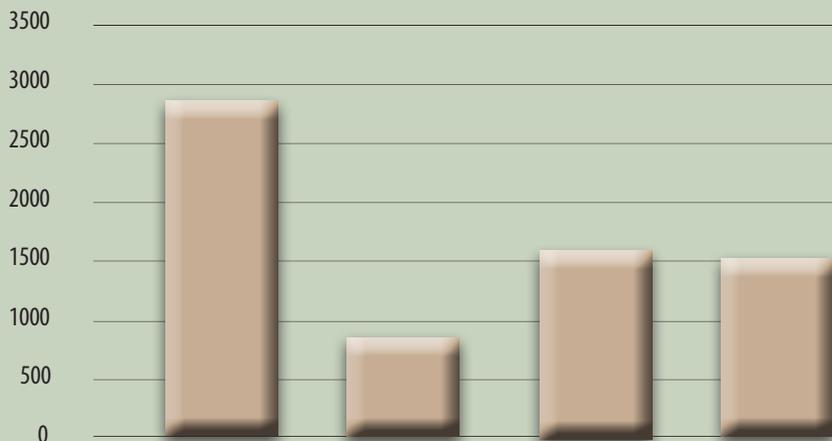
- Mejorar el conjunto de acciones emprendidas por la Mancomunidad, con carácter transversal y con referencia a la implementación de cualquiera de sus programas.

- Conseguir mayor eficacia en la intervención institucional e interprofesional con mujeres víctimas de violencia de género y desde la actuación competente a otros ámbitos e instituciones de Sierra Norte.

La Mesa de Violencia está conformada por: Mancomunidad de Servicios Sociales, Juzgado, Fuerzas de Seguridad, Guardia Civil y Policía Local, Centros de Salud y otros agentes sociales implicados en la atención directa a las víctimas.

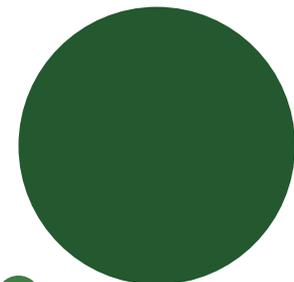
Cabe destacar la gran participación de los profesionales en las diferentes actuaciones propuestas desde la mesa.

PARTICIPANTES EN ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN PROMOVIDAS DESDE EL PIOMVG



	MESA DE SENSIBILIZACIÓN	CHARLAS FORMATIVAS DE PREVENCIÓN, DIRIGIDAS AL PERSONAL TÉCNICO	CHARLAS FORMATIVAS DE PREVENCIÓN, DIRIGIDAS AL PERSONAL TÉCNICO SANITARIO MANCOMUNIDAD (RAS-CAFRÍA, BUITRAGO)	MESA COORDINADORA
PARTICIPANTES	32	11	20	19

Fuente: Memoria anual del año 2010 del PIOMVG de Sierra Norte.



Los objetivos planteados para este área son:

OBJETIVO 1. Garantizar la eficacia, profesionalidad y coordinación necesaria en la atención y detección de la Violencia de Género mediante la formación específica de todos/as los/as profesionales que trabajan en la atención directa a la población.

Acciones:

- Colaborar con las diferentes entidades que llevan a cabo programas de prevención y atención a la Violencia de Género, promoviendo y facilitando sus actuaciones en el contexto de la Mancomunidad.
- Seguir realizando acciones formativas dirigidas a los/as diferentes profesionales que trabajan en la atención directa a la población, profundizando en el problema y añadiendo nuevas perspectivas como el análisis de la Violencia en mujeres de diferentes culturas.
- Revisar periódicamente los diferentes protocolos de derivación y coordinación de los casos de Violencia de Género con las diferentes áreas implicadas, introduciendo medidas correctoras en caso que sea necesario.
- Realizar algún estudio sobre la incidencia de la violencia, perfiles, fortalezas y debilidades de los medios para atender a las víctimas, que permitan dar pautas para mejorar los servicios existentes.

OBJETIVO 2. Proporcionar asistencia integral a las mujeres víctimas de violencia y a sus hijos/as y otras personas dependientes a su cargo.

Acciones:

- Seguir garantizando una asistencia psicológica de calidad a las mujeres víctimas de violencia con órdenes de protección y sus hijos/as, así como a mujeres víctimas de violencia que siguen manteniendo contacto con el agresor.
- Recepcionar y hacer un seguimiento detallado de las órdenes de protección y otras medidas judiciales, llevando a cabo las medidas administrativas y sociales que implican.
- Disponer de todos los recursos necesarios que permitan ofrecer una información y asesoramiento adecuado a las mujeres víctimas que presentan necesidades específicas, como pueden ser las mujeres de origen extranjero, mujeres con diferentes capacidades, con problemas de adicción, etc., teniendo en cuenta las particularidades de encontrarse en un medio rural donde las comunicaciones no siempre son fluidas.

OBJETIVO 3. Seguir realizando acciones de sensibilización e información sobre la Violencia de Género a través de la Mesa creada para tal fin.

Acciones:

- Realizar campañas informativas dirigidas a la población de la Mancomunidad para concienciar sobre el problema social que es la Violencia de Género.
- Recopilar los diferentes recursos existentes en la Mancomunidad y difundirlos entre las asociaciones de mujeres, centros educativos, centros de salud, etc.
- Dar a conocer las campañas contra la Violencia de Género realizadas por otros organismos.
- Realizar acciones coordinadas entre las diferentes áreas, que creen conciencia pública de denuncia hacia la Violencia de Género, tales como las actuaciones para conmemorar el 25 de Noviembre.

OBJETIVO 4. Realizar campañas educativas que promuevan el conocimiento real de las causas de la Violencia, promoviendo un cambio de actitudes y comportamientos que contribuyan a conocer el problema.

Acciones:

- Realizar acciones de sensibilización contra la Violencia de Género dirigidas al alumnado y al profesorado de los centros educativos, adaptando los contenidos a las características de los grupos.
- Trabajar con las AMPAS de los centros escolares, organizando charlas informativas sobre Educación en Igualdad y Prevención de la Violencia de Género.
- Realizar campañas informativas en los centros de Educación de Personas Adultas.
- Promover la realización de acciones de sensibilización en los programas de formación para el empleo de la Mancomunidad.
- Promover la creación de la figura del “Agente de Igualdad” en los Consejos escolares de los centros educativos.
- Apoyar la realización de actos conmemorativos del 25 de Noviembre en los contextos educativos de la Mancomunidad.

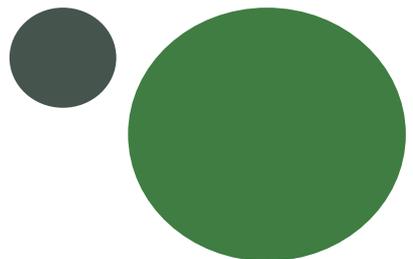
AREA 7: PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL DE LAS MUJERES

Para conseguir la Igualdad de Oportunidades Real, es necesario que las mujeres participen en todos los ámbitos de la vida política y social. Para ello hay que generar una cultura participativa, no presente en las sociedades actuales. Cuando mujeres y hombres participen por igual avanzaremos hacia una sociedad más igualitaria, generando cambios en la dimensión individual, política y social.

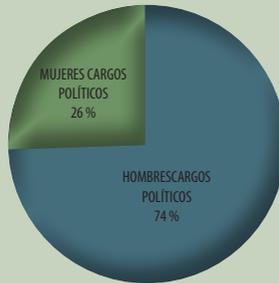
Si nos fijamos en los datos de participación, nos encontramos que las mujeres participan mucho menos en la sociedad en general y las actividades en las que participan suelen ser de tipo cultural, asociativo, u organizadas por mujeres mayores para ellas mismas y generalmente de carácter lúdico.

La Mancomunidad cuenta con diversos tipos de asociaciones, entre ellas nueve específicas de mujeres, aunque no todas tienen el mismo índice de actividad y de participación. La mayoría de estas asociaciones son lugares de encuentro con fines gastronómicos y culturales, aunque desde hace unos años, a través del programa de Promoción de la Igualdad de la Mancomunidad, se realizan actividades con perspectiva de género con ellas. En general las actividades son bien acogidas, pero es necesario por un lado, seguir incidiendo en temáticas de Igualdad de Oportunidades y, por otro, llegar a trabajar con población más joven.

En cuanto a la participación política mujeres y hombres no participan por igual tal y como se muestra en la siguiente gráfica.



DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LOS CARGOS POLÍTICOS



Fuente: Datos extraídos de las Páginas Webs de los diferentes municipios.

Como se puede observar, los cargos políticos de los Municipios que conforman la Mancomunidad son mayoritariamente hombres (si tenemos en cuenta las alcaldías, teniente alcaldías, y concejalías). Esta diferencia es muy evidente sobre todo en las alcaldías, ya que el 87% están ocupadas por hombres.

En cuanto a los cargos de responsabilidad en los órganos de decisión política de la Mancomunidad, encontramos que ocurre lo contrario. La presidencia está ocupada por una mujer y la Junta de Gobierno está ocupada por cuatro mujeres y tres hombres.

OBJETIVO 1. Fomentar la participación política en la Mancomunidad.

Acciones:

- Incentivar la participación de las mujeres en los partidos políticos de la Mancomunidad.
- Realizar acciones dirigidas a mujeres sobre empoderamiento.
- Fomentar la participación de mujeres extranjeras en los órganos de decisión de la Mancomunidad.

OBJETIVO 2. Fomentar una cultura participativa en el entorno social de la Mancomunidad.

Acciones:

- Favorecer e incentivar la creación de asociaciones y entidades que favorezcan la participación de las mujeres.
- Dotar de espacios públicos donde las mujeres puedan participar.
- Realizar acciones y jornadas de encuentro dirigidas a toda la población con temáticas atractivas para mujeres.
- Trabajar el empoderamiento de las mujeres en acciones formativas que se realicen desde la Mancomunidad.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para asegurar el éxito de este Plan, es necesario definir y poner en marcha mecanismos de seguimiento de las actuaciones que lo desarrollan, a la vez que estrategias de evaluación que permitan valorar de una manera sistemática y rigurosa el alcance real de dichas actuaciones. De esta forma se ofrecerá información relevante para orientar la toma de decisiones de cara a potenciar los logros y a corregir las posibles disfunciones.

Se trata de una evaluación que se entiende como un ejercicio de responsabilidad individual y también colectivo, y que implica un proceso de reflexión y análisis sobre las actuaciones que se van desarrollando y sobre el resultado de las mismas. Al mismo tiempo se considera una evaluación que va a estimular la participación de todas las personas que estén implicadas en el desarrollo del Plan y en el impulso de procesos de mejora continua.

Planteamos la evaluación en tres momentos:

El primero se producirá tras su aprobación y puesta en marcha. Se realizará el documento inicial en el que se recogerán las áreas, acciones e indicadores de manera que podamos tener un instrumento de medida que permita cuantificar de manera cualitativa y cuantitativa el grado de consecución del Plan.

Un segundo momento de la evaluación se llevará a cabo a los dos años de su puesta en marcha, donde se recogerá información relativa a:

- El grado de consecución de los objetivos establecidos.
- La idoneidad de las actuaciones programadas y de los recursos de todo tipo (normativos, económicos, materiales y humanos).

- La eficacia de los mecanismos de difusión, coordinación y organización interna.
- Otros resultados no previstos y las variables que intervienen en ellos.

Esta evaluación nos permitirá introducir las medidas correctoras necesarias para la consecución de los objetivos.

Al finalizar la vigencia del Plan se realizará una evaluación final que nos permita saber el grado de consecución de los objetivos marcados y las variables que han influido de forma positiva o negativa. Esto nos dará una información muy valiosa para la realización del siguiente Plan de Igualdad de Oportunidades.

