

COLLADO VILLALBA
CAPITAL DE LA SIERRA

IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2013-2016

El IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres fue aprobado por unanimidad en el Pleno Municipal del 26 de septiembre de 2013

Edita: Ayuntamiento de Collado-Villalba
Área de Mujer
Pza. Príncipe de España s/n

Asistencia técnica:
Albelia Consultora, S.L.

Cofinanciado al 50% por:
Dirección General de la Mujer. Comunidad de Madrid.
Fondo Social Europeo

Diseño: Albelia Consultora
Ilustraciones de Mariana Kalacheva

Supervisión técnica: Área de Mujer.

Presentación



El nuevo Plan de Igualdad ha sido elaborado desde una perspectiva integral, teniendo en cuenta diferentes aportaciones, como la encuesta realizada durante el mes de abril, las sugerencias de entidades y asociaciones representadas en el Consejo Local de la Mujer, la experiencia y planteamientos de los técnicos municipales, así como las sugerencias de los partidos políticos, entre otras medidas.

Un amplio estudio que nos permite abordar desde una óptica global las actuaciones que en esta materia requiere nuestra ciudad, mostrando soluciones de acuerdo con las necesidades específicas, integrando la igualdad de género en todas las actividades de nuestra sociedad e impulsando la participación ciudadana.

Más de un 40% de las mujeres que viven en la localidad han utilizado algún recurso o servicio municipal, un dato que nos certifica que las prestaciones que se están desarrollando son útiles y que llegan a la población, y que nos ayudan a seguir en esta línea de trabajo.

El Ayuntamiento de Collado Villalba presenta este documento con la intención de consolidar el principio de igualdad en todos los ámbitos de nuestro municipio. En los últimos años se han producido importantes avances, pero debemos seguir impulsando objetivos para adecuarlos a las necesidades actuales. Por eso, este Plan pone especial énfasis en un aspecto tan relevante como el laboral, con los programas de conciliación, formación y empleo.

La consecución de una realidad más justa e igualitaria es una responsabilidad que compartimos todos, y por eso la debemos labrar día a día, dando ejemplo, para que la mujer tome en la sociedad definitivamente el lugar que le corresponde por derecho propio.

Agustín Juárez
Alcalde Ayuntamiento de Collado Villalba


Punto de
partida

Punto de Partida

Para redactar el IV Plan de Igualdad de Collado Villalba se han realizado diferentes investigaciones diagnosticas que reflejan las necesidades del municipio en materia de igualdad, las opiniones y valoraciones de informantes clave y personas encuestadas y la situación socio-estadística de las mujeres con respecto a la de los hombres. Los principales aspectos estadísticos que reflejan la necesidad de elaborar un IV Plan de Igualdad siguen a continuación.

La población



- En el año 2012, la población de Collado Villalba alcanzó los 61.955 habitantes, lo que representa el 1% de la población total de la Comunidad de Madrid.
- La sex-ratio continúa equilibrada: el porcentaje de mujeres es del 51% (31.572 mujeres y 30.383 hombres).
- Este porcentaje se eleva hasta el 58% entre las mayores de 64 años, pues a partir de los 63 años, las mujeres son mayoría en todas las edades.

Un municipio joven

- Collado Villalba es un municipio joven: la edad media de la población es de 37 años, frente a los 40 de la Comunidad de Madrid.

NOTA: Todos los datos aquí reflejados han sido obtenidos por medio de fuentes primarias, preguntando a la población y fuentes secundarias analizadas, que se pueden consultar en el Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, el Instituto Nacional de Estadística, el Ministerio de Sanidad, el Consejo General del Poder Judicial. Se refleja siempre el último dato oficial y publicado a fecha de cierre.

La población de origen extranjero

La inmigración ha ido creciendo paulatinamente en Collado Villalba a lo largo de los últimos años, situándose en el año 2012 en el 21% de la población total (un 16% en la Comunidad de Madrid).

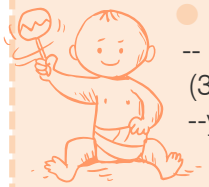
La población extranjera se encuentra equilibrada por sexo ya que, en el año 2012, de las 13.194 personas extranjeras empadronadas en Collado Villalba 6.602 son hombres y 6.592 mujeres, lo que representa el 50%.

Si consideramos el lugar de nacimiento, y no la nacionalidad, se aprecia que el mayor grupo de personas extranjeras residentes en el municipio es el de marroquíes, que suponen el 15% del total de la población extranjera (un 11% mujeres).



La población potencialmente dependiente

En Collado Villalba el porcentaje de población potencialmente dependiente (menores de 15 y mayores de 64 años) es del 28% del total de la población frente a un 31% en la Comunidad de Madrid.



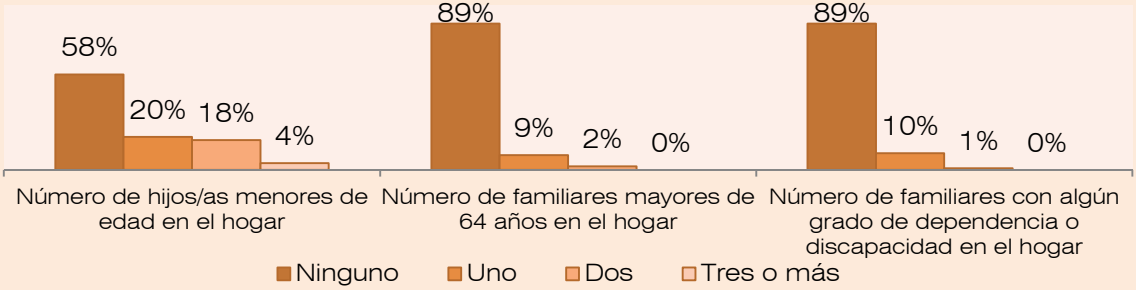
En 2012:

-- había en el municipio un 5% de personas mayores de 75 años (3.085) de las cuales el 62% eran mujeres

--y había 3.789 menores de 5 años, lo que suponía el 6% de la población (49% niñas).

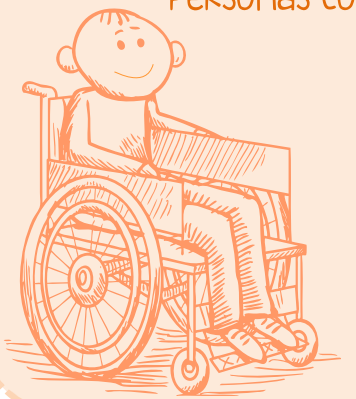
En abril de 2013, la composición de los hogares de las personas encuestadas según la presencia de familiares potencialmente dependientes refleja lo siguiente:

Número de hijos/as menores de edad, de familiares mayores de 64 años y de familiares con algún grado de dependencia o discapacidad en el hogar.



Fuente: <<Análisis de la Encuesta a la población de Collado Villalba>>
Albelia Consultora abril 2013.N=101.

Personas con capacidades diferentes



En 2011, último año documentado, Collado Villalba tenía una menor proporción de personas con capacidades diferentes (discapacidad reconocida) que la Comunidad de Madrid. Concretamente vivían 2.114 personas, de ellas:

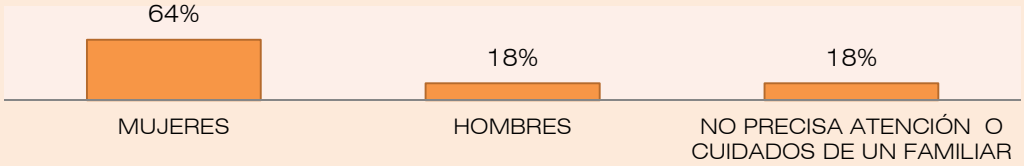
-- el 28% mayores de 64 años.

--el 49% eran mujeres.

El cuidado familiar

En los casos en que hay un familiar dependiente en el hogar, son las mujeres las principales responsables de su atención conforme refleja la encuesta efectuada en abril de 2013.

Implicación,de manera habitual,en la atención a un familiar dependiente



Fuente: <<Análisis de la Encuesta a la población de Collado Villalba>>
Albelia Consultora abril 2013.N=101

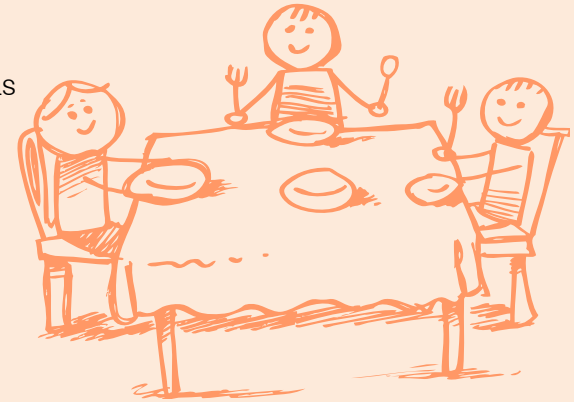
Abuelas/os que cuidan

Un 55% de padres/madres mayores declara que ayudan a sus hijos/as habitualmente. La *ayuda* consiste principalmente en hacerse cargo de los nietos (56% de los casos). De nuevo son las mujeres las más implicadas, y así, por cada hombre que declara que ayuda a sus hijos/as en el cuidado de los nietos, hay dos mujeres que lo hacen.

El tipo principal de ayuda que reciben de los progenitores mayores se relaciona principalmente con:

1. el cuidado y la atención de los nietos y nietas (el 56% del total de ayudas),
2. las gestiones domésticas (el 28%) y
3. las tareas del hogar (el 16%).

Además, tres de cada diez abuelos/as cuidan a diario a sus nietos/as y lo hacen una media de cuatro horas al día.



ESTRUCTURA FAMILIAR

- Collado Villalba es un municipio con gran proporción de familias conformadas por una pareja con hijos/as (biparentalidad) ya que representan el 61% del total de núcleos familiares (el 58% tanto en la Comunidad de Madrid).

- La proporción de familias monomarentales y monoparentales era similar al conjunto de la zona metropolitana oeste, la Comunidad de Madrid o España: 11% era monomarentales y 3% era monoparentales.

- Las familias numerosas suponían el 7% del total, un 5% en la Comunidad de Madrid.



HOGAR FAMILIAR

- Según el Censo de 2001 el tamaño medio del hogar en Collado Villalba era de 3,1 personas. En abril de 2013 el tamaño medio del hogar es de 3,2 personas por hogar.

- Los hogares unipersonales suponían el 8% del total, la mitad constituidos por mujeres mayores solas.

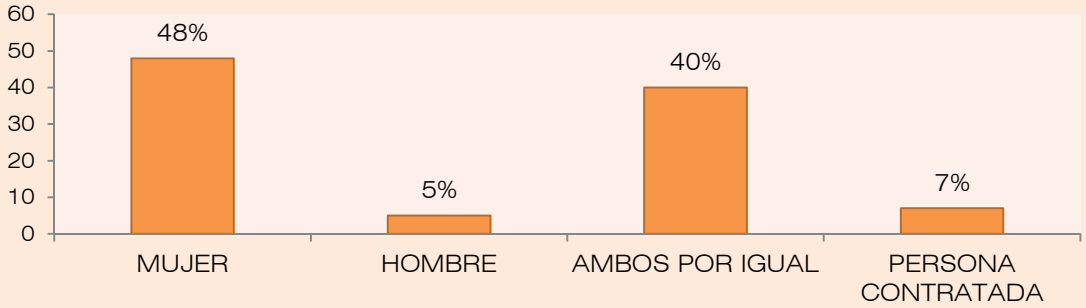


Tareas domésticas



En abril de 2013, por cada hombre que realiza *principalmente las tareas domésticas y el cuidado de las responsabilidades familiares* había cinco mujeres que lo hacían. En dos de cada 5 hogares había reparto igualitario de tareas.

Las tareas domésticas las realiza principalmente:



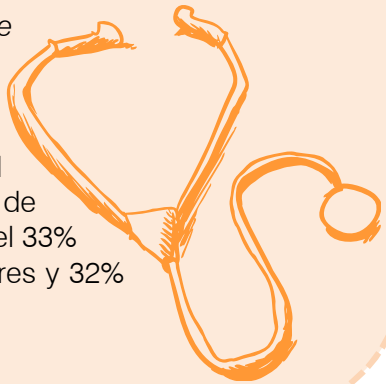
Fuente: <<Análisis de la Encuesta a la población de Collado Villalba>>
Albelia Consultora abril 2013.N=101

Salud

En general, las mujeres villalbinas encuestadas en abril de 2013 perciben su estado de salud menos *bueno* que los hombres, concretamente lo definen como *bueno* o *muy bueno* el 70% de las mujeres frente a un 80% de hombres.

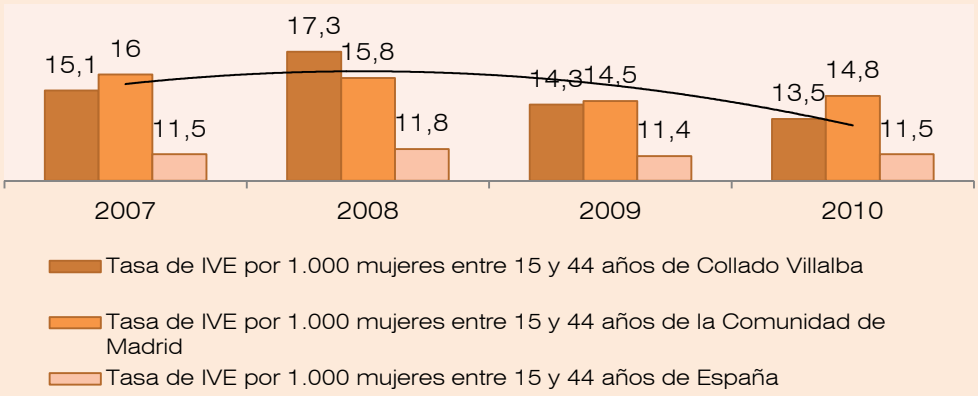
Relacionado con la *peor percepción subjetiva* acerca del estado de salud que, en general, tienen las mujeres, aparece el mayor sentimiento de "anteponer el cuidado de los demás al suyo propio". Así, el 69% de las mujeres siente que algunas veces antepone el cuidado de los demás al personal, frente a un 58% de los hombres.

Al igual que en la Comunidad de Madrid, la *tasa bruta de mortalidad* se ha mantenido constante en el periodo 2001-2007 en torno al 5 por mil. Se producen proporcionalmente en Collado Villalba más defunciones por tumores (un 4% más) y menos por enfermedades del sistema respiratorio (un 4% menos) que en la Comunidad de Madrid. Las defunciones por tumores, que representaban el 33% del total en el año 2007, afectaron a un 33% de los hombres y 32% de las mujeres villalbinas.



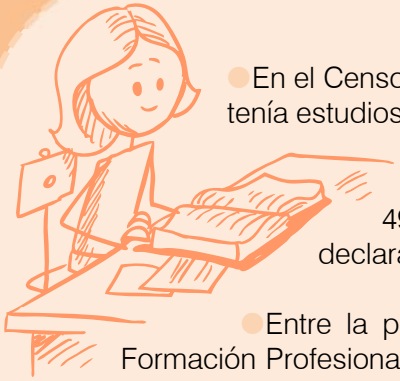
El porcentaje de mujeres que no utilizó un Centro de Planificación Familiar en el periodo 2007-2010 se sitúa en torno al 70% del total. Algunas mujeres interrumpieron voluntariamente su embarazo.

Evolución de la Tasa IVE (2007-2010)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servidor estadístico www.madrid.org/iestadis del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, del Servidor www.ine.es del Instituto Nacional de Estadística y del Servidor http://www.msc.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/embarazo/tablas_figuras.htm#Tabla3.del Ministerio de Sanidad (2013).

ESTUDIOS TERMINADOS

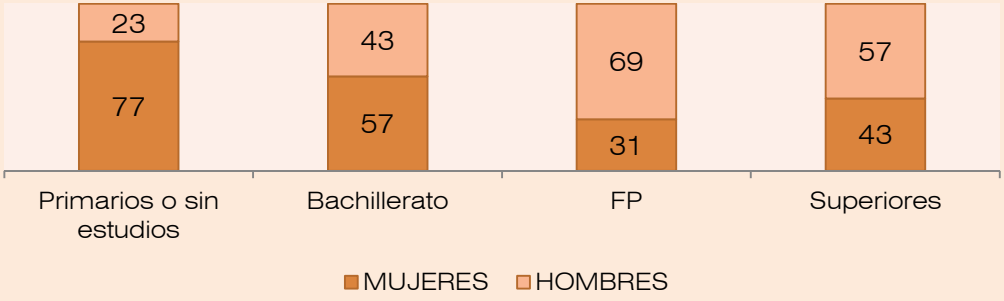


En el Censo de 2001, el 58% de la población de 16 o más años tenía estudios secundarios y un 21% estudios superiores.

En abril de 2013 las personas con estudios secundarios (Bachillerato y FP) representaban el 49% del total. Destacando un 30% de personas que declararon tener estudios superiores.

Entre la población encuestada, de cada tres personas con Formación Profesional una es mujer y cuatro de cada cinco personas sin estudios es mujer.

Distribución (%) por sexo de las personas encuestadas según su nivel de estudios declarado.2013.



Fuente: <<Análisis de la Encuesta a la población de Collado Villalba>>
Albelia Consultora abril 2013.N=101

Relación con la actividad económica

La realización del trabajo doméstico desequilibra la situación de inactividad a favor de las mujeres encuestadas (43% de inactivas frente a un 30% de inactivos).

El 63% de las personas encuestadas son activas (un 70% de los hombres y un 57% de las mujeres).

La ocupación

El 42% de las personas encuestadas declararon estar trabajando actualmente (por cuenta ajena o propia), concretamente:

- Un 50% hombres y
- Un 33% mujeres

Contratos

En 2011:

Por cada hombre con trabajo a tiempo parcial hay dos mujeres con trabajo a tiempo parcial en el municipio.

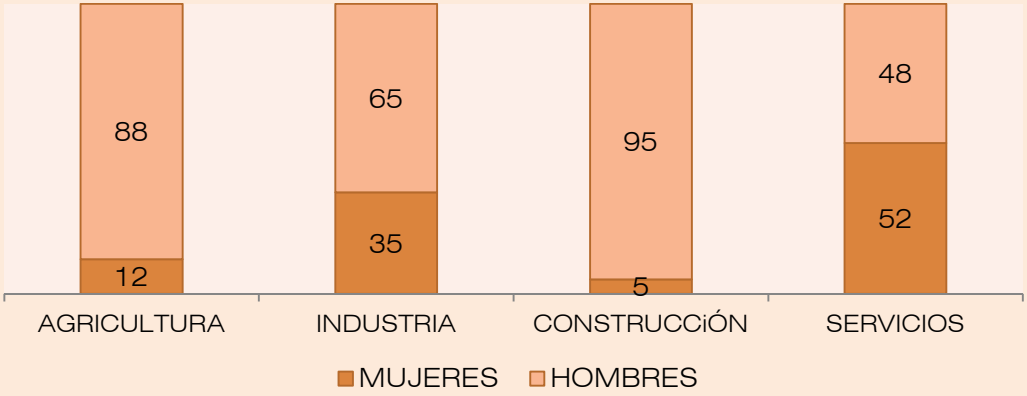
6 de cada 13 contratos indefinidos se hicieron a mujeres.

5 de cada 11 contratos temporales se hicieron a mujeres.



Por sectores se aprecia que, excepto en el sector servicios, son más los hombres contratados que las mujeres.

Distribución (%) por sexo en cada sector de ocupación de los contratos realizados en 2011 en Collado Villalba.



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del Servidor estadístico del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid www.madrid.org/iestadis

autónomas

En el año 2012, las mujeres autónomas de Collado Villalba representaban el 31% del total de personas autoempleadas frente al 29% que suponían en el año 2007.

segregación ocupacional

Collado Villalba tiene un índice de Segregación ocupacional del 24%, algo menor que el de la Comunidad de Madrid (26%), pero del estudio de los nuevos contratos se aprecia aún cierta segregación por sexo. Analizando la distribución de las ocupaciones por grupos de cotización se aprecia lo siguiente:

--las mujeres son mayoría como auxiliares y oficiales administrativas

--los hombres como oficiales y especialistas.



Más detalladamente, se observa que **en los tres grupos de cotización más altos** (ingenieros/as y licenciados/as, ingenieros/as técnicos/as, peritos/as y ayudantes titulados/as y jefes administrativos/as y de taller):

--los hombres representan el 26%

--las mujeres el 22%

Desempleo

Las personas que no tenían trabajo en el momento de ser encuestadas (abril 2013) representaban el 22% de la muestra. Estaban en desempleo un 24% de mujeres encuestadas, cuatro puntos por encima de los hombres (20%)

En el año 2012, según datos del SEPE (Servicio Estatal de Empleo), el desempleo femenino suponía el 49,4% del total de personas en paro del municipio. En los dos últimos años documentados:

1. los hombres en paro aumentan un 17,2% (de 2.654 en 2011 pasan a ser 3.111 en 2012)
2. Las mujeres en paro aumentan un 13,6% (de 2.543 en 2011 pasan a ser 2.861 en 2012)

Mayores de 45 años

En 2012 había 1.054 mujeres mayores de 45 años inscritas como desempleadas y 1.208 hombres.

1. las mujeres mayores de 45 años inscritas en el desempleo aumentaron un 26% (2011-2012)
2. los hombres un 25%



Paro de larga duración:

En el periodo 2007-2013:

1. el porcentaje de mujeres paradas de larga duración respecto del total de paradas se incrementó en 7 puntos porcentuales (pasando del 32% al 39% del total).
2. el porcentaje de hombres parados de larga duración respecto del total aumentó 19 puntos en el mismo periodo (del 18% al 37% del total).

Ingresos económicos en el hogar

Las personas encuestadas que aportan más ingresos al hogar familiar en Collado-Villalba son:

1. Mayoritariamente hombres ,en el 64% de los casos,
2. Seguido por las mujeres ,en un 28% de los casos,
3. Los hogares con doble ingreso, con un modelo preferente de familia igualitaria, suponen el 18%.



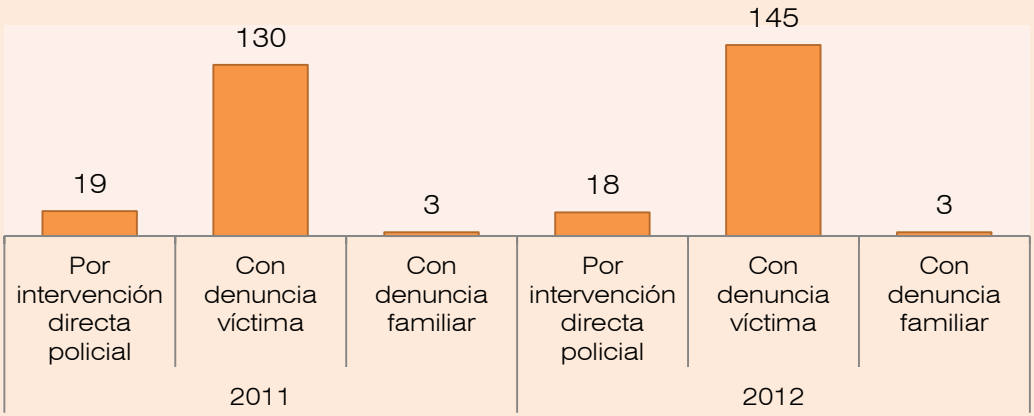
Violencia contra las mujeres

En 2012, las denuncias relacionadas con la violencia contra las mujeres aumentaron un 9,5% con respecto al año anterior.

Con relación a la evolución de los atestados policiales relacionados con la violencia contra las mujeres, entre 2011 y 2012:

a) desciende ligeramente la intervención policial directa
b) aumenta un 11,5% la denuncia de la víctima
c) se mantiene estable la denuncia por medio de un familiar

Evolución de los atestados policiales
relacionados con la violencia contra las mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servidor estadístico del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid www.madrid.org/iestadis. La violencia de género en la Estadística Judicial (CGPJ).
Nota:(*) Estimación. El partido judicial de Número 15 de Madrid comprende los municipios de Alpedrete, Cercedilla, Collado Mediano, Galapagar, Guadarrama, Los Molinos, Torrelodones y Collado Villalba.

- La tasa de órdenes de protección por cada 10.000 habitantes se situó en el año 2012 en 7 por 10.000 habitantes, en términos similares a la Comunidad de Madrid (8 por 10.000) y España (7 por 10.000).

- El porcentaje de hombres denunciados de nacionalidad española aumentó respecto a los extranjeros (2009-2012) (en 20 puntos porcentuales, 5 en la Comunidad de Madrid y 2 en España).

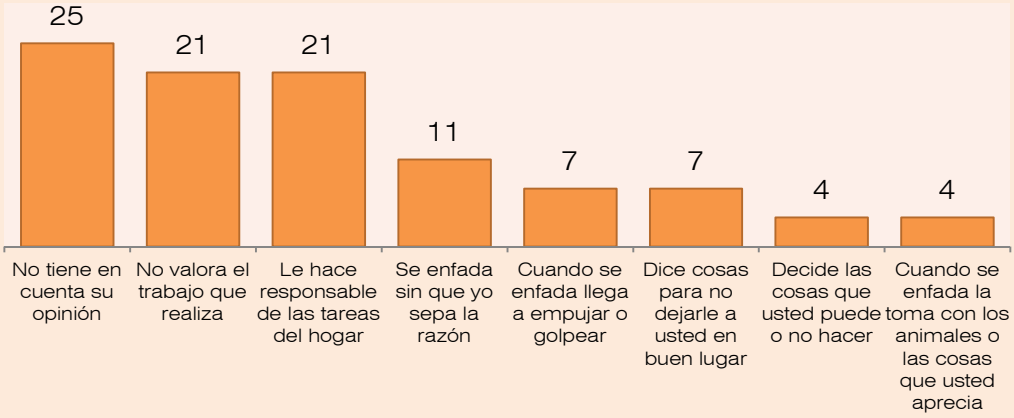
- En el año 2012 en Collado Villalba un 57% de los hombres denunciados por violencia contra las mujeres son españoles.

- En abril de 2013, dos de cada diez personas encuestadas manifiesta haber tenido, en el último año, alguna situación de riesgo de violencia de género en el hogar: así lo expresa uno de cada 6 encuestados y una de cada 5 encuestadas.



Considerando sólo las respuestas de las mujeres que manifestaron haber vivido alguna situación de violencia, la principal situación que mencionan es la falta de valoración de lo que hacen o dicen:

Potenciales situaciones de riesgo de violencia, en el último año, sentidas por las mujeres encuestadas, que manifestaron haber vivido violencia (en %) Abril 2013



Fuente: <<Análisis de la Encuesta a la población de Collado Villalba>> Albelia Consultora abril 2013.

El ayuntamiento

El Área de Mujer es reconocida por el 13% de las personas encuestadas (dos de cada quince) siendo la más desigual por sexo, ya que es más conocida para las mujeres que para los hombres: un 20% de las encuestadas la menciona frente a un 6% de los hombres.

Los servicios que ofrece el Área de Mujer del Ayuntamiento de Collado Villalba más conocidos son los relacionados con:

1. La Formación y empleo (el 21% de las personas encuestadas lo cita)
2. Salud (el 13%)
3. Violencia contra las mujeres (7%) y
4. Las actividades del 8 de marzo y del 25 de noviembre (el 5% del total de encuestados/as)

Las Áreas municipales más mencionadas, y por tanto, más conocidas por las personas encuestadas de Collado-Villalba son:

1. Deportes (un 32% de los/as encuestados/as la cita)
2. Cultura (un 30%)
3. Festejos (un 29%) y
4. Educación (un 25%)

Las dos primeras son citadas fundamentalmente por los hombres y las dos siguientes por las mujeres.

USO de RECURSOS Y SERVICIOS

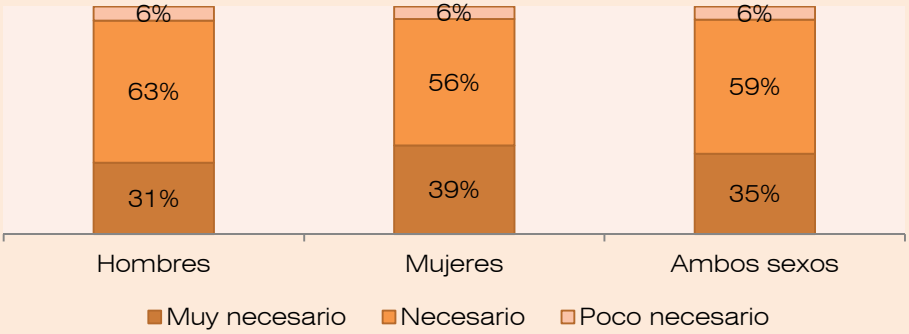
En el último año (2012), el 37% de las personas encuestadas indican que han utilizado algún recurso o servicio municipal (como actividades, programas, formación, atención, etc.), un 41% las mujeres y un 32% los hombres.

PLAN de IGUALDAD

Una de cada tres personas encuestadas (34%) declara haber oído hablar del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Collado Villalba: un 35% las mujeres y un 32% los hombres.

Diez de cada once personas encuestadas que conocen los Planes de igualdad, los consideran necesarios o muy necesarios.

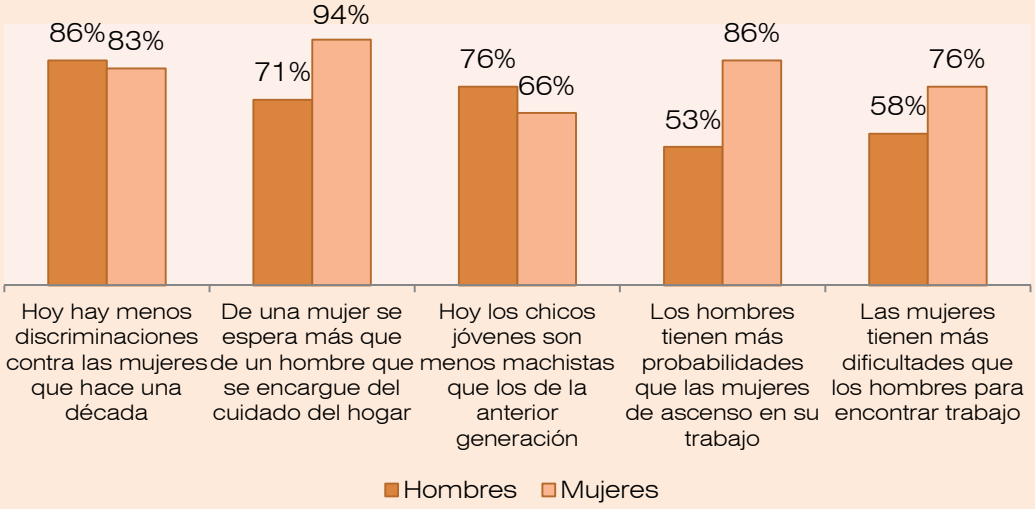
Valoración de la necesidad de un Plan de Igualdad



Fuente: <<Análisis de la Encuesta a la población de Collado Villalba>> Albelia Consultora abril 2013.N=34

Tal necesidad vendría de la mano de las percepciones y vivencias de las personas encuestadas, así, tanto hombres como mujeres, rechazan las situaciones de discriminación contra las mujeres, perciben que se han logrado avances en esa dirección aunque coinciden en señalar que aún permanecen algunas situaciones de discriminación. Principalmente las que siguen:

Opiniones las personas encuestadas: Abril 2013.
(Porcentaje de encuestados/as que se muestra de acuerdo)



Fuente: <<Análisis de la Encuesta a la población de Collado Villalba>> Albelia Consultora abril 2013. N=99.

PRINCIPIOS RECTORES



PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD

La transversalidad, como principio rector, significa integrar la perspectiva de igualdad de género en todas las actividades que se desarrollen en el marco del IV Plan de igualdad.

PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN

Para implementar el IV Plan de Igualdad es preciso contar con la implicación de todas y cada una de las áreas con corresponsabilidades en el Plan.
Sin participación y cooperación no es posible la puesta en marcha del Plan.

PRINCIPIO DE DIVERSIDAD

La diversidad no puede definirse destacando sólo las diferencias propias de un solo sexo sino que hay que entenderla como fruto de combinaciones sociales más complejas en las que interviene la cultura y el género. La diversidad implica tener en cuenta las diferencias, puesto que mujeres y hombres no son un todo homogéneo sino diverso. Tener en cuenta este principio rector supone valorar con igualdad las diferentes realidades de unas y otros.

PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD

Este principio pretende inspirar la creatividad y la imaginación en las actividades que se diseñen para desarrollar las actuaciones que el IV Plan de Igualdad contempla, considerando los cambios y las diferentes circunstancias que puedan darse a lo largo de su vigencia.


ESTRUCTURA

Área 1: la igualdad como garantía del bienestar social de la ciudadanía.

Objetivo general 1: Consolidar el principio de igualdad:

- Línea de acción 1.1. En la vida del Municipio: 8 actuaciones.
- Línea de acción 1.2. En la convivencia intercultural: 5 actuaciones.
- Línea de acción 1.3.En la promoción de la salud: 3 actuaciones.
- Línea de acción 1.4. En la práctica deportiva: 5 actuaciones.
- Línea de acción 1.5. En la comunidad educativa: 4 actuaciones.

Objetivo general 2: Avanzar en la conciliación:

- Línea de acción 2.1.De la vida laboral/empresarial: 4 actuaciones.
- Línea de acción 2.2. De la vida personal/familiar: 7 actuaciones.

Objetivo general 3: Promover el empoderamiento:

- Línea de acción 3.1. A través del empleo y el emprendimiento: 6 actuaciones.
- Línea de acción 3.2. Por medio de la participación social: 8 actuaciones.
- Línea de acción 3.3. Para prevenir la violencia: 9 actuaciones.

Actuaciones del Área 1: 59.

Área 2: la igualdad en los procedimientos municipales

Objetivo general 4: Impulsar estructuras de Igualdad en el ayuntamiento.

- Línea de acción 4.1.Para la mejora de la comunicación/coordinación: 6 actuaciones.
- Línea de acción 4.2.Para mejorar la formación/información en materia de igualdad: 2 actuaciones.
- Línea de acción 4.3.Para reforzar el Consejo Local de la Mujer: 2 actuaciones.
- Línea de acción 4.4. Para integrar el principio normativo de igualdad: 4 actuaciones.

Actuaciones del Área 2: 14.

TOTAL: 2 áreas, 4 Objetivos generales, 14 líneas de acción y 73 actuaciones

ÁREA 1

La igualdad como garantía del bienestar social de la ciudadanía

Objetivo general 1:

Consolidar el principio de igualdad



Consolidar el principio de igualdad:

1.1. En la vida del Municipio

Nº	ACTUACIÓN
1.1.1.	Dar a conocer a la población el IV Plan para la Igualdad de oportunidades.
1.1.2.	Informar a la ciudadanía sobre las actividades que en materia de Igualdad se desarrollen desde el Área de Mujer.
1.1.3.	Continuar realizando campañas de sensibilización (exposiciones, conferencias, concursos…) y de visibilización (cartelería, folletos…) de valores que promuevan la igualdad entre los sexos.
1.1.4.	Conmemorar el Día Internacional de la mujer 8 de Marzo
1.1.5.	Crear un "Espacio de Igualdad" dirigido a mujeres, hombres, niñas y niños.
1.1.6.	Formar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al voluntariado social para extender el principio de igualdad a la ciudadanía.
1.1.7.	Continuar desarrollando actividades para mujeres y hombres de todas las edades que aborden de manera trasversal e integral la igualdad entre los sexos.
1.1.8.	Programar y realizar actividades de prevención de las desigualdades sociales favoreciendo espacios de reflexión entre mujeres y hombres.

Organismos Implicados
Área de Mujer
Área de Servicios Sociales

Consolidar el principio de igualdad:
1.2. En la convivencia intercultural

Nº	ACTUACIÓN
1.2.1	Realizar actividades de integración de las mujeres inmigrantes que por motivos culturales desconozcan sus derechos.
1.2.2	Colaborar con asociaciones y entidades de ámbito municipal que trabajen con personas inmigrantes.
1.2.3	Crear un espacio de encuentro, comunicación y sensibilización, con mujeres inmigrantes.
1.2.4	Facilitar el acceso a cursos de alfabetización e idioma castellano para mujeres de origen extranjero que desconozcan el idioma.
1.2.5	Continuar desarrollando actividades de contenido cultural que den a conocer a las mujeres de todos tiempos y lugares del mundo y su contribución en la Historia, el cine, las ciencias, las artes, la música, las letras, el medio ambiente…

Organismos Implicados
Área de Inmigración
Área de Educación
Área de Cultura
Área de Mujer

Consolidar el principio de igualdad:
1.3. En la promoción de la salud

Nº	ACTUACIÓN
1.3.1.	Continuar desarrollando actividades sobre salud sexual y reproductiva.
1.3.2.	Realizar talleres y charlas sobre hábitos saludables y salud de las mujeres.
1.3.3.	Visibilizar los riesgos para la salud del "cuidado permanente a los demás descuidando el propio", especialmente dirigido a mujeres entre 45 y 60 años.

Organismos Implicados
Área de Mujer
Área de Sanidad

Consolidar el principio de igualdad:

1.4. En la práctica deportiva

Nº	ACTUACIÓN
1.4.1.	Visibilizar referentes femeninos en la práctica deportiva y de liderazgo.
1.4.2.	Realizar actividades para la promoción del deporte femenino en todas las edades.
1.4.3.	Sensibilizar al personal de los Polideportivos municipales, en género e igualdad, para transmitir que las niñas y niños pueden realizar cualquier deporte sin distinción de sexo.
1.4.4.	Continuar con los cursos de Matronatación, implicando también a los padres.
1.4.5.	Desarrollar actividades que eviten la segregación por sexo y estimulen la diversificación en la elección de los deportes.

Organismos Implicados
Área de Deportes
Área de Mujer

Consolidar el principio de igualdad:

1.5. En la comunidad educativa

Nº	ACTUACIÓN
1.5.1.	Realizar talleres, conferencias dirigidas a las AMPAS sobre igualdad de oportunidades que permitan a los padres/madres identificar factores de riesgo y actuar frente a comportamientos sexistas.
1.5.2.	Apoyar a aquellas mujeres que deseen retomar estudios en la enseñanza reglada, por medio de información de recursos, ayudas, etc.
1.5.3.	Colaborar con entidades del ámbito educativo para continuar trabajando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
1.5.4.	Realizar actuaciones de sensibilización para prevenir comportamientos homófobos.

Organismos Implicados
Área de Educación
Área de Mujer

Objetivo general 2:
Avanzar en la conciliación



Avanzar en la conciliación

2.1. De la vida laboral/empresarial

Nº	ACTUACIÓN
2.1.1.	Realizar acciones de sensibilización sobre igualdad en las empresas ubicadas en el Centro municipal de Empresas.
2.1.2.	Visibilizar el tejido empresarial villalbino comprometido con la corresponsabilidad social.
2.1.3.	Informar a las empresas de Collado Villalba sobre la implantación de los planes de igualdad.
2.1.4	Realizar actividades sobre los beneficios empresariales que aporta la implantación de medidas de conciliación de la vida personal y laboral en las políticas de Recursos Humanos de las empresas.

Organismos Implicados

Área de Empleo y Desarrollo Local

Área de Mujer

Avanzar en la conciliación

2.2 De la vida personal/familiar

Nº	ACTUACIÓN
2.2.1	Estudiar la posibilidad de crear más becas de comedor en centros escolares.
2.2.2	Continuar desarrollando actividades extraescolares y apertura de centros en días no lectivos.
2.2.3	Crear una red de *canguras/os* entre mujeres solas y hombres solos, con mayores necesidades de conciliación.
2.2.4	Continuar realizando talleres de "cuidado a las cuidadoras/es" especialmente dirigidos a abuelas y abuelos que cuidan de sus nietos, para valorar el papel de los abuelos/as cuidadores y sostenedores de hogares.
2.2.5	Continuar desarrollando los Bancos del Tiempo Municipales.
2.2.6	Realizar talleres que den valor al trabajo doméstico.
2.2.7	Realizar talleres sobre economía doméstica y gestión del tiempo personal para mujeres y hombres.

Organismos Implicados
Área de Servicios Sociales
Área de Educación.
Área de Mujer

Objetivo general 3:

Promover el empoderamiento



Promover el empoderamiento

3.1. A través del empleo y el emprendimiento

Nº	ACTUACIÓN
3.1.1.	Reforzar el servicio de ayuda y asesoramiento municipal para la creación de autoempleo femenino y empresas.
3.1.2.	Realizar talleres y cursos de formación preliminar para mujeres que tengan escasa cualificación, baja formación y/o necesiten reciclaje profesional.
3.1.3.	Dar a conocer el cooperativismo femenino, como una fórmula para el autoempleo.
3.1.4.	Organizar actividades donde debatir la realidad sociolaboral de las mujeres villalbinas, establecer posibles líneas de actuación para reducir el desempleo (especialmente de mayores de 45 años) y trabajar las nuevas formas de liderazgo empresarial vinculadas con prácticas conciliadoras e igualitarias.
3.1.5.	Formar a mujeres en las tecnologías de la información (internet etc.) para ampliar sus oportunidades de ocupabilidad, creación de empresas on line etc.
3.1.6.	Analizar la situación de mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, con menores oportunidades de empleabilidad, para generar itinerarios de inserción laboral adaptados a su caso.

Organismos Implicados
Área de Empleo y Desarrollo Local

Promover el empoderamiento

3.2. Por medio de la participación social

Nº	ACTUACIÓN
3.2.1..	Poner en marcha talleres para la mejora de la autoestima, autonomía y capacitación personal.
3.2.2..	Continuar asesorando, con perspectiva de género, a las personas que acuden al CAID, ofreciéndoles alternativas para su autonomía personal.
3.2.3..	Tratar de implicar a los padres (hombres) con hijos/as drogodependientes en su atención.
3.2.4..	Realizar actividades de ocio y tiempo libre compartido para personas mayores, que les animen a salir de casa y participar conjuntamente en dichas actividades.
3.2.5..	Colaborar con el movimiento asociativo local para estimular la participación social de las mujeres, especialmente, las mujeres mayores.
3.2.6..	Crear un punto de recursos para las mujeres como espacio de información, intercambio de experiencias y desarrollo de iniciativas.
3.2.7.	Poner en marcha una campaña informativa sobre recursos sociales, participativos, culturales, de ocio….dirigida a personas que viven en hogares unipersonales (la mayoría de ellos compuestos por mujeres mayores, solteras, separadas o viudas) para evitar riesgos de aislamiento social.
3.2.8.	Crear espacios de encuentro entre mujeres para fomentar la interculturalidad.

Organismos Implicados
Área de Mayores/ Área de Cultura
CAID/ Área de Mujer

Promover el empoderamiento

3.3. Para prevenir la violencia

Nº	ACTUACIÓN
3.3.1.	Continuar actualizando e implementando el Protocolo interinstitucional contra la Violencia de Género.
3.3.2.	Reforzar programas de prevención de la violencia de género entre la población adolescente.
3.3.3.	Formar de manera específica a la Policía Municipal en materia de Violencia de Género.
3.3.4.	Realizar un programa para mujeres mayores de 60 años, víctimas de violencia de género.
3.3.5.	Continuar formando a profesionales implicados en la detección y atención a mujeres víctimas de violencia, en materia de igualdad y actuación frente a la violencia.
3.3.6.	Informar sobre los recursos existentes en el Ayuntamiento sobre Violencia de Género y las actividades desarrolladas en el Punto Municipal del Observatorio regional de la violencia de género.
3.3.7.	Conmemorar el Día Internacional Contra la violencia de género.
3.3.8.	Estudiar la viabilidad de mejorar los recursos de vivienda para mujeres víctimas.
3.3.9.	Continuar atendiendo y ofreciendo atención personalizada y grupal a víctimas de violencia de género.

Organismos Implicados
Área de Violencia de Género
Área de Mujer

ÁREA 2

La igualdad en los procedimientos municipales

Objetivo general 4:

Impulsar estructuras de igualdad en el Ayuntamiento



Impulsar estructuras de Igualdad en el Ayuntamiento

4.1. Para la mejora de la comunicación/coordinación

Nº	ACTUACIÓN
4.1.1.	Continuar informando a la ciudadanía sobre actividades municipales de Igualdad.
4.1.2	Reforzar la colaboración entre las Áreas de Mujer y Urbanismo para analizar, con perspectiva de género, las necesidades del municipio.
4.1.3	Instar el uso de un lenguaje no discriminatorio en textos, comunicados, notas, informes municipales.
4.1.4	Establecer convenios de cooperación entre el Área de la Mujer y entidades locales, regionales y nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades.
4.1.5	Colaborar de manera conjunta entre el área de mujer y la policía municipal para la realización de charlas y difusión de los servicios que presta la policía local, enfocadas a las mujeres y sus necesidades.
4.1.6	Recomendar la desagregación por sexo de los datos que generen las áreas municipales.

Organismos Implicados
Área de Urbanismo
Área de Seguridad
Área de Mujer

Impulsar estructuras de Igualdad en el Ayuntamiento

4.2. Para la formación e información en materia de igualdad

Nº	ACTUACIÓN
4.2.1	Implicar al personal con responsabilidades públicas para reconocer la igualdad como un criterio de eficacia en la gestión municipal.
4.2.2	Facilitar a la policía local información sobre igualdad de oportunidades y recursos existentes de atención a las mujeres.

Organismos Implicados
Área de Mujer

Impulsar estructuras de Igualdad en el Ayuntamiento

4.3. Para reforzar el Consejo Local de la Mujer

Nº	ACTUACIÓN
4.3.1	Informar y formar al personal que compone el Consejo Local de la Mujer en género e igualdad.
4.3.2	Reforzar el papel del Consejo Local de la Mujer y difundir sus actividades a través de las Tecnologías de la Información.

Organismos Implicados
Área de Mujer
Consejo Local de la Mujer

Impulsar estructuras de Igualdad en el Ayuntamiento

4.4. Para integrar el principio normativo de igualdad

Nº	ACTUACIÓN
4.4.1	Implantar un plan de comunicación interno para dar a conocer a la plantilla municipal el contenido del IV Plan de Igualdad.
4.4.2	Ofertar información y/o asesoramiento en materia de igualdad de oportunidades al personal encargado de los procesos de selección (recursos humanos) y al personal encargado del área de difusión y comunicación municipal (gabinete de prensa) con la finalidad de extender el principio de igualdad.
4.4.3	Generar una cultura de igualdad en el Ayuntamiento, por medio de la difusión de información sobre aspectos vinculantes en materia de igualdad.
4.4.4	Reforzar el papel del Area de Mujer como recurso para la orientación e integración del principio de igualdad en el resto de áreas municipales.

Organismos Implicados

Área de Mujer

MARCO LEGAL

QUE SUSTENTA EL IV PLAN DE IGUALDAD



La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU).

Parte del convencimiento de que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país y el bienestar del mundo…

La carta europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local

Considera que la igualdad de las mujeres y de los hombres implica la voluntad de actuar sobre los tres aspectos complementarios de su realización, a saber, sobre la eliminación de las desigualdades directas, la erradicación de las desigualdades indirectas y la elaboración de un entorno político, jurídico y social favorable al desarrollo proactivo de una democracia igualitaria…

La estrategia europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.

Trabaja por un salario igual, por la igualdad en la toma de decisiones, por la dignidad, la salud de las mujeres, la integridad y fin de la violencia sexista, presta atención al papel de los hombres en la igualdad entre mujeres y hombres…

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Parte de la realidad de configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la vida privada…

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

Entiende que los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género…

Y finalmente:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres

Suscribe que igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal, que resulta necesaria, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y que promueve la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

Cómo se ha hecho



cómo se ha hecho

El IV Plan de Igualdad se ha elaborado con una metodología basada en la triangulación de datos, por medio de técnicas cualitativas y cuantitativas.

Ha tenido en cuenta:

➔La experiencia del municipio en materia de Igualdad, tanto de la implementación del Primer, Segundo y Tercer Plan de Igualdad como las conclusiones derivadas de la ejecución del III Plan municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

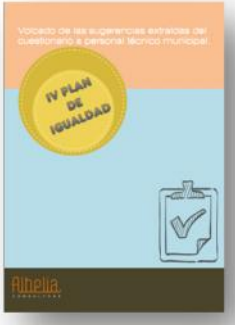
➔Las opiniones y valoraciones de la encuesta a mujeres y hombres realizada en el mes de abril de 2013.
➔Las aportaciones cualitativas de las entidades y asociaciones representadas en el Consejo Local de la Mujer.
➔Las aportaciones cualitativas del personal técnico municipal.
➔Las sugerencias de los partidos políticos con representación municipal.
➔La explotación y el análisis de fuentes estadísticas oficiales y publicadas sobre la situación social, familiar y laboral del municipio.

➔El trabajo ha sido coordinado desde el Área de la Mujer, con la asesoría de Albelia Consultora, generándose los siguientes productos-diagnósticos:












Sistema de
seguimiento y
evaluación

Evaluación y seguimiento

Para llevar a cabo el seguimiento del IV Plan de Igualdad el Área de la Mujer desarrollará cuantos encuentros e intervenciones sean necesarias con responsables de las Áreas, así como con entidades representadas en el Consejo Local de la Mujer, para recabar información que incida en el buen funcionamiento y desarrollo de las actuaciones comprometidas en el IV Plan de Igualdad.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El sistema de seguimiento y evaluación servirá para poder corregir de manera concreta los posibles desajustes que puedan producirse durante el desarrollo del IV Plan, así como para adecuarse a las circunstancias que puedan surgir a lo largo del tiempo. Proporcionará información sobre el grado de cumplimiento anual. Desde esta perspectiva, por Sistema de Seguimiento se entenderá la puesta en marcha de un conjunto de procedimientos sistematizados que se van a utilizar para obtener información periódica sobre el desarrollo del IV Plan, que responda a:

QUÉ se hace.
QUIÉN lo hace.
CUÁNTO se hace.

Este proceso de implementación podrá ser efectuado tanto por personal interno del Área de Mujer como --si las circunstancias lo aconsejan—por agencias externas. Al finalizar el proceso se elaborará una evaluación externa de resultados finales del IV Plan de Igualdad.


COLLADO
Villalba
CAPITAL DE LA SIERRA
La Suma de Todos
CONSEJERÍA DE ASUNTOS SOCIALES
Comunidad de Madrid
www.madrid.org
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro
"Actividad cofinanciada al 50% por el FSE y la CM en el marco del Programa Operativo del FSE de la CM 2007-13"