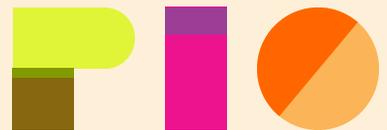
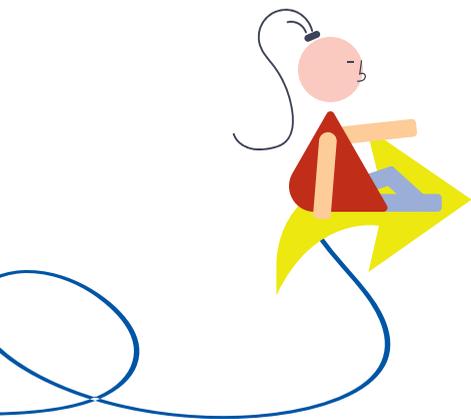




IV Plan de Igualdad de Oportunidades  
y contra las Violencias Machistas  
de la Comarca de El Bierzo. 2020-2023



IV Plan de Igualdad de Oportunidades  
y contra las Violencias Machistas  
de la C marca de El Bierzo. 2020-2023





# índice

<b>1</b>	<b>Introducción</b>	5
	Políticas de igualdad: marco jurídico	9
	Principios	13
<b>2</b>	<b>Justificación</b>	15
	Objetivos	16
	Cifras: anexos	26
<b>3</b>	<b>Ámbito territorial</b>	33
<b>4</b>	<b>Personas destinatarias y beneficiarias</b>	35
<b>5</b>	<b>Áreas de intervención</b>	37
	área 1 Estrategia comarcal y cooperación institucional	38
	área 2 Información, sensibilización y educación	41
	área 3 Formación, empleo y autoempleo	44
	área 4 Participación, cultura y empoderamiento	49
	área 5 Calidad de vida (salud, deporte, ocio y tiempo libre)	52
	área 6 Colectivos con especial vulnerabilidad	55
	área 7 Prevención e intervención contra las violencias machistas	80
<b>6</b>	<b>Seguimiento y evaluación</b>	64
<b>7</b>	<b>Bibliografía</b>	67
<b>8</b>	<b>Autoría y participación</b>	72

# PRESENTACIÓN

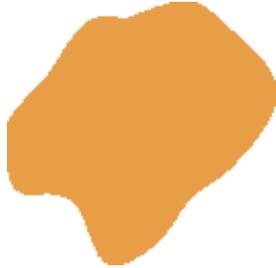
GERARDO ÁLVAREZ COUREL  
PRESIDENTE DEL  
CONSEJO COMARCAL DE EL BIERZO

Desde el año 2000 el Consejo Comarcal de El Bierzo viene asumiendo su responsabilidad y compromiso en favor de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres con la elaboración y desarrollo de diversos planes de igualdad.

Bajo el amparo de nuestra Carta Magna, del Estatuto de Autonomía de Castilla y León y de la normativa nacional e internacional tienen cabida medidas que contribuyen a conseguir una mejor calidad de vida poniendo a disposición de las personas recursos y mecanismos que garanticen la igualdad de sus derechos en una sociedad democrática.

Este IV Plan de Igualdad de Oportunidades terminó de elaborarse en enero de 2020. Unos días antes de su propuesta inicial de aprobación, el gobierno decretó el estado de alarma con el fin de salvaguardar a la ciudadanía de una situación de crisis sanitaria como nunca antes la población actual habíamos vivido.

Esta circunstancia puso de manifiesto la fragilidad humana, pero también la fortaleza de la sociedad en la que vivimos, donde más que nunca la aplicación de políticas sociales han demostrado que la subsistencia de los colectivos más vulnerables o la superación de las situaciones más delicadas deben contemplarse como prioritarias.



En este marco, el IV Plan supone la continuidad de una línea de trabajo donde todavía sigue siendo necesario luchar por la efectividad plena de la igualdad formal; en especial de aquellos colectivos de mujeres cuya situación supone una doble vulnerabilidad. Esta cuarta edición es un compromiso firme por implantar medidas que establezcan una base igualitaria entre los bercianos y las bercianas con el fin de visibilizar y erradicar las situaciones de discriminaciones existentes siendo así mismo una herramienta transversal sobre la base de tres principios de aplicación prioritaria en el marco rural; igualdad de género, digitalización inclusiva y freno a la despoblación.

Con el propósito de escuchar los problemas de la ciudadanía berciana y poder solventarlos con iniciativas concretas, el Consejo Comarcal de El Bierzo ha escuchado a la población a través de los diagnósticos consultivos y reflejado, además las situaciones de desigualdad de la población femenina las propuestas que los agentes sociales estimaban más adecuadas para solventar esas diferencias. Se convierte así, este IV Plan de Igualdad de Oportunidades y contra las Violencias Machistas de la Comarca de El Bierzo, es un espacio de participación que al amparo de una relación de medidas de acción positiva convierte a la entidad comarcal en una promotora de actuaciones que favorecen la ruptura de las desigualdades entre la población berciana y promueven la equidad y la igualdad entre sus miembros.

El IV Plan de Igualdad de Oportunidades y contra las Violencias Machistas de la Comarca de El Bierzo, se aprobó en el Pleno celebrado el 30 de junio de 2020, por unanimidad de todos los grupos políticos que forman parte del Consejo Comarcal de El Bierzo.



# 1

## Introducción

# “La Ley

*Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo* surgió como una herramienta para hacer efectivo el principio de igualdad, eliminando con ella conductas discriminatorias que sobre la base de roles y estereotipos, históricamente aceptados como válidos, situó a la mujer en situación de inferioridad frente a los hombres. La norma implicó una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social española en que pudiera generarse o perpetuarse la desigualdad. Con el fin de prevenir conductas discriminatorias se estableció la implantación de las medidas de acción positiva para que de una manera transversal, las políticas públicas en España respetaran los principios constitucionales de igualdad de los españoles y las españolas.

Las medidas de acción positiva son actuaciones temporales dirigidas a eliminar las desigualdades existentes contra grupos históricamente discriminados y surgen como un marco donde los poderes públicos deben asumir la responsabilidad de implantarlas para aseverar el logro de la igualdad real y efectiva. Para conseguir este objetivo nuestra sociedad requiere el compromiso principal de los sujetos públicos, así el Artículo 21 la Ley estipula que *“las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas”*.

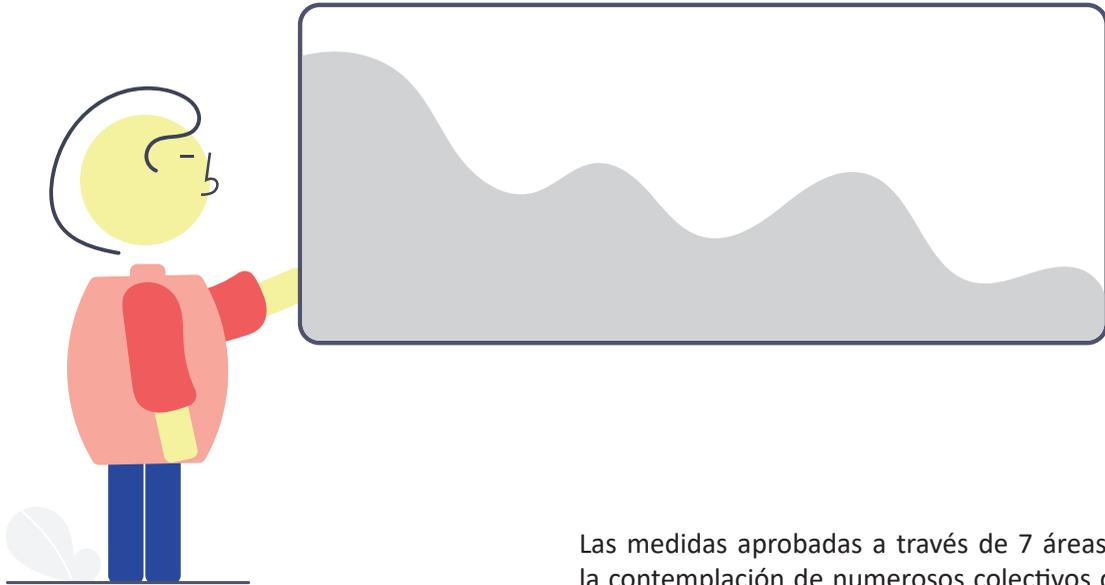
Aunque el *“III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Comarca de El Bierzo. 2009-*

*2013, prorrogado hasta 2018”* y este *“IV plan de igualdad de oportunidades y contra las violencias machistas de la Comarca de El Bierzo. 2020-2023”* han nacido bajo las directrices de la ley igualitaria, fue hace dos décadas cuando la entidad Comarcal puso en puesta en marcha el *“I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Consejo Comarcal de El Bierzo. 2000-2003”*. Con esta aprobación el Consejo Comarcal de El Bierzo se convertía en la primera administración local de la provincia de León en aprobar un Plan de Igualdad.

Seguidamente la evaluación del *“II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Comarca de El Bierzo 2004-2007”*, consolidó a la entidad comarcal como referente en el compromiso con los principios de igualdad al completar en casi su totalidad (94,35%) las actuaciones propuestas. El III Plan de Igualdad, presentó una novedosa estructura al distribuir la intervención de los objetivos por colectivos. No obstante, en el año 2008 el azote de la crisis tuvo sumido al territorio berciano en una falta de recursos públicos y privados puso freno al trabajo y en consecuencia a los avances de la igualdad de oportunidades. A pesar de prorrogar el Plan tan sólo fue posible poner marcha poco más de la mitad (55,51%) de las actuaciones.

Sobre la base de esta experiencia el Consejo Comarcal de El Bierzo, presenta un amplio IV Plan de Igualdad que en una temporalidad de cuatro años 2020-2023, ansía relanzar el

**El Consejo Comarcal  
de El Bierzo se  
convirtió en la primera  
administración local  
de la provincia de  
León en aprobar un  
Plan de Igualdad**

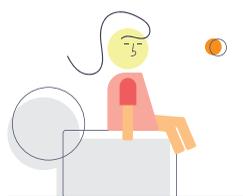


compromiso político y liderar paulatinamente la implantación de acciones igualitarias en la zona.

Las 305 medidas que sustentan el Plan se desarrollan sobre la base de seis principios que van a dar forma a los objetivos del mismo: transversalidad, participación, empoderamiento, visibilización, desafío demográfico e interseccionalidad y especial vulnerabilidad.

No obstante, son tres de ellos los que prevalecen en la ejecución del Plan, transversalidad de género, tecnológica y desafío demográfico. Éste incorpora transversalmente el impacto y la **perspectiva de género, digital y demográfica** como retos a la hora de erradicar las discriminaciones en el Bierzo.

Las medidas aprobadas a través de 7 áreas y la contemplación de numerosos colectivos de mujeres prevén la posibilidad de trabajar en múltiples ámbitos manteniendo la perspectiva de género de manera global. Paralelamente el papel de la mujer en el medio rural surge como una posibilidad para rejuvenecer la población de un Bierzo predominantemente rural donde el desarrollo económico y social del mismo puede venir de la mano de iniciativas igualitarias que a medio y/o largo plazo asenten población. Así mismo, el protagonismo que las nuevas tecnologías han adquirido en la última década le dan inevitablemente una posición de importancia al presente Plan donde de manera transversal todas las áreas contemplan además de las referidas de género y demográfica la digital.



- En este contexto el “IV Plan de Igualdad de Oportunidades y Contra las Violencias Machistas de la Comarca de El Bierzo. 2020-2023” se articula en 7 áreas y que sobre la base de un objetivo general en cada una de ellas se relacionan varios objetivos de los cuales se derivan todas las actuaciones propuestas.

## Área 1

### **Estrategia comarcal y cooperación institucional:**

El área pretende garantizar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas comarcales así como la consolidación de los principios igualitarios en las relaciones intermunicipales y ciudadanas. Se articula en 7 objetivos específicos con 33 actuaciones.

## Área 2

### **Información, sensibilización y educación:**

El objetivo del área es transmitir una conciencia igualitaria, equitativa y diversa a la sociedad de berciana a través de la difusión y participación en las actuaciones que se lleven a cabo en el marco del Plan. Son 5 objetivos específicos con 39 actuaciones.

## Área 3

### **Formación, empleo y autoempleo:**

A través del Plan se pretende favorecer el acceso al empleo por cuenta propia y/o ajena y con ello la independencia de las mujeres de la comarca berciana. Tiene 8 objetivos y 62 actividades.

## Área 4

### **Participación, cultura y empoderamiento:**

El fin del área es consolidar el empoderamiento femenino a través de la participación en el desarrollo social y cultural del territorio berciano. Está formado por 5 objetivos y 26 actuaciones.

## Área 5

### **Calidad de vida (salud, deporte, ocio y tiempo libre):**

El objetivo general es afianzar un favorable estado de bienestar físico y emocional en las bercianas. Presenta 4 objetivos y 33 actividades para llevar a cabo.

## Área 6

### **Colectivos con especial vulnerabilidad:**

Con el mayor número de actuaciones este área pretende garantizar el papel como miembro activo de la sociedad de los colectivos femeninos con especial vulnerabilidad. Esta incluye trabajo con mujeres con discapacidad, inmigrantes, usuarias con adicciones integradas en programas rehabilitadores y terapéuticos, gitanas, colectivo LGTBI+, menores incluidas en medidas establecidas por el sistema judicial, y otros colectivos y/o grupos de mujeres diversos. Ofrece 8 objetivos y 61 actividades.

## Área 7

### **Prevención e intervención contra las violencias machistas:**

Frente a las agresiones violentas por género el objetivo general es el de promover un entorno libre de violencias machistas para las niñas, jóvenes y mujeres bercianas. Esta área alcanza una importancia mayor que en planes previos al ser un objetivo transversal que se prevé poder trabajar en el resto de las áreas propuestas. El título del plan pone de manifiesto esta circunstancia al ser incluida en el mismo. Se incluyen 6 objetivos y 51 actuaciones.

# POLÍTICAS DE IGUALDAD

## MARCO JURÍDICO

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la *“Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”*, que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países. En 1989, en el décimo aniversario de la Convención, casi 100 naciones se consideraban obligadas por sus disposiciones.

El Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer como órgano que supervisa la aplicación de la Convención en su *“Recomendación General Nº 28 sobre las obligaciones fundamentales de los Estados Parte”* reconoce que la discriminación basada en el sexo y/o género constituye una violación de los derechos humanos y un impedimento para el disfrute de los mismos y de las libertades fundamentales.

En la actualidad la **“Agenda 2030”** surge como un compromiso de la ONU para a través de 17 objetivos asegurar un desarrollo social sostenible que garantice la igualdad entre las personas y asegure una prosperidad global sin diferencias.

En su objetivo 5 al amparo del título *“Igualdad de género”* se impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de la transversalidad del mismo en el resto de los objetivos.

Y más cercanamente el reciente acuerdo «Chile-Madrid Tiempo de Actuar» con el que ha concluido la *“Vigésimo quinta Conferencia de las Partes (COP25) del Clima de Naciones Unidas”*, diciembre de 2019 reconoce el necesario papel de la mujer al establecer las

bases del nuevo **“Plan de Acción de Género. 2020-2025”** donde impulsa la participación femenina en diversas áreas destacando como novedosa la negociación internacional respecto al clima y su papel como agentes del cambio hacia un mundo libre de emisiones.

En Europa desde la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam**, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre sexos se marcaron como objetivo necesario para integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros. Así en este marco, tal y como refleja la *Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, (Pekín 1995)* se promovieron el **“Pacto Europeo para la Igualdad de género, 2011-2020”** que refiere la necesidad de reforzar la gobernanza mediante la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y la **“Estrategia de crecimiento de la Unión Europea para la década 2010-2020”** que plantea cinco objetivos claves para alcanzar al final de la década sobre la base de una transversalidad de la perspectiva de género como instrumento que incorpora la igualdad en todos los contextos.

La labor actual de la Unión Europea en cuanto a la política de igualdad de género se complementa con la **“Estrategia de Igualdad de género 2018-2023”** que establece a la igualdad de género como una igualdad en acceso a los recursos y su distribución, de derechos entre mujeres y hombres, niñas y niños, así como una misma visibilidad, empoderamiento, responsabilidad y participación en todas las esferas de la vida pública y privada y con el **“Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019”** desde donde se ha actuado en todos los frentes para mejorar la

vida de las mujeres en Europa combatiendo la violencia contra las mujeres, la brecha salarial o favoreciendo la conciliación de la vida personal, familiar y profesional entre otras áreas.

Destacar así mismo la **“Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores”** que establece que las nuevas normas en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional puedan abrir oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan compartir la responsabilidad de cuidar a niños/as y parientes en igualdad de condiciones, y la **“Recomendación del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo”** (27 de marzo de 2019), donde el marco europeo pone de manifiesto el sexismo como obstáculo principal para el empoderamiento de las niñas y las mujeres.

En cuanto a la violencia contra las mujeres es necesario destacar el **“Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica”**, Estambul 2011 donde se exige a los países que tomen medidas legislativas y demás necesarias para actuar con diligencia debida para prevenir, investigar, castigar e indemnizar por los actos de violencia incluidos en el ámbito de aplicación del mismo.

En España, son dos normas las que marcaron una diferencia legislativa en la adopción de medidas para erradicar la desigualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, primeramente **“Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género”** que se aprobó como una herramienta pionera y referente para la protección real de las víctimas a la par que se presentaba como un *“instrumento para derrotar al machismo criminal”* y posteriormente la **“Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo”**.

## En la Agenda 2030 de la ONU se busca lograr la igualdad entre personas, y asegurando una prosperidad global sin diferencias

La ley de igualdad venía a consagrar los **Art 14 y 9.2 de la Constitución Española** donde se proclamaba *“el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo”* y la *“obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivos”*, respectivamente.

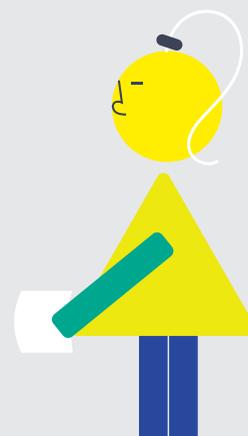
La norma planteó cifras y compromisos para equiparar a la población y entre varios objetivos estableció en su **Título Segundo** las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad estableciendo los planes de igualdad como herramienta para aplicar la transversalidad en la aplicación de medidas de acción positiva.

En esta línea la Administración General del Estado ha plasmado en sus Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades los criterios de orientación de sus políticas públicas siendo el **“IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2019-2022”** el actual. El vigente plan se organiza en torno a cuatro grandes ejes: transversalidad de género, nuevo pacto social, ciudadanía y violencia contra las mujeres y destaca la apuesta por la inclusión de las mujeres en el nuevo entorno tecnológico.

En el marco nacional son varias las **normativas y/o planes que van a complementar el enfoque de género** desde una perspectiva integral, entre ellas destacan:

- “Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”.
  - “Ley 40/1999, de 5 de noviembre sobre nombre y apellidos y de orden de los mismos.
  - Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres”.
  - “Ley 30/2003, de 13 de octubre sobre medidas para la incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que el gobierno cree”.
  - “Medidas para favorecer la igualdad de oportunidades en diferentes ministerios”. 2005.
  - “Medidas para favorecer la integración de mujer en las fuerzas armadas”. 2005.
  - “Ley 13/2005 de 1 de julio por la que se modifica el código civil en materia de derecho a contraer matrimonio (derecho a matrimonio entre personas del mismo sexo)”.
  - “Ley Orgánica 3/2005, de 8 de julio de modificación de la ley orgánica 6/1985 de 1 julio para perseguir extraterritorialmente la práctica de la mutilación genital femenina”.
  - “Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia”.
  - “Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en la sucesión de los títulos nobiliarios”.
  - “Ley Orgánica 2/2009 de 11 de diciembre de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de personas extranjeras en España y su integración social”.
  - “Plan de atención y prevención de la violencia de género en población extranjera inmigrante 2009-2012”.
  - “Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias”.
  - “Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado” en 2011,
  - “Ley 2/2013, de 15 de mayor, de Igualdad de Oportunidades para personas con discapacidad” en 2013.
  - “Pacto Social por la no discriminación y la igualdad de trato asociada al VIH”. 2018.
  - “Plan integral de lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual 2015-2018”.
  - “Plan de choque por el empleo joven. 2019-2021”.
  - “Medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género” 2018.
  - Regulación de las “Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado”. 2019.
  - “Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. 2019.
  - “La estrategia nacional de personas mayores para un envejecimiento activo y para su buen trato, 2018-2021”.
- En el ámbito autonómico son las leyes **“Ley 1/2003, de 3 de marzo de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León”**, modificada en septiembre de 2014, y la **“Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León”** quienes soportan principalmente la promoción de la igualdad real en la comunidad.

# Datos



No obstante cabe destacar de reciente aprobación la **“Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León”**, que tiene por objeto promover la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación y eliminar la brecha salarial de género.

En este contexto la **“Agenda para la Igualdad de Género 2020”** se muestra como el hilo conductor de intervención de la Junta de Castilla y León en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Sobre la base de las conclusiones del **“Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018”**, los contenidos de la Agenda se estructuran en 6 áreas que trabajan política institucional, empresa, empleo y tecnología, medio rural, educación y juventud, salud y políticas sociales y violencia de género.

Paralelamente con el fin de apoyar desde las administraciones públicas a los colectivos que sufren mayor vulnerabilidad se aprueba **“Ley 3/2013, de 28 de mayo, de integración**

**de la población inmigrante de Castilla y León”**, el **“Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad 2016-2020”** y el **“Plan de prevención de la violencia en el ámbito familiar en Castilla y León 2019-2023”** cuyo objetivo principal es atender a aquellos colectivos de mujeres inmigrantes, que sufren discapacidad o no cuentan con un marco y una red específica si sufren violencia en la infancia, violencia filioparental, maltrato a personas mayores.

Autonómicamente **Castilla y León se complementa con otras normativas y/o planes:** “Ley de Evaluación de impacto de género en Castilla y León”, en 2011, “Ley de registro de explotaciones agrarias de titularidad compartida” en 2012, “Plan para la promoción de las mujeres del medio rural 2015-2018”, “La estrategia de prevención de la dependencia para las personas mayores y de promoción del envejecimiento activo en Castilla y León 2017-2021”, “Plan estratégico de los Servicios Sociales de Castilla y León” en 2018, el “Acuerdo de diálogo social en Castilla y León” en 2018 y la “Estrategia de emprendimiento de la mujer rural en los ámbitos agrario y agroalimentario” en 2019.

# PRINCIPIOS

## Transversalidad:

El Consejo de Europa definió en 1999 la transversalidad o mainstreaming de género como la necesidad de que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, niveles y etapas de los procesos políticos incluyendo para ello a todos los actores involucrados en la adopción de medidas. La transversalidad es una estrategia eficaz en la consecución global de la igualdad ya que no se trata de una visión esporádica ni puntual, sino en la aplicación de medidas en cada uno de los ámbitos y/o áreas que comprenden el proceso general de la implantación de políticas igualitarias. Así el presente Plan contempla una estrategia unitaria que aplica la igualdad en diferentes áreas, a través de heterogéneos responsables políticos y personal técnico. Cooperación institucional, información, sensibilización, educación, formación, empleo, autoempleo, participación, cultura, empoderamiento, salud, deporte, ocio, tiempo libre, colectivos diversos y violencias machistas son las áreas que el presente plan trabajará integralmente atendiendo a las necesidades de las bercianas según sus posición personal y/o social.

## Participación:

La participación es el modo en el que se tomen como referencia las experiencias, las aportaciones de las mujeres, su modo de estar en el mundo y su conocimiento, para intentar acabar a medio y largo plazo con las barreras estructurales que impiden una mejor distribución de los papeles de hombres y mujeres. Para ello, con el propósito de escuchar los problemas de la ciudadanía

berciana y poder solventarlos con iniciativas concretas, el Consejo Comarcal del Bierzo ha escuchado a la población a través de los “Diagnósticos participativos” y reflejado, además las situaciones de desigualdad de la población femenina las propuestas que personal técnico y agentes sociales estimaban más adecuadas para solventar esas diferencias. Se ha convertido así, este IV Plan de Igualdad de Oportunidades y contra las violencias machistas en un espacio de participación que al amparo de una relación de medidas de acción positiva convierte a la entidad comarcal en una promotora de actuaciones que favorecen la ruptura de las desigualdades entre la población berciana y promueven la equidad y la igualdad entre sus miembros.

## Empoderamiento:

El empoderamiento de las mujeres como estrategia para la igualdad y la equidad fue impulsado en la Conferencia Mundial de las Mujeres de Naciones Unidas en Beijing (1992) para referirse a la posibilidad de incrementar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Hoy día el término contempla así mismo, la necesidad de que ellas ya sea individual o colectivamente tomen conciencia en un contexto social y personal de su poder a la hora de tomar su propias decisiones con el fin de solventar las barreras que generan su situación de desventaja frente al arraigo de roles y estereotipos que el sistema patriarcal históricamente aceptó como válidos.

### Visibilización:

La ocultación de las mujeres en el recorrido de la historia ha sido una consecuencia del androcentrismo social que dio por válidos los valores masculinos frente a los femeninos. La asignación del rol privado y reproductivo de las mujeres puso límites a su participación en la creación de la sociedad. A pesar de ello, hubo mujeres, y muchas, que brillaron desde su posición y consiguieron a pesar de las barreras hacer valer sus aportaciones. El principio de visibilidad en este plan consiste en reconocer las figuras femeninas que formaron parte de la historia berciana y que a través de cualquiera de sus manifestaciones enriquecieron la convivencia y el desarrollo de la misma.

### Desafío demográfico:

La pérdida de población en las zonas rurales y el envejecimiento de la misma se instalan en la comarca berciana como una de las preocupaciones a contemplar frente al impacto que esta situación origina en el crecimiento social y económico de la misma. En este contexto el papel de la mujer adquiere especial relevancia como herramienta revitalizadora y generadora de riqueza y como una oportunidad para rejuvenecer las poblaciones rurales. No obstante, su liderazgo en el impacto demográfico viene de la mano de una adecuada implantación de medidas que favorezcan un mayor grado de igualdad entre hombres y mujeres. Corresponde así a las administraciones promover políticas que vertebren a la par las perspectivas de género y la demográfica.

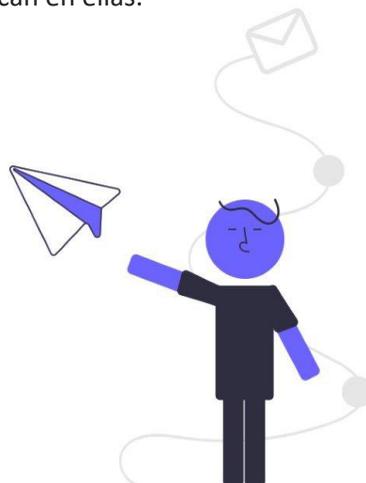
### Digitalización inclusiva:

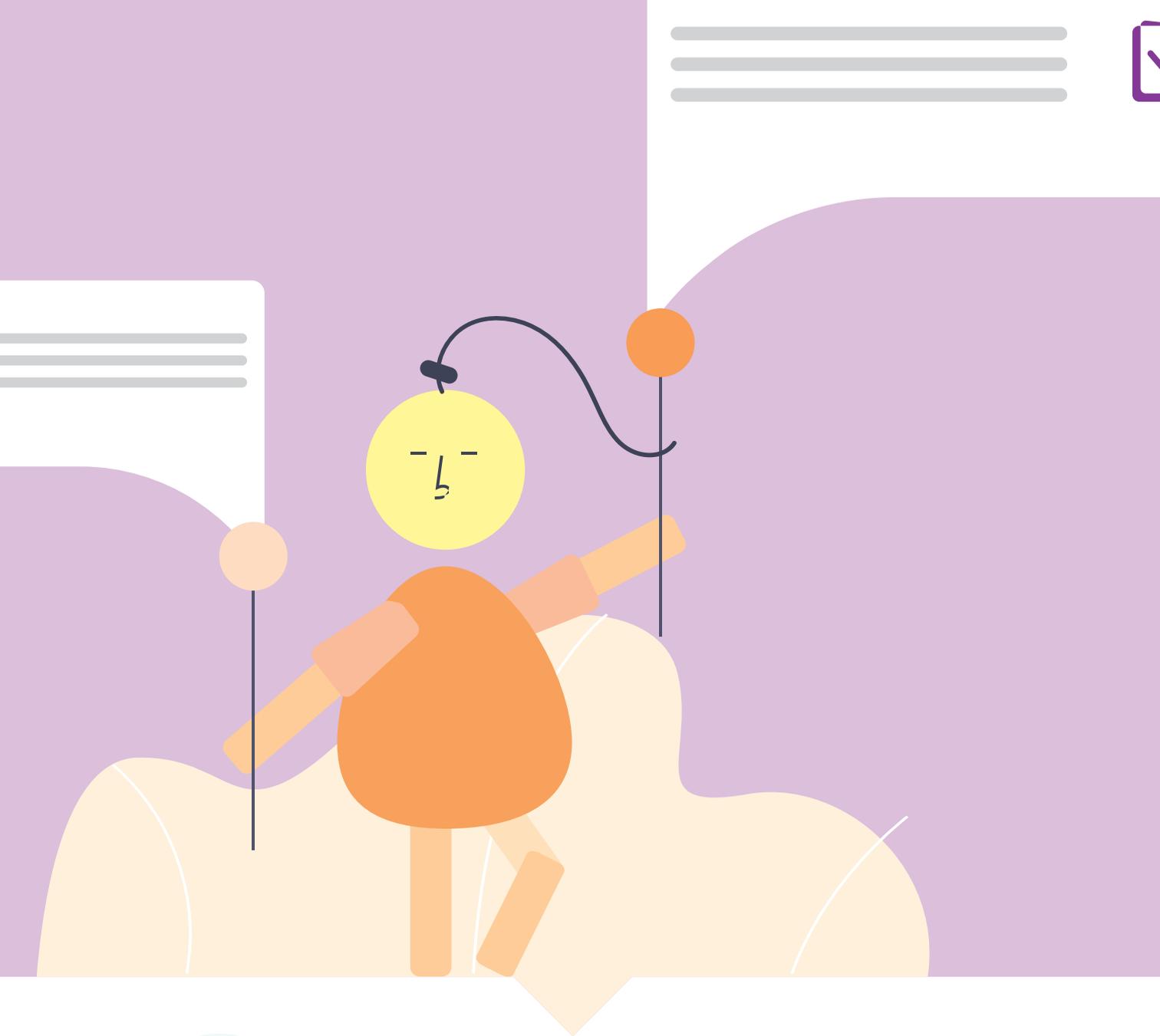
La digitalización inclusiva consiste en lograr que todas las personas tengan la oportunidad de usar la tecnología para paliar la brecha digital y fomentar la integración social en general. No obstante la digitalización presenta una brecha digital con una marcada variable de

género ya que además de que hay un menor número de usuarias de las nuevas tecnologías, la mujer se encuentra con mayor dificultad en el acceso a la información, educación y/o conocimientos de las TIC. Teniendo en cuenta que además del sexo la zona geográfica es uno de los factores que influyen directamente en la brecha digital, el presente Plan contempla de manera transversal una normalización y un acercamiento a las nuevas tecnologías priorizando la combinación mujer-medio rural.

### Interseccionalidad y especial vulnerabilidad:

El principio de interseccionalidad y especial vulnerabilidad consiste en tener en cuenta la diversidad de los perfiles de las mujeres a los que se dirigen las políticas públicas. La organización social habitualmente tiende a pautar sistemas de intervención para la generalidad obviando particularidades que necesitan un amparo social específico y diferente. Con el objeto de evitar esta circunstancia, una de las áreas del presente plan incluye como beneficiarias una relación de mujeres que por su situación se colocan ante posibles factores de podrían derivar en situaciones de especial vulnerabilidad. Limitaciones físicas y/o intelectuales, movimientos migratorios, tipo de familias, nivel educativo, edad, residencia, programas rehabilitadores y terapéuticos, étnia, diversidad sexual y/o de género, inclusión en sistemas judiciales son algunas de las variables contempladas con el fin de evitar situaciones de perjuicio en las mujeres que se enmarcan en ellas.





# 2

## Justificación

# PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD

En **Europa** la “Estrategia de crecimiento de la Unión Europea para la década 2010-2020” planteó la perspectiva de género como el instrumento transversal necesario para conseguir sus cinco principales objetivos, la “Estrategia de Igualdad de género 2018-2023” estableció la igualdad de género como una igualdad en acceso a los recursos y su distribución, de derechos entre mujeres y hombres, niñas y niños, así como una misma visibilidad, empoderamiento, responsabilidad y participación en todas las esferas de la vida pública y privada y el “Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019” sentó las bases para actuar en todos los ámbitos que podían mejorar la vida de las mujeres en Europa.

No obstante el “Informe 2019 sobre la igualdad entre mujeres y hombres”<sup>1</sup> muestra que las mujeres siguen enfrentándose a desigualdades: la tasa de empleo aunque alcanzó en 2017 su índice más alto (66,4%) continúa por debajo de la de los hombres, la pobreza mantiene el riesgo de continuar feminizándose al ser los salarios femeninos, por término medio, un 16% más bajos que los de los hombres, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los Parlamentos (36,4% del parlamento europeo) y en el Gobierno (51,45 de los países tienen presidentas), el techo de cristal sigue latente en las empresas donde sólo el 6,3% de los puestos de consejero/a delegado/a en las grandes empresa que cotizan en bolsa en la UE están ocupados por mujeres.

En la misma línea el “Informe evaluador sobre la visibilidad de las mujeres en la Estrategia EU2020”<sup>2</sup> explica que el impacto en las mujeres de la misma no ha sido el esperado, generando un índice de desigualdad de género que sitúa a España por debajo de la media europea en todas las variables menos en una. A pesar de tener el tercer Parlamento más paritario de la Unión Europea y el Gobierno con mayor porcentaje de ministras del mundo salvo en el acceso a la educación, donde España presenta un porcentaje mayor que la media europea (53,5 frente 48,9), en el resto; empleo, participación, segregación y calidad de empleo, logro académico y segregación, educación, dinero, recursos financieros, situación económica, tiempo, atención sanitaria y actividades sociales los valores porcentuales oscilan entre 13,4 puntos como diferencia mayor por debajo del resto de Europa en la proporción al uso del tiempo en actividades no remuneradas y 0.5 en la brecha educativa de por vida como menor.

Llama la atención el último puesto de España en el ranking europeo donde la presencia femenina en la cúpula judicial, a pesar de ser mayoría en el sistema en general, es sólo del 15% en el Tribunal Supremo<sup>3</sup>. En el otro extremo, relevante es el papel de la mujer en cargos directivos en España<sup>4</sup>, que con un 30% la sitúa por encima de la media de la Unión Europea, 28% y del 29% a nivel mundial. A pesar del incremento de las cifras respecto de años precedentes la paridad aún dista de conseguirse.

1. ¿Qué nos dice el Informe 2019 sobre la igualdad entre mujeres y hombres). [https://ec.europa.eu/spain/news/20191031\\_what-tell-us-the-new-report-of-gender-equality%3F\\_es](https://ec.europa.eu/spain/news/20191031_what-tell-us-the-new-report-of-gender-equality%3F_es)

2. Más visibilidad de las mujeres en la Estrategia EU2020-Informe final

3. [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/09/05/legal/1567685772\\_252187.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/09/05/legal/1567685772_252187.html)

4. Informe “Women In Business 2019:hacia un avance real”. Consultora Grant Thornton. <https://www.granthornton.es/globalassets/1.-member-firms/spain/insights/wib2019/women-in-business-2019-hacia-un-avance-real.pdf> y <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-numero-de-mujeres-directivas-en-espana-se-situa-en-el-30.html>

Mención especial refiere la conciliación laboral, personal y familiar en Europa<sup>5</sup> la cual presenta una evidente heterogeneidad ya que hay países como España, en los que las empresas fijan un horario laboral rígido apostando por el presencialismo mientras que en otros países (Finlandia, Suecia, Alemania y Dinamarca) se prioriza un horario flexible facilitando una conciliación laboral mucho más sencilla. En esta línea el Eurobarómetro de la Unión Europea<sup>6</sup> pone de relieve que el 32% de la población española se muestra insatisfecha con las medidas de conciliación y con la asunción de responsabilidades en el ámbito doméstico, familiar y personal, donde el 71% de las tareas domésticas son realizadas por mujeres.

Respecto a la violencia machista a pesar de que en 2011 el Consejo de Europa aprobó el Convenio de Estambul como un marco para luchar contra la violencia machista y la doméstica, no existe una estadística oficial de víctimas<sup>7</sup>, ni una definición conjunta para el feminicidio, ni una legislación homogénea en torno a la violencia de género, lo cual no permite conocer el número exacto de mujeres que mueren a manos de sus parejas o exparejas en la UE. La disparidad en la recogida de datos y las distintas leyes bajo las que se enmarca esta violencia hacen imposible una panorámica conjunta para luchar contra ella. 10 de los 28 países no contabilizan a las asesinadas o tienen estadísticas que no permiten compararlas con los de otros países y salvo Suecia y España el resto de los países no tienen leyes específicas.

En **España**<sup>8</sup> según los datos del Instituto de la Mujer, Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), en las dos últimas décadas las mujeres han ganado relevancia y protagonismo en las instituciones y en el espacio público a la par que han reivindicado su desarrollo personal

y los espacios propios y de los hombres en el ámbito doméstico.

Destaca la progresión participativa en instituciones públicas donde la evolución ha sido notable, habiendo pasado en 40 años de democracia de ninguna mujer en el Consejo de ministros/as en 1979 a 11 de un equipo total de 17 en 2019. Cuando se habla de cultura, en ninguna edición de los Premios Goya las mujeres nominadas han superado a los hombres y tan sólo un año de las 23 ediciones en los Premios Princesa de Asturias las mujeres superaron a los hombres.

Aunque la ciencia comienza a tener rostro de mujer todavía la proporción de las investigadoras se mantiene estancada en el 39% desde 2009. El porcentaje ha mejorado en las administraciones públicas y universidades pero la representación en cargos de decisión sigue siendo inferior. Destaca también el hecho de que el 72% de las matrículas en carreras de ciencias de la salud son mujeres frente al 25% de las alumnas en carreras técnicas o científicas.

Pero en el ámbito privado las cifras evidencian una brecha de género entre mujeres y hombres ya que ellas continúan con mayor dedicación a las horas no remuneradas (hogar, personas dependientes...), 14 horas a la semana de los hombres frente a 26,5 de las mujeres, los hombres dedican más tiempo al empleo principal 39,7 horas a la semana y las mujeres 33,9. En el empleo el 75% de los contratos a tiempo parcial son de mujeres y el 95% de quienes optaron por esta modalidad lo hicieron por el cuidado de personas dependientes.

En cifras de desempleo España es uno de los países de la zona euro donde las diferencias son más pronunciadas, la tasa de paro femenina en diciembre se situó en el 18,20% frente al 14,90% de la masculina suponiendo una diferencia de ambas tasas de 3,3 puntos. La recesión económica trajo consigo una reducción de la brecha salarial pero evidenciada por la pérdida

5. <https://superrheroes.sesametime.com/conciliacion-laboral-familiar-europa/>  
6. <https://www.europarl.europa.eu/at-your-service/es/be-heard/eurobarometer?year=2019&type=eng.aac.eurobarometer.filters.allTypes> y <https://www.equipo-talento.com/noticias/2019/12/04/como-afecta-la-carga-mental-a-nuestra-vida-profesional>

7. [https://elpais.com/sociedad/2019/06/14/actualidad/1560539800\\_667291.html](https://elpais.com/sociedad/2019/06/14/actualidad/1560539800_667291.html)  
8. Las mujeres en España, en datos y gráficos. Junio 2019. <https://www.epdata.es/datos/mujeres-datos-graficos/254>

de empleo masculino, no obstante a medida que el mercado de trabajo se recuperaba la brecha comenzó a dispararse, pasado de 0,6 puntos en 2013 hasta los 3,4 puntos actuales. El empleo puso de manifiesto un beneficio hacia la población masculina que veía como recuperaba su empleo frente a la femenina que se mantenía estancada debido a la diferencia de trato en el acceso al mercado de trabajo. A esta dificultad hay que añadir que el empleo femenino sigue siendo más precario (salarios más bajos, menos años cotizados, contratos parciales, excedencias) y que el papel de la empresa frente a la aplicación de los principios igualitarios en el marco de la aprobación de los Planes de Igualdad sigue, a pesar de que la ley obliga a las empresas con más de 50 trabajadores/as a su aprobación, sin cumplirse.

Respecto a la violencia machista de enero a junio de 2019<sup>9</sup> se recibieron en los juzgados españoles un total de 80.814 denuncias por violencia género y se incoaron 19.792 órdenes de protección y medidas. A 30 de septiembre de 2019, el número de dispositivos del sistema de seguimiento por medios telemáticos era de 1.353, las altas en el servicio telefónico de atención y protección para víctimas 14.058 y el número de menores de víctimas mortales en caso de violencia de género contra su madre desde 2013; 34. El número de mujeres fallecidas a manos de sus parejas o exparejas desde 2003; 1028, 55 en 2019 y en consecuencia 46 menores huérfanos/as. Para paliar esta situación se aprobó en 2004, la Ley Integral contra la Violencia de Género, una herramienta pionera y referente que se presentó como un “instrumento para derrotar al machismo criminal”. Aunque las cifras descendieron la violencia contra las mujeres sigue presente en la sociedad española como una lacra a eliminar.

Por otra parte, el vínculo que la vulnerabilidad establece con la interseccionalidad en las

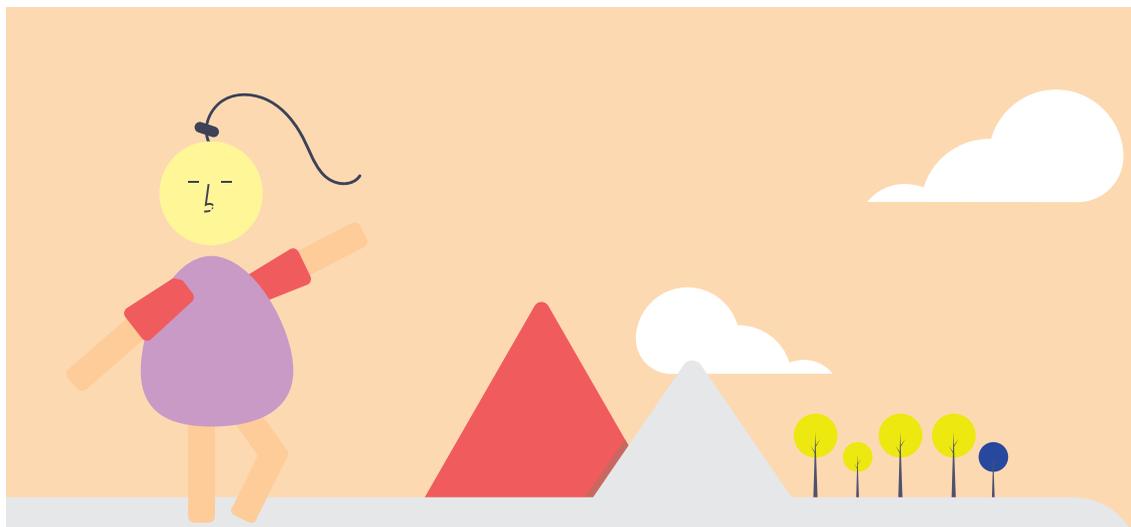
mujeres debe contemplarse como un fin necesario a solventar debido a la mayor estigmatización que sufre la pertenencia a un colectivo por su doble discriminación. Así a modo de ejemplo, el salario de una mujer con discapacidad<sup>10</sup> es un 11% más bajo que el resto de las mujeres, lo que incrementa más todavía la brecha salarial, una mujer inmigrante es quien en su mayoría asume empleos no regulados<sup>11</sup> o tiene mayor riesgo de pobreza al contar con rentas familiares inferiores al 60% de la media española<sup>12</sup>, o el papel de la mujer en el medio rural como responsable del ámbito doméstico o de las labores agrícolas no tiene reflejo en las cotizaciones ni en las estadísticas. Destacar la mayor dificultad que las mujeres en situación de vulnerabilidad sufren para salir del círculo de la violencia debido a la situación de debilidad que la doble victimización en las que las sitúa.

En este marco especial consideración tienen los grupos de mujeres por edades, reseñable es el papel de la juventud en España, donde las jóvenes aunque tienen mayor nivel formativo se sitúan un 5% por encima de ellos en desempleo<sup>13</sup>, las cifras de violencia de género se sitúan en un 20% del total de las víctimas<sup>14</sup> y las nuevas tecnologías se presentan además de como una nueva herramienta de ocio como un arma de violencia machista sin que las jóvenes en ocasiones sean conscientes. En cuanto a las mujeres mayores destaca su invisibilidad y desprotección, ya que a más edad, experimentan discriminación en mayor medida que las jóvenes y sobre todo que los hombres de su misma edad.



9. <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Violencia/VictimasMortalesVG.htm>  
 10. <https://www.escuelaesen.org/mujeres-con-discapacidad-receptoras-una-doble-discriminacion/>  
 11. [https://elpais.com/ccaa/2019/08/29/catalunya/1567080811\\_280747.html](https://elpais.com/ccaa/2019/08/29/catalunya/1567080811_280747.html)  
 12. [https://elpais.com/politica/2019/09/18/actualidad/1568795569\\_391245.html](https://elpais.com/politica/2019/09/18/actualidad/1568795569_391245.html)

13. <https://datosmacro.expansion.com/paro/espana?sc=LAB-25->  
 14. <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/victimas-Mortales/fichaMujeres/home.htm> y [https://www.antena3.com/noticias/sociedad/violencia-genero-jovenes-adolescentes-esta-reputando\\_201911225dd82b6b0cf2c3867c9819da.html](https://www.antena3.com/noticias/sociedad/violencia-genero-jovenes-adolescentes-esta-reputando_201911225dd82b6b0cf2c3867c9819da.html)



La asunción de roles y estereotipos perpetuados en el tiempo, la normalización de situaciones sexistas, la dificultad de acceso a la información, o la residencia en el medio rural son variables que acentúan la brecha de género en el colectivo. En España<sup>15</sup> el 42,5% de los hogares unipersonales están habitados por personas mayores de 65 años, de ese porcentaje el 24,29% son mujeres, siendo por la mayor mortandad de los hombres el 76,9% viudas. Esta circunstancia acusa una mayor soledad femenina y en consecuencia un deterioro en la salud mental. Resaltar el papel de la mujer como víctima de violencia machista donde el impacto es alarmante en mayores de 65 años, así en el reciente estudio de Cruz Roja<sup>16</sup> el 40% de las víctimas de violencia de género había sufrido malos tratos durante más de 40 años.

En el marco **Autonómico** el contexto no difiere del nacional según la última *Encuesta de Estructura Salarial* anual publicada<sup>17</sup>, las mujeres cobran el 15,1 por ciento menos que los hombres en el salario por hora normal de trabajo, lo que sitúa a Castilla y León casi un punto porcentual por encima de la media nacional, situada en el 14,2 por ciento.

Respecto a la cifra de personas desempleadas las diferencias entre hombres y mujeres son evidentes, 58.674 hombres y 82.299 mujeres<sup>18</sup> y más de 400 empresas deberán aprobar un plan de igualdad que limite discriminaciones en el ámbito laboral entre mujeres y hombres para adaptarse a las modificaciones de la Ley de Igualdad.

En cuanto a la asunción de cuotas de poder destaca la desaparición de la paridad en las responsabilidades políticas autonómicas donde el desequilibrio es innegable, 8 hombres frente a 3 mujeres en un gobierno donde las áreas de cuidado y atención son asignadas para ellas.

Referido a la violencia de género la comunidad cierra 2019 con un 6,65 por ciento más de casos activos por maltrato que hace un año, habiendo detectado un aumento en las mujeres más mayores, sobre todo en las que residen en el medio rural, y en las agresiones sexuales entre las más jóvenes.

Frente a estas cifras, llama la atención positivamente el perfil emprendedor de las mujeres castellano leonesas, entre los tres mayores de España<sup>19</sup> y el notable incremento de titularidades femeninas en explotaciones agrarias y/o agroalimentarias<sup>20</sup>.

15. <https://cuidateplus.marca.com/familia/mayores/2019/05/16/soledad-mayores-epidemia-creciente-170114.html>

16. <https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-40-victimas-violencia-genero-mayores-65-anos-sufrido-mas-40-anos-20191219200311.html>

17. Encuesta de Estructura Salarial [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596)

18. [https://www.eldiario.es/cyl/desempleo-Castilla-Leon-personas-noviembre\\_0\\_970103201.html](https://www.eldiario.es/cyl/desempleo-Castilla-Leon-personas-noviembre_0_970103201.html)

19. [https://www.abc.es/espana/castilla-leon/abci-mujeres-castilla-y-leon-entre-mas-emprendedoras-espana-201808081243\\_noticia.html](https://www.abc.es/espana/castilla-leon/abci-mujeres-castilla-y-leon-entre-mas-emprendedoras-espana-201808081243_noticia.html)

20. <https://www.zamora24horas.com/texto-diario/mostrar/1597910/castilla-leon-aumenta-numero-mujeres-menores-30-anos-frente-explotaciones-agrarias>

En este contexto la **Comarca de El Bierzo** no se aleja de la situación de las mujeres de la comunidad o del ámbito nacional. Una mirada retrospectiva durante la vigencia y prórroga del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de El Bierzo, pone de manifiesto que la mejora de la brecha salarial, al igual que sucedió en el ámbito nacional, se produjo en el periodo de crisis entre 2006-2011 cuando la pérdida de empleo masculino superó a la femenina. En diciembre del año 2006, el 68% del desempleo berciano era femenino, el número de desempleadas era más del doble que el de hombres, siendo la brecha de género de 36 puntos. Cinco años después en diciembre del año 2011, la distancia de cifras se acorta para prácticamente equipararse. Los porcentajes se diferencian tan sólo por dos puntos porcentuales, 51% de desempleo femenino y 49% de desempleo masculino.

Es en el año 2009, punto de inflexión del desarrollo económico, donde los datos de desempleo masculino y femenino comienzan a equipararse. Desde el año 2006 al 2011, es un 33,78% el crecimiento de desempleo constatado. Para los hombres, la tasa de desempleo casi se triplica en seis años, siendo de 172,98% el incremento porcentual.

Ocho años después, en términos de desempleo, 2019 las presenta a ellas con un 58% del total frente a un 41,9% de ellos, siendo los municipios de Cacabelos, Ponferrada, Toral de los Vados, Camponaraya, Páramo del Sil y Cabañas Raras los que tienen un mayor grado de desempleo femenino en proporción a su población<sup>21</sup>. La situación aunque ha mejorado en la última década de una diferencia porcentual del 28,82% en 2003 (65,41% mujeres / 36,59% hombres) al 16,20% en 2019, mantiene la diferencia en detrimento de las bercianas y a favor de los bercianos.

En cuanto a la presencia de las mujeres en la política las cifras evidencian que el techo de cristal no se rompe, tan sólo 27 de las 150 listas<sup>22</sup> que se presentaron en las recientes elecciones estaban encabezadas por mujeres no apareciendo en 6 de ellas ninguna. Llamen la atención los devastadores resultados electorales, cuatro alcaldesas (10,53%) frente 34 alcaldes (89,47%) y en consecuencia las corporaciones de elección indirecta<sup>23</sup> son más castigadas sin la paridad. En el Consejo Comarcal de El Bierzo el 70% son consejeros, su Junta de Gobierno se constituye siete hombres por tres mujeres y en la Diputación de León el 76% de su composición es masculina.

Respecto a las cifras víctimas de violencia de género la Unidad de Violencia sobre la Mujer de la Subdelegación del Gobierno<sup>24</sup> informa que en la provincia de León se han contabilizado 572 casos con atención policial: 210 en León, 45 en San Andrés del Rabanedo, 98 en Ponferrada y 13 en Astorga. Del total el 63,98% se produce en el medio urbano (366) y el 36,02 en el medio rural (206). El Bierzo asume el 29,35% del total de los casos (167), con 13 casos en Fabero, 14 en Bembibre y 98 en Ponferrada.

En este sentido la comisaría de policía de Ponferrada<sup>25</sup> confirma 108 denuncias por malos tratos en el ámbito familiar, 106 en 2018 y hasta septiembre de 2019, 86. Del total de las 300 denuncias, se produjo un 58% de detenciones (176 detenidos) y 77 quebrantamientos. De igual manera, la Oficina de asistencia a víctimas<sup>26</sup> informa que en el año 2018 se han atendido 93 víctimas con orden de protección y a fecha 1 de septiembre de 2019, 72 víctimas. El cómputo de los datos enmarcados en procedimientos seguidos por violencia doméstica es del 85% de los casos. Mención especial requiere el fallecimiento de una mujer en la localidad de Toreno<sup>27</sup> que se

21. <https://www.foro-ciudad.com/leon.html>

22. <https://www.ileon.com/politica/097581/la-presencia-de-las-mujeres-en-la-politica-local-no-rompe-los-techos-de-cristal>

23. <https://www.ileon.com/politica/097581/la-presencia-de-las-mujeres-en-la-politica-local-no-rompe-los-techos-de-cristal>

24. Datos presentados en la jornada "Pacto de Estado contra la Violencia de Género" organizado el 28 de enero de 2020 por la Subdelegación del Gobierno en la provincia de León.

25. Datos facilitados por la comisaría de Ponferrada. Fecha 26 de septiembre de 2019.

26. Datos facilitados por la Oficina de Asistencia a las víctimas de Ponferrada. Fecha 25 de septiembre de 2019.

27. [https://cadenaser.com/emisora/2019/01/22/radio\\_bierzo/1548184902\\_909386.html](https://cadenaser.com/emisora/2019/01/22/radio_bierzo/1548184902_909386.html)

convirtió en la cuarta víctima de violencia de género del presente año.

Estas cifras evidencian una situación paralela a la nacional donde el sistema de la construcción del género masculino invita a posicionar al hombre una posición de superioridad en las relaciones de pareja. Agresiones físicas y verbales, amenazas, micromachismos, idealización del amor romántico, el paternalismo protector, los neosexismos, la violencia digital, son situaciones de violencia con las que las bercianas deben convivir cada día<sup>28</sup> siendo necesario aumentar la visibilidad y conciencias sobre el daño real que producen las violencias machistas.

De manera complementaria para la obtención de datos directos de la realidad se realizó un estudio<sup>29</sup> entre los diferentes agentes sociales, los Ayuntamientos y el personal técnico y especialista de la comarca que evidenciaron necesidades específicas y sirvieron de base para dar contenido al presente Plan. Sobre la base del diagnóstico se ha pedido como mayor prioridad una mejora en la participación de las mujeres en los órganos de decisión de las administraciones locales y comarcales,

incremento del tiempo personal y de ocio, alfabetización digital, mayor calidad en el acceso al empleo y en la conciliación, favorecer un envejecimiento activo y una juventud responsable que prevengan una soledad o aislamiento social, facilitar la independencia femenina, la prevención de conductas existas y violencia machistas así como prevención de la mayor vulnerabilidad de colectivos específicos de mujeres.

Este análisis general sirve de base para pautar las medidas relacionadas el IV Plan de Igualdad de Oportunidades y contra las Violencias Machistas de la Comarca de El Bierzo para el periodo 2020-2023 con el fin general de mejorar las condiciones de vida de las mujeres en todos los niveles y combatir el sexismo que sobre la base de estereotipos de género impide la consecución de la igualdad de género y presentan un obstáculo para el empoderamiento de las mujeres y las niñas bercianas.

28. Conclusiones de la Jornada de Extensión Cultural "Nueva generación, ¿misma violencia?". Organizada por la UNED y Asociación de Mujeres Progresistas Bercianas. 2017.

29. La fase de diagnóstico se realizó sobre la base de 107 cuestionarios que personal técnico, asociaciones y entidades locales y comarcales que fueron entregados entre septiembre y octubre de 2019.



# EL PAPEL DE LA MUJER FRENTE A LA DESPOBLACIÓN TERRITORIAL

Todos los datos sobre la evolución de la población en España inciden en la acusada despoblación de determinadas zonas rurales, la denominación conocida como: “la España vacía o vaciada”.

Esta preocupación es igualmente uno de los temas prioritarios de la UE ya que en el tratado de la Unión Europea se establece la necesidad de reducir las diferencias entre los niveles de desarrollo de las diversas regiones y eliminar el retraso de las menos favorecidas. Es por ello, que el 14 de febrero de 2019, el Parlamento Europeo aprobó un nuevo Reglamento de disposiciones comunes para el reparto de los futuros fondos europeos, que reconoce por primera vez como potencial criterio de asignación la despoblación.

La provincia de León cuenta con tres agrupaciones de municipios en condiciones de optar a ayudas europeas atendiendo al nuevo criterio de densidad demográfica. Suman 20 Ayuntamientos y 9414 habitantes que se ubican en la Franja con Portugal, cuya densidad es menor a 8 habitantes por kilómetro cuadrado. Catorce municipios de la Comarca de El Bierzo cuentan con menos de 10 habitantes por kilómetro cuadrado<sup>30</sup>. Candín es el pueblo con la peor situación de la zona, posee 1,9 habitantes por kilómetro cuadrado, lo que se considera “próximo al despoblamiento total”, le siguen los municipios de Balboa, Barjas, Benuza, Borrenes, Igüeña, Noceda, Oencia, Palacios del Sil, Páramo del Sil, Peranzanes, Sobrado, Trabadelo y Vega de Valcarce, con menos de 10 habitantes por kilómetro cuadrado.

Otros nueve ayuntamientos, incluida Villafranca del Bierzo, están también en

situación extrema, con menos de 20 habitantes por kilómetro cuadrado: Berlanga, Carucedo, Corullón, Folgoso de la Ribera, Molinaseca, Sancedo, Torre del Bierzo y Vega de Espinareda. Desde los años 60 del pasado siglo, nuestra provincia no ha dejado de perder población y ésta se ha ido concentrando en aquellos municipios que cuentan con servicios y posibilidades laborales mayores con respecto a aquellos que no los tienen. Si éstos no están acordes al contexto socioeconómico actual, no son capaces de mantener, ni atraer población y están condenados a la desaparición.

La percepción de falta de oportunidades para poder vivir, trabajar, invertir y crecer en estas zonas es un elemento que se debe tener en cuenta al elaborar una estrategia de desarrollo territorial, con la finalidad de cambiarla.

Además de la pérdida de la población rural por éxodo a los núcleos urbanos, se da otra circunstancia y es que la población está envejecida. En muchos pueblos no nacen niños/as desde hace años y sin nacimientos, se van perdiendo servicios y sin ellos las opciones de continuidad que conducen a la pérdida de la propia identidad del territorio. El índice de fecundidad en España es menor que la media de los países de la Unión Europea.

Quienes abandonan los territorios por considerar que no ofrecen oportunidades son las mujeres y el colectivo de jóvenes, por lo que las posibilidades de que haya nacimientos son realmente escasas.

En España, siguen siendo las mujeres quienes cargan con la mayoría de las tareas domésticas y cuidados familiares. A pesar del avance hacia la necesaria conciliación entre vida laboral y familiar, las tareas domésticas y cuidados

30. <https://www.infobierzo.com/el-mapa-de-la-despoblacion-en-el-bierzo-14-municipios-con-menos-de-10-habitantes-por-kilometro-cuadrado/501823/>

## En España, las mujeres siguen cargando con la mayoría de las tareas domésticas y los cuidados familiares

familiares siguen recayendo en gran parte sobre ellas. Estudios recientes concluyen que los aumentos más notables de la fecundidad en Europa se dan en aquellos países en los que se ha alcanzado un mayor grado de igualdad entre hombres y mujeres y una apuesta decidida por los derechos de la infancia, por lo que se demuestra una correlación entre mayor igualdad entre mujeres y hombres y mayor fecundidad.

Se hace necesaria, por tanto, la implantación de medidas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres que sean capaces de invertir la situación demográfica en los entornos rurales y conviertan a “la España vacía” en un territorio de oportunidades. Para ello es preciso un compromiso por parte de todos los agentes y una labor conjunta para revertir la situación actual.

Corresponde por tanto a las Administraciones Públicas identificar las múltiples singularidades que presenta un territorio y adoptar medidas concretas más eficaces y justas, que garanticen el ejercicio de toda una serie de derechos en igualdad de condiciones.

Son las entidades locales las más próximas a la ciudadanía las que pueden aplicar a cada problema concreto su solución, ayudando a racionalizar la planificación y prestación de servicios de las estructuras administrativas superiores. Son las que pueden potenciar el sentimiento de pertenencia, de identidad con el territorio para dinamizar la actividad socioeconómica mediante iniciativas de innovación, de recuperación demográfica y de generación de ilusión.

El Consejo Comarcal de El Bierzo, es la entidad

que puede ejercer este papel vertebrador. El ente Comarcal se configura como una herramienta de desarrollo, de solución a las necesidades y demandas que van surgiendo por parte de la población en el día a día y además, es el garante de que todos sus municipios puedan disfrutar de los mismos servicios.

El municipalismo ha sido una apuesta del Gobierno Regional. Según afirmó el Presidente Regional, *“Apostar por el municipalismo es apostar por las personas, por mejorar su bienestar y calidad de vida, por atender a sus necesidades. Es apostar por la modernización de los pueblos y ciudades de la Comunidad, residencias y centros de día para las personas mayores, centros educativos infantiles y juveniles, guarderías que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral, centros de salud y hospitales, instalaciones culturales y nuevas infraestructuras”*<sup>31</sup>.

La trayectoria institucional de la Comarca de El Bierzo está íntimamente ligada al desarrollo social y económico que ha experimentado la sociedad a lo largo de los últimos años. Desde su creación, ha ido adaptándose a la evolución de las demandas sociales, que exigen a las administraciones públicas la prestación de servicios modernos, ágiles y eficaces.

Por otra parte, El Consejo Comarcal es consciente de que el progreso de la comarca no es posible si todas las personas no disponen de las mismas oportunidades. Su compromiso con la igualdad ya se puso de manifiesto en el I Plan desarrollado para el periodo 2001-2003 y los posteriores planes ejecutados y continúa con el firme propósito de favorecer que la sociedad sea más justa y equitativa, por lo que ha elaborado el IV Plan de Igualdad de Oportunidades y Contra las Violencias Machistas de la Comarca de El Bierzo para el periodo 2020-2023.

31. [http://comunicacion.jcyl.es/web/jcyl/Comunicacion/es/Plantilla100Detalle/1281372051501/\\_/1284242480919/Comunicacion](http://comunicacion.jcyl.es/web/jcyl/Comunicacion/es/Plantilla100Detalle/1281372051501/_/1284242480919/Comunicacion)

# EL PAPEL DE LA MUJER FRENTE A LA DIGITALIZACIÓN

Las nuevas tecnologías equiparan a la ciudadanía como elementos partícipes del desarrollo social ayudando a la participación de la comunidad de manera equitativa. Así mismo éstas ayudan al empoderamiento femenino por su acceso a la educación, salud, información o trabajo, entre otras áreas. A pesar de ello, la “Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible” establece como objetivo el acceso de la mujer a las nuevas tecnologías como consecuencia de la existencia de la brecha digital de género.

La brecha digital es la desigualdad existente entre personas, empresas o determinadas zonas geográficas respecto al acceso a la tecnología de la información y la comunicación, pero si contemplamos las diferencias de uso y acceso entre mujeres y hombres ésta se convierte en brecha de género.

El último informe sobre Banda Ancha de la Secretaría de Estado para la Sociedad de la Información<sup>32</sup> y la Agenda digital asegura que el 60% de los municipios rurales no tienen conexión por banda ancha o esta es muy defectuosa o cara, lo que se denomina estar en una “zona de sombra”.

Si bien el uso de la tecnología sigue aumentando y se estima que en los próximos años se superará el 80% de media de uso de internet y otras tecnologías en los hogares, continúa existiendo una gran brecha digital para las mujeres, quienes usan en menor frecuencia los avances tecnológicos que los hombres y esta brecha es aún mucho mayor en la población rural. El porqué es muy sencillo y lo tenemos bien presente, e implican a las características sociales y culturales del entorno

rural: limitaciones de tiempo y movilidad, grandes cargas de trabajo dentro y fuera de casa, horas de cuidado de familia y personas dependientes, poca disponibilidad de recursos económicos propios, e incluso en muchos casos bajo nivel de educación.

Si algo puede aportar el uso de las nuevas tecnologías a las mujeres rurales, es una salida a la situación de desigualdad que viven. La tecnología puede contribuir significativamente a superar los obstáculos anteriormente mencionados, así como a dotarles una mayor independencia para dirigir sus vidas. Las nuevas tecnologías no sólo podrán ayudar al empoderamiento de la mujer rural, sino que además también podrán tener un gran impacto en la vida económica y la creación de riqueza del territorio. En esta era digital que vivimos, es fácil darse cuenta de cómo son y



32. <https://almanatura.com/2018/09/nuevas-tecnologias-para-empoderar-mujer-rural/>

van a ser las profesiones y los mercados del futuro. La tecnología ha supuesto un cambio de paradigma y, si no queremos que los pueblos desaparezcan, hay que intentar sumarse a ese cambio cuanto antes.

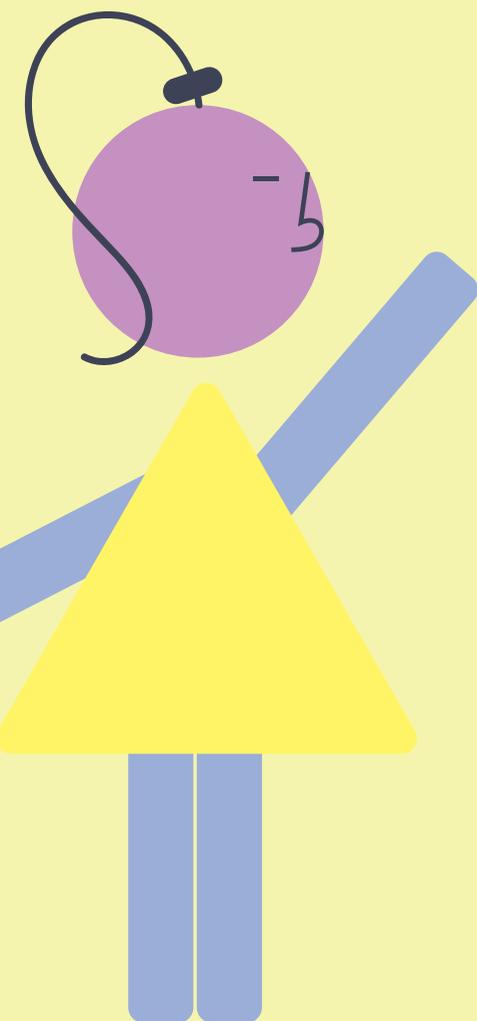
La agricultura y la ganadería, el creciente mercado de lo ecológico o el turismo, podemos

considerarlos como los pilares principales de la economía rural, y precisamente ahí es donde se puede encontrar la oportunidad. Aplicar las nuevas tecnologías a los ámbitos económicos tradicionales, puede no solo mejorar los resultados, sino convertirse en un yacimiento más de empleo que regenere y reactive la economía y la vida rural.

## OBJETIVOS del IV PLAN DE IGUALDAD

	<b>Afianzar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas comarcales.</b>
	<b>Arraigar y/o recuperar población rural desde el asentamiento femenino.</b>
	<b>Incorporar inclusivamente la digitalización en la población femenina.</b>
	<b>Consolidar los principios igualitarios en las relaciones intermunicipales y ciudadanas.</b>
	<b>Transmitir una conciencia igualitaria, equitativa y diversa en la sociedad berciana.</b>
	<b>Favorecer el acceso al empleo por cuenta propia y/o ajena de las bercianas y con ello su independencia.</b>
	<b>Consolidar el empoderamiento femenino a través de la participación en el desarrollo social y cultural del territorio berciano.</b>
	<b>Afianzar un favorable estado de bienestar físico y emocional en las bercianas.</b>
	<b>Garantizar el papel como miembro activo de la sociedad de los colectivos femeninos con especial vulnerabilidad.</b>
	<b>Promover un entorno libre de violencias machistas para las niñas, jóvenes y mujeres bercianas.</b>





## Cifras y anexos



## Población de los municipios adscritos al IV Plan de Igualdad de Oportunidades de la Comarca de El Bierzo

ayuntamiento	mujeres	hombres	total
arganza	399	403	802
balboa	142	166	308
barjas	86	108	194
bembibre	4607	4372	8979
benuza	210	279	489
berlanga del bierzo	191	169	360
borrenes	150	169	319
Cabañas Faras	642	688	1330
Cacabelos	2581	2551	5132
Camponaraya	2044	2018	4062
Candín	124	149	273
Carracedelo	1744	1728	3472
Carucedo	274	283	557
Castropodame	807	851	1658
Congosto	766	767	1533
Corullón	446	468	914
Cubillos del Sil	866	973	1839
fabero	2321	2230	4551
folgoso de la ribera	569	539	1108
igüña	549	593	1142
molinaseca	392	480	872
noceda del bierzo	336	344	680
Oencia	114	164	278
palacios del Sil	463	526	989
páramo del Sil	631	662	1293
peranzanes	132	185	317
ponferrada	34218	31021	65239
priaranza del bierzo	389	404	793
pueblo de domingo flórez	722	789	1511
Sancedo	283	278	561
Sobrado	162	162	324
toral de los Vados	959	928	1887
toreno	1588	1569	3157
torre del bierzo	1060	1102	2162
trabadelo	154	199	353
Vega de Espinareda	1057	1080	2137
Vega de Valcarce	290	314	604
Villafranca del bierzo	1544	1430	2974
<b>totales</b>	<b>64.012 (51,22%)</b>	<b>60.972 (48,78%)</b>	<b>124.984</b>



## Población femenina por intervalos de edad de los municipios adscritos al IV Plan de Igualdad de Oportunidades de la Comarca de El Bierzo

Ayuntamiento	0/15	15/40	40/55	+55	total
arganza	35	77	74	213	399
balboa	11	20	23	88	142
barjas	4	6	12	64	86
bembibre	453	1201	981	1972	4607
benuza	7	34	42	127	210
berlanga del bierzo	5	40	37	109	191
borrenes	5	25	27	93	150
Cabañas Paras	46	160	156	280	642
Cacabelos	301	613	570	1097	2581
Camponaraya	251	574	498	721	2044
Candín	4	27	22	71	124
Carracedelo	137	398	367	842	1744
Carucedo	13	51	46	164	274
Castropodame	67	179	162	399	807
Congosto	48	166	167	385	766
Corullón	11	68	68	299	446
Cubillos del Sil	110	212	209	335	866
fabero	178	561	511	1071	2321
folgoso de la ribera	37	124	121	287	569
ígüña	29	107	116	297	549
Molinaseca	28	88	96	180	392
Noceda del Bierzo	18	72	60	186	336
Oencia	3	13	17	81	114
palacios del Sil	26	78	101	258	463
páramo del Sil	38	143	118	332	631
peranzanes	5	21	26	80	132
ponferrada	3840	8526	8075	13777	34218
priaranza del bierzo	18	83	66	222	389
puente de domingo fiórez	64	166	168	324	722
Sancedo	28	56	50	149	283
Sobrado	3	23	21	115	162
toral de los Vados	60	223	187	489	959
toro	112	362	344	770	1588
torre del bierzo	78	249	199	534	1060
trabadelo	1	30	28	95	154
Vega de Espinareda	49	217	226	565	1057
Vega de Valcarce	9	74	48	159	290
Villafranca del Bierzo	116	281	300	847	1544
<b>Totales</b>	<b>6.248</b>	<b>15.348</b>	<b>14.339</b>	<b>28.077</b>	<b>64.012</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>9.76%</b>	<b>23.97%</b>	<b>22.4%</b>	<b>43.86%</b>	<b>100%</b>



# MAPA DE DESPOBLACIÓN



Fuente: Infobierzo<sup>33</sup>

33. <https://www.infobierzo.com/el-mapa-de-la-despoblacion-en-el-bierzo-14-municipios-con-menos-de-10-habitantes-por-kilometro-cuadrado/501823/>



## Datos de desempleo de los municipios adscritos al IV Plan de Igualdad de Oportunidades de la Comarca de El Bierzo

Ayuntamiento	Mujeres	hombres	total
arganza	24	28	52
balboa	8	5	13
barjas	5	5	10
bembibre	253	348	601
benuza	6	8	14
berlanga del bierzo	6	10	16
borrenes	7	8	15
Cabañas raras	31	53	84
Cacabelos	133	248	381
Camponaraya	110	169	279
Candín	7	5	12
Carracedelo	82	107	189
Carucedo	16	20	36
Castropodame	31	42	73
Congosto	31	47	78
Corullón	22	20	42
Cubillos del Sil	52	56	108
fabero	132	157	289
folgoso de la ribera	25	29	54
igüña	25	22	47
molinaseca	21	24	45
noceda del bierzo	6	19	25
Oencia	6	10	16
palacios del Sil	33	22	55
páramo del Sil	58	52	110
peranzanes	2	5	7
ponferrada	1913	2819	4732
priaranza del bierzo	15	22	37
pueblo de domingo flórez	32	46	78
Sancedo	15	10	25
Sobrado	3	6	9
toral de los Vados	44	79	123
toreno	103	106	209
torre del bierzo	54	55	109
trabadelo	8	3	11
Vega de Espinareda	57	65	122
Vega de Valcarce	9	12	21
Villafranca del bierzo	98	87	185
<b>totales</b>	<b>4.829 (58,09%)</b>	<b>3.483 (41,91%)</b>	<b>8.312</b>



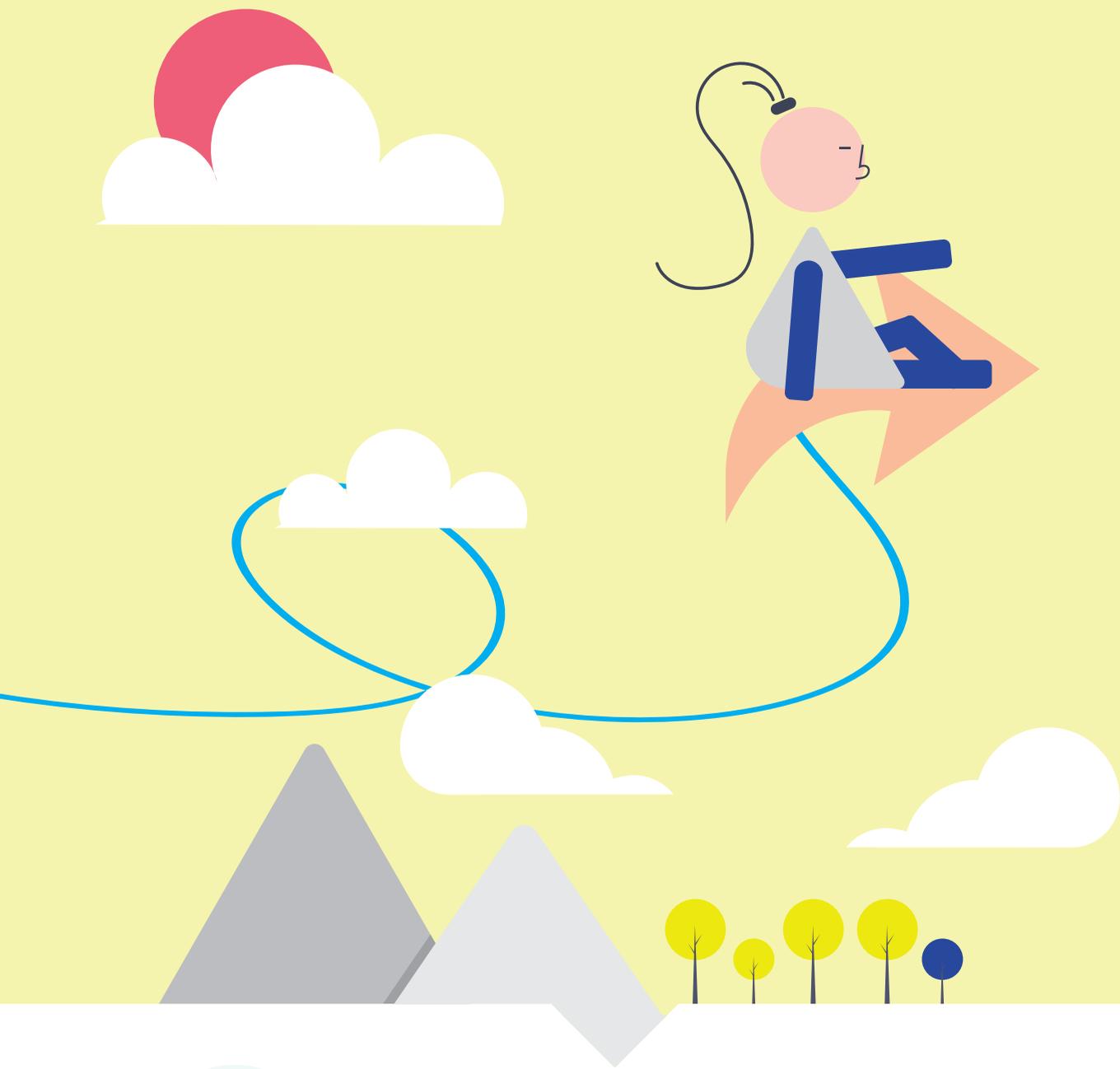
## Población desempleo femenina por intervalos de edad de los municipios adscritos al IV Plan de Igualdad de Oportunidades de la Comarca de El Bierzo

Ayuntamiento	menor de 25	25/44	mayor de 45	total
arganza	0	8	20	28
balboa	0	1	4	5
barjas	0	2	3	5
bembibre	29	144	175	348
benuza	0	1	7	8
berlanga del bierzo	1	5	4	10
borrenes	0	3	5	8
Cabañas Faras	0	17	36	53
Cacabelos	14	99	135	248
Camponaraya	7	65	97	169
Candín	0	4	1	5
Carracedelo	2	37	68	107
Carucedo	1	2	17	20
Castropodame	3	16	23	42
Congosto	4	19	24	47
Corullón	0	6	14	20
Cubillos del Sil	1	28	27	56
fabero	16	56	85	157
folgoso de la ribera	1	7	21	29
igüña	1	6	15	22
Molinaseca	2	10	12	24
noceda del bierzo	2	6	11	19
Oencia	1	1	8	10
palacios del Sil	1	10	11	22
páramo del Sil	1	19	32	52
peranzanes	0	0	5	5
ponferrada	150	1136	1523	2809
priaranza del bierzo	1	12	9	22
pueblo de domingo flórez	2	17	27	46
Sancedo	1	4	5	10
Sobrado	0	1	3	4
toral de los Vados	3	24	52	79
toreno	10	38	58	106
torre del bierzo	5	23	27	55
trabadelo	0	0	3	3
Vega de Espinareda	2	21	42	65
Vega de Valcarce	0	3	9	12
Villafranca del bierzo	2	25	60	87
<b>Totales</b>	<b>263</b>	<b>1.876</b>	<b>2.678</b>	<b>4.817</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>5 45%</b>	<b>39.90%</b>	<b>55 59%</b>	<b>100%</b>



## Grado de desempleo proporcional a la población de los municipios adscritos al IV Plan de Igualdad de Oportunidades de la Comarca de El Bierzo

ayuntamiento	mujeres	hombres	total
arganza	3.49%	2.99%	6.48 %
balboa	1.62%	2.59%	4.21 %
barjas	2.57%	2.57%	5.14 %
bembibre	3.87%	2.81%	6.68 %
benuza	1.63%	1.22%	2.85%
berlanga del bierzo	2.77 %	1.66 %	4.43 %
borrenes	2.5 %	2.19 %	4.69 %
Cabañas Faras	3.98 %	2.33 %	6.31 %
Cacabelos	4.83 %	2.59 %	7.42 %
Camponaraya	4.16 %	2.7 %	6.86 %
Candín	1.83 %	2.56 %	4.39 %
Carracedelo	3.08 %	2.36 %	5.44 %
Carucedo	3.59 %	2.87 %	6.46 %
Castropodame	2.53 %	1.87 %	4.40 %
Congosto	3.06 %	2.02 %	5.08 %
Corullón	2.18 %	2.40 %	4.58 %
Cubillos del sil	3.04 %	2.82 %	5.86 %
fabero	3.45 %	2.9 %	6.35 %
folgoso de la ribera	2.61 %	2.25 %	4.86 %
igüña	1.9 %	2.9 %	4.8 %
molinaseca	2.75 %	2.4 %	5.15 %
noceda del bierzo	2.79 %	0.88 %	3.67 %
Oencia	3.59 %	2.15 %	5.74 %
palacios del Sil	2.22 %	3.33 %	5.55 %
páramo del Sil	4.02 %	4.48 %	8.5 %
peranzanes	1.57 %	0.63 %	2.20 %
ponferrada	4.32 %	2.93 %	7.25 %
priaranza del bierzo	2.77 %	1.89 %	4.66 %
puente de domingo flórez	3.04 %	2.11 %	5.15 %
Sancedo	1.78 %	2.67 %	4.45 %
Sobrado	1.85 %	0.92 %	2.77 %
toral de los Vados	4.18 %	2.33 %	6.51 %
toreno	3.35 %	3.26 %	6.61 %
torre del bierzo	2.54 %	2.49 %	5.03 %
trabadelo	0.84 %	2.26 %	3.1 %
Vega de Espinareda	3.04 %	2.66 %	5.7 %
Vega de Valcarce	1.98 %	1.49 %	3.47 %
Villafranca del bierzo	2.92 %	3.29 %	6.21 %



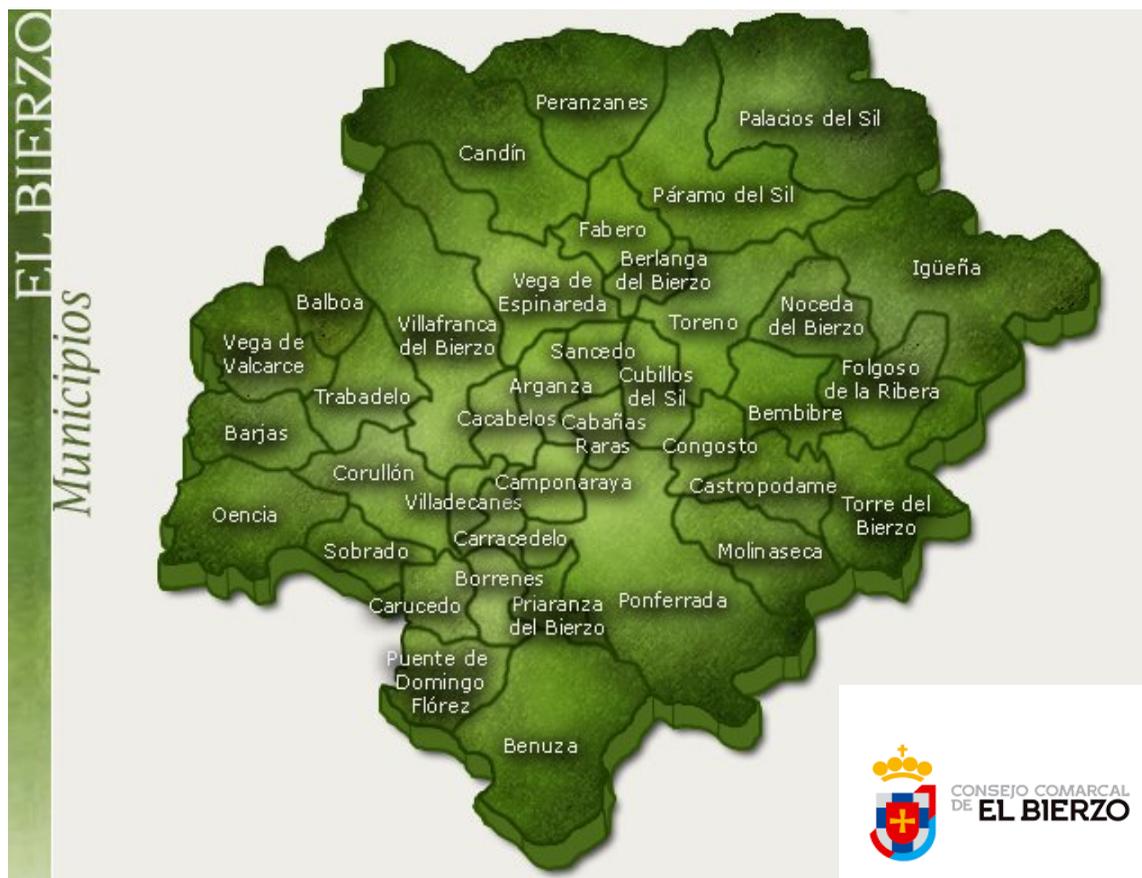
# 3

## Ámbito territorial

El presente IV Plan de Igualdad de Oportunidades y contra las Violencias Machistas tiene como ámbito territorial toda la comarca de El Bierzo, no obstante serán prioritarias las actuaciones en las localidades ubicadas en el medio rural y de menor población.

Los municipios que se incluyen son:

Arganza, Balboa, Barjas, Bembibre, Benuza, Noceda de El Bierzo, Oencia, Palacios del Sil, Páramo del Sil, Ponferrada, Peranzanes, Berlanga de El Bierzo, Borrenes, Cabañas Raras, Cacabelos, Camponaraya, Candín, Priaranza de El Bierzo, Ponte de Domingo Flórez, Sancedo, Sobrado, Toral de los Vados, Congosto, Corullón, Cubillos del Sil, Fabero, Toreno, Torre de El Bierzo, Trabadelo, Vega de Espinareda, Vega de Valcarce, Folgado de la Ribera, Bembibre, Barjas, Trabadelo, Arganza, Cubillos del Sil, Congosto, Cacabelos, Cabañas Raras, Corullón, Camponaraya, Castropodame, Oencia, Villadecanes, Carracedelo, Torre del Bierzo, Sobrado, Borrenes, Molinaseca, Carucedo, Priaranza del Bierzo, Ponferrada, Ponte de Domingo Flórez, Benuza





4

## Personas destinatarias y beneficiarias

Las actuaciones relacionadas en el IV Plan de Igualdad de Oportunidades y contra las Violencias Machistas de la Comarca de El Bierzo presentan una relación de medidas organizadas en diferentes áreas de actuación que dependiendo de la aplicación o repercusión de las mismas distingue personas beneficiarias y destinatarias.

## Destinatarias

Las propuestas de intervención tienen como principal objetivo el fortalecimiento y empoderamiento de las mujeres y sus redes, no obstante es necesario generar estrategias que ayuden a toda la sociedad a cambiar roles, conductas e introducir nuevos modelos respetuosos e igualitarios que eliminen conductas sexistas y discriminatorias.

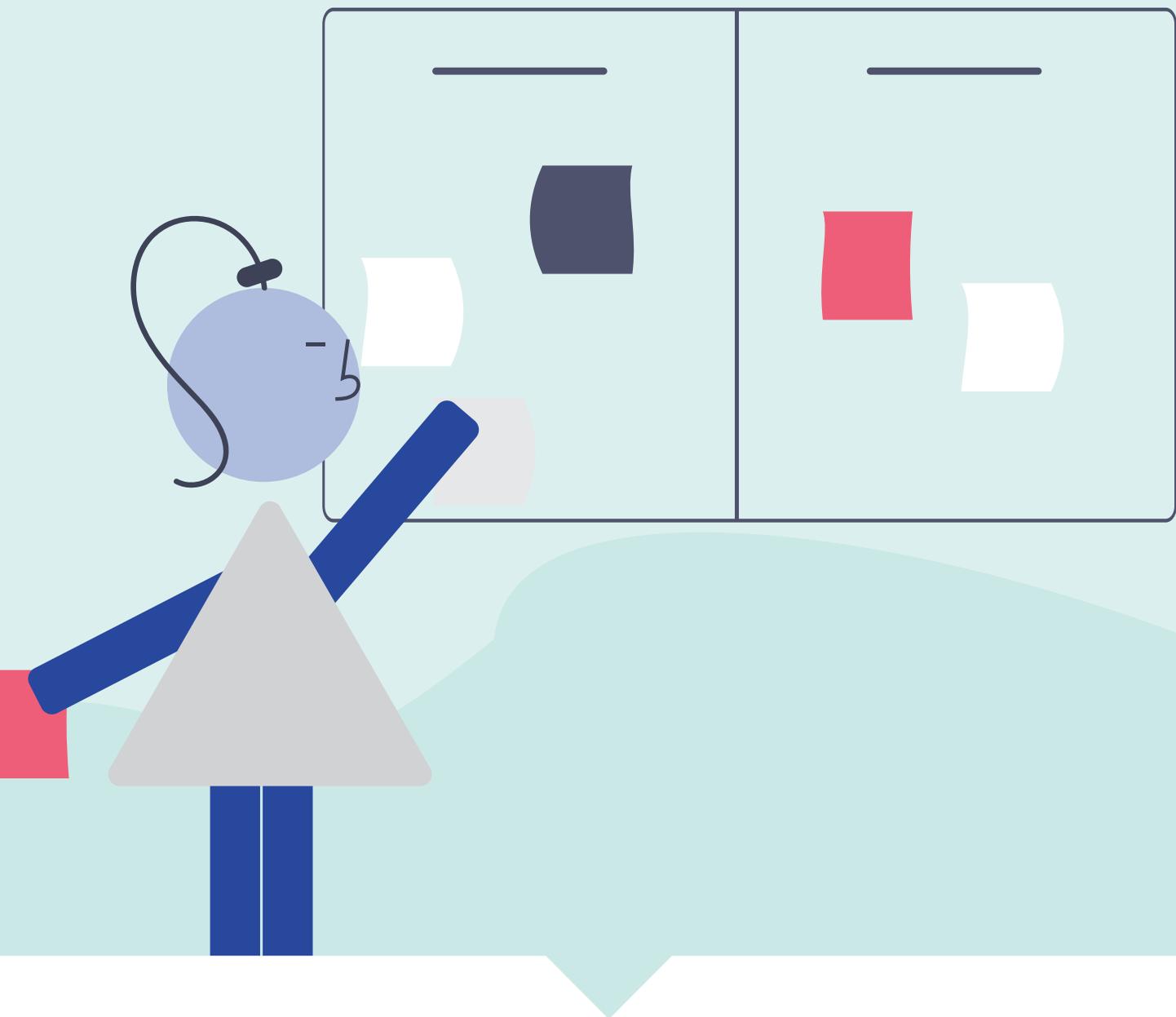
Es por ello que muchas de las actuaciones propuestas tienen un efecto multiplicador, ya que se dirigen a mujeres y hombres con el fin de repercutir así mismo a los agentes sociales como elementos educativos, representativos o participativos en la búsqueda de una sociedad igualitaria.

Es por ello que aunque las **destinatarias** son principalmente las mujeres, con el fin de alcanzar la igualdad plena en la sociedad berciana, hay actuaciones dirigidas a centros educativos, AMPAS, asociaciones, sector empresarial, sindical, ONG, medios de comunicación, agentes sociales, personal técnico, personal político y a la sociedad en general.

Destacar que las actuaciones dirigidas exclusivamente a mujeres, con el fin de poder satisfacer sus demandas adecuadamente contemplan a la hora de programarlas intervalos de edad, nivel educativo, situación laboral, zonas territoriales, colectivos, intereses y/o necesidades específicas.

## Beneficiarias

Teniendo en cuenta que la pretensión es que en el periodo de vigencia del Plan la repercusión en las desigualdades manifestadas en la comarca en detrimento de las bercianas puedan ser superadas en su mayor medida, son éstas las beneficiarias de manera directa de las medidas a aplicar.



5

Áreas de  
intervención

## Estrategia comarcal y cooperación institucional

*“Yo hago lo que usted no puede, y usted hace lo que yo no puedo.  
Conjuntamente podemos hacer grandes cosas”*

*Variación. Madre Teresa de Calcuta*

Objetivo general: **Garantizar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas comarcales así como la consolidación de los principios igualitarios en las relaciones intermunicipales y ciudadanas.**

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

**Objetivo 1: Dotar de recursos humanos y financieros que amparen el éxito de los objetivos y actividades propuestas en el presente Plan.**

1. Nombrar personal político responsable de la puesta en marcha de las políticas comarcales en materia de igualdad.
2. Designar un equipo técnico responsable de la coordinación, desarrollo y evaluación de las actuaciones igualitarias propuestas.
3. Proporcionar técnica y/o económicamente la capacitación continua del personal técnico asignado al área de igualdad.
4. Asignar presupuesto anual que facilite la consecución de los objetivos previstos en el Plan.
5. Promover convenios con otras administraciones públicas que garanticen presupuestos para la ejecución del plan.
6. Establecer de manera progresiva una incorporación de la perspectiva

de género en los presupuestos de la entidad comarcal.

7. Realizar un soporte documental que sirva de guía y apoyo al Consejo Comarcal de El Bierzo y a los Ayuntamientos que lo conforman para incorporar adecuadamente medidas igualitarias en los presupuestos comarcales y/o municipales.
8. Designar un/a responsable de comunicación en la entidad comarcal con conocimientos en género que asegure el tratamiento respetuoso, no sexista e inclusivo de la imagen de la mujer.

**Objetivo 2: Implantar herramientas que consoliden la transversalidad de género en la actividad de la administración comarcal.**

1. Elaborar un soporte escrito con pautas e instrucciones para incorporar la perspectiva de género desde el punto de vista político.
2. Elaborar un soporte escrito con pautas e instrucciones para incorporar la perspectiva de género desde el punto de vista técnico.
3. Implantar un sistema de indicadores que permitan evaluar adecuadamente la aplicación de la perspectiva de género en el desarrollo técnico y político de la entidad comarcal.

4. Introducir la transversalidad de género en todas las acciones formativas que desde la entidad comarcal se promuevan.
  5. Desarrollar un plan anual de formación igualitario para el personal técnico y/o político del Consejo Comarcal y de los Ayuntamientos integrantes del mismo.
  6. Favorecer la inclusión de medidas igualitarias en la negociación colectiva a suscribir por parte de la entidad comarcal.
  7. Crear en la intranet de la entidad comarcal un área de igualdad que permita incluir sugerencias y difundir las actividades que en tal ámbito se realicen de interés para el personal trabajador.
- en la representación de la parte empresarial.
  5. Introducir la variable de sexo en las estadísticas, memorias, investigaciones, estudios, encuestas o recogida de datos elaboradas por las diferentes áreas del Consejo Comarcal con el fin de garantizar la participación equilibrada de ambos sexos.
  6. Asegurar tecnológicamente los servicios de la administración para así poder identificar por sexos la participación en las actuaciones comarcales.

**Objetivo 4: Promover medidas igualitarias en los procedimientos de contratación pública, asignación de subvenciones y valoración de proyectos de la entidad comarcal y/o entidades municipales.**

**Objetivo 3: Establecer medidas que comprometan la participación paritaria de sexos en los órganos de toma de decisiones de la entidad o en los que participe representando a la misma.**

1. Establecer una participación paritaria técnica de hombres y mujeres en los tribunales de selección de personal, jurados o similares así como en los grupos de trabajo que se creen para actuaciones diversas.
  2. Establecer una participación paritaria política en el nombramiento de representantes comarcales para consorcios, patronatos, agrupaciones u órganos semejantes.
  3. Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en ponencias, mesas de inauguración o cierres, en jornadas o actividades diversas en las que la entidad comarcal participe.
  4. Incluir en la mesa negociadora del convenio colectivo un equipo paritario
1. Elaborar un soporte escrito con instrucciones y sugerencias para la inclusión de pautas igualitarias en las cláusulas administrativas y/o sociales de los contratos mayores o menores que desde las entidades locales se celebren.
  2. Valorar medidas igualitarias, priorizando la implantación de planes de igualdad, en los pliegos de condiciones y/o contratos administrativos que la entidad publicite para su firma con terceros.
  3. Incluir en los pliegos de condiciones y/o contratos administrativos que la entidad comarcal establezca, que en caso de empate se preferirá la proposición presentada por la empresa que demuestre el cumplimiento y respeto de las directrices igualitarias establecidas en la promoción de empleo conforme a Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo.

4. Confeccionar un soporte documental con pautas para la inclusión de cláusulas igualitarias en los criterios de valoración de concesión de subvenciones o estimación de proyectos.
5. Incluir la perspectiva de género como requisito obligatorio en los criterios de valoración de la concesión de subvenciones y/o asignación de proyectos.
6. Contar con la presencia de profesionales en igualdad en las comisiones de contratación pública y en la redacción de los pliegos de contratación con el fin de valorar las estrategias de igualdad en las posibles empresas candidatas.

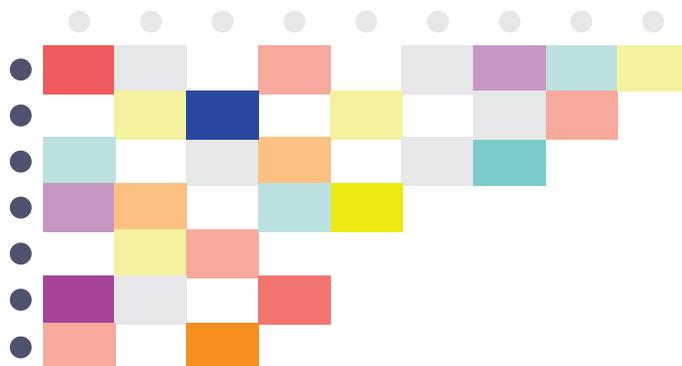
de género en la comarca de El Bierzo: convenios, estudios, subvenciones, talleres...

3. Poner a disposición de las administraciones locales, agentes sociales, asociaciones y de la ciudadanía documentación e información necesarias para una mejor comprensión de la realidad y las necesidades de la comarca de El Bierzo.
4. Facilitar canales de participación para las mujeres bercianas y para los agentes sociales que trabajan en pro de la igualdad de género en las actuaciones que la entidad comarcal ponga en marcha.
5. Informar a los Ayuntamientos adheridos al Plan sobre los beneficios de la creación de áreas y/o concejalías específicas de Igualdad de Oportunidades, así como la necesidad de contratar personal responsable en el marco de las mismas.

**Objetivo 5: Establecer colaboración y coordinación con las diferentes entidades de la comarca que promueven la igualdad de trato.**

1. Participar en iniciativas públicas y/o privadas dirigidas a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y/o a la eliminación y rechazo de conductas discriminatorias.
2. Definir cauces de participación con otras entidades cuyas actividades contribuyan a erradicar diferencias

6. Hacer accesible la información que promueve la entidad comarcal de manera inclusiva a toda la ciudadanía haciendo uso de las herramientas necesarias al respecto (traducción de lenguaje de signos, braille...).



## 2 Información, sensibilización y educación

*“Dime algo y lo olvidaré. Enséñame algo y lo recordaré.  
Involúcrame en algo y lo aprenderé”  
Benjamín Franklin*

**Objetivo general: Transmitir una conciencia igualitaria, equitativa y diversa a la sociedad de berciana a través de la difusión y participación en las actuaciones que se lleven a cabo en el marco del Plan.**

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

**Objetivo 1: Difundir el IV Plan de Igualdad de Oportunidades y contra las violencias machistas de la Comarca de El Bierzo, así como sus actuaciones.**

1. Presentar públicamente el IV Plan ante los medios de comunicación.
2. Distribuir el Plan de Igualdad entre los Ayuntamientos y los diferentes agentes sociales de la Comarca de El Bierzo.
3. Editar un cuaderno-resumen del Plan y difundirlo con un medio de comunicación con el fin de hacerlo llegar a la ciudadanía berciana.
4. Inclusión del Plan durante su vigencia en la web oficial de la entidad comarcal y páginas adicionales complementarias.
5. Difundir las actuaciones realizadas enmarcadas en el presente plan utilizando además de la web, las redes sociales de uso habitual por la entidad.
6. Reactivar el *“Punto de Información Rural”* con el fin de acercar la

información y actividades diversas de interés para las mujeres al medio rural.

7. Utilizar el Punto de Información como servicio de mediación comunitaria que ayude a solventar situaciones de convivencia en el medio rural sobre puntos relacionados en el presente Plan.
8. Conmemorar los días internacionales en el marco de la igualdad de oportunidades invitando a la ciudadanía a participar conjuntamente en la reivindicación de los mismos.

**Objetivo 2: Establecer una comunicación no sexista como pauta generalizada en el tratamiento de la información.**

1. Establecer un protocolo que garantice un uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones, material de carácter informativo, estudios, campañas, o similares que la entidad comarcal realice de manera escrita, visual o audiovisual.
2. Establecer un equipo de trabajo técnico en la entidad comarcal que vele por el cumplimiento del objetivo referido.
3. Supervisar la utilización correcta de la imagen de la mujer en las publicaciones y difusiones que la entidad promueva.

4. Incluir en la intranet soportes digitales que apoyen al personal de la entidad comarcal a realizar un uso respetuoso del lenguaje en su trabajo cotidiano.
5. Editar material informativo que recomiende el uso no sexista del lenguaje y/o el tratamiento no estereotipado de la información, haciendo especial hincapié en los colectivos de mayor vulnerabilidad.
6. Colaborar con la Asociación de Prensa de la provincia, Asociación de Periodistas Feministas, o Centro Asociado de la UNED en Ponferrada para la impartición de talleres y/o organización de actividades diversas que favorezcan un tratamiento no sexista de la información.
7. Actualizar el “*Observatorio de la Publicidad Comarcal*” con el fin de dar traslado al ministerio de los mensajes sexistas que la publicidad refleje.

**Objetivo 3: Dar a conocer los principios igualitarios que sustentan una adecuada implantación de las políticas de género entre la colectividad berciana.**

1. Crear una “*Escuela de formación Igualitaria*” presencial y on line que promueva acciones formativas para profesionales con interés en el área.
2. Organizar y/o participar en jornadas, seminarios, debates y/o foros que sirvan de plataforma para difundir el ideario feminista y su participación en la conquista de derechos de las mujeres a lo largo de la historia.
3. Impartir talleres de iniciación a la informática con transversalidad de género para hacer llegar a las mujeres del medio rural a la par conceptos tecnológicos y de igualdad.

**Objetivo 4: Visibilizar la aportación de las mujeres bercianas en la construcción de la historia comarcal con el fin de crear figuras referenciales para el colectivo infantil femenino.**

4. Dar a conocer a las diferentes entidades e interlocutores de la comarca las disposiciones legales que contribuyan al desarrollo efectivo de los derechos de las mujeres.
  5. Difundir noticias, boletines, programas o cualquier dato de interés sobre logros y principios que promuevan la igualdad de género.
  6. Establecer una partida presupuestaria para la adquisición de material bibliográfico sobre género y feminismo de las bibliotecas bercianas.
1. Elaborar publicaciones y materiales didácticos con el fin de visibilizar la aportación de las mujeres en la historia de El Bierzo.
  2. Organizar concursos, en diferentes modalidades, para escolares de la zona cuya finalidad sea reconocer la contribución femínea en la creación de la comarca berciana.
  3. Asesorar a los Ayuntamientos de la comarca berciana sobre posibles nombres de bercianas relevantes con el objeto de feminizar los callejeros municipales.
  4. Crear un espacio permanente en el *Boletín de Desarrollo Comarcal* digital que la entidad realiza con el fin de reconocer la aportación social de las mujeres de la zona.
  5. Poner en valor la participación de la mujer en la promoción de las actividades turísticas que desde el Patronato de turismo se lleven a cabo en la zona: rutas con nombre de mujer,

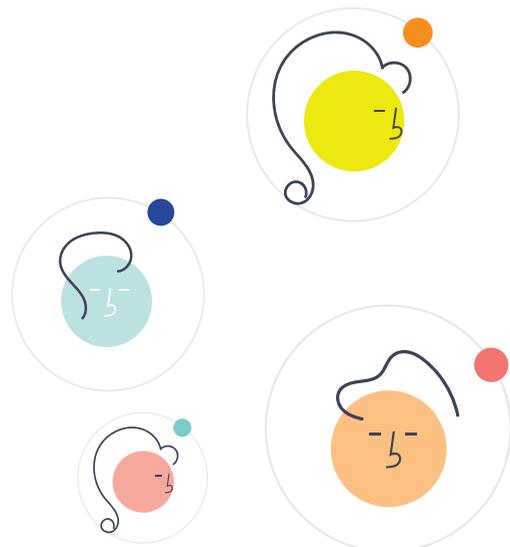
historia de las mujeres, visibilidad del trabajo de las mujeres...

6. Implantar recorridos feministas en las localidades de la comarca a través de la historia de mujeres relevantes de la misma.
7. Dar a conocer el papel de la mujer en el desarrollo del sector agroalimentario del El Bierzo de la zona a través de las actividades del Banco de Tierras.

**Objetivo 5: Promover una educación sustentada en valores de igualdad de oportunidades y de trato.**

1. Planificar una oferta anual en la “Escuela de Formación Igualitaria” atendiendo a la diversidad, a la inclusión de la interseccionalidad y a sus necesidades e inquietudes específicas.
2. Incluir en la oferta formativa nuevas líneas de trabajo igualitarias; “La nueva masculinidad”, “¿Por qué surge el concepto de la ideología y adoctrinamiento de género?”, “La diversidad de género”, “El género en la diversidad cultural”, “La diversidad afectivo sexual”, “Los nuevos tipos de familias”, “Nuevos conceptos igualitarios”, “Violencia digital”, “Ciberfeminismo”...
3. Impartir talleres de sensibilización en la igualdad de oportunidades y prevención de la violencia machista en los centros educativos de la zona atendiendo a los diferentes intervalos de edad del alumnado.
4. Promover programas de participación para los diferentes tipos de alumnado con el fin de fomentar valores de solidaridad, tolerancia, actitud crítica ante las desigualdades, respeto de los derechos humanos y cultura de la paz.

5. Programar talleres para el alumnado de la comarca con el fin de romper la brecha de género en la elección de estudios.
6. Ofertar talleres coeducativos al profesorado y AMPAS de los centros formativos de la comarca berciana.
7. Elaborar materiales de apoyo para que el/la docente a través de diferentes asignaturas pueda introducir una adecuada enseñanza coeducativa.
8. Organizar concursos de artes plásticas y creativas para el alumnado berciano con el fin de fomentar una educación por razón de género.
9. Convocar subvenciones para las AMPAS de la comarca de El Bierzo para la realización de actividades igualitarias que involucren a familias y/o alumnado.
10. Dotar económicamente a las bibliotecas de los centros educativos de la Comarca de El Bierzo a través de convocatorias de ayudas específicas para la adquisición de material igualitario.
11. Poner a disposición de los centros educativos asesoramiento para quienes deseen elaborar y poner en marcha Planes de igualdad.



*“He trabajado para que en este país los hombres encuentren a las mujeres en todas partes y no sólo donde ellos vayan a buscarlas”.*

*Clara Campoamor.*

**Objetivo general: Favorecer el acceso al empleo por cuenta propia y/o ajena y con ello la independencia de las mujeres de la comarca berciana.**

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

#### Objetivo 1: Conocer la situación laboral e incrementar la formación de las mujeres para su acceso al empleo.

1. Crear un “*Observatorio Comarcal de Empleo*” que aporten datos sobre la situación formativa y laboral de la mujer berciana.
2. Diagnosticar el perfil digital de las usuarias demandantes de empleo con el fin de detectar carencias y necesidades a la hora de programar la oferta formativa prelaboral, continua y de reciclaje.
3. Difundir en el Boletín de Desarrollo Comarcal la problemática específica de las demandantes de empleo.
4. Desarrollar programas de formación prelaboral para la adquisición de competencias profesionales que mejoren el acceso al empleo femenino; habilidades sociales, autoestima, desarrollo de los aspectos personales para el empleo, talleres de búsqueda activa de empleo, de entrevistas...
5. Programar una línea específica de alfabetización tecnológica para

favorecer el acceso femenino al empleo.

6. Establecer un plan formativo anual que facilite la formación básica de acceso a la empleabilidad: prevención de riesgos laborales, manipulación de alimentos, tratamiento de sulfatos, carretillera, cultivos bio...
7. Incluir en la “*Escuela de Formación Igualitaria*” una línea específica de formación ocupacional para mujeres adaptada a las necesidades específicas del mercado de trabajo de El Bierzo.
8. Implantar programas formativos específicos para colectivos con especiales dificultades de empleabilidad y/o en situación de vulnerabilidad laboral.
9. Establecer una convocatoria de ayudas a mujeres que deseen obtener el carné de conducir, priorizando las mayores de 45 años.

#### Objetivo 2: Apoyar la inserción laboral femenina por cuenta ajena.

1. Organizar talleres de búsqueda activa de empleo priorizando el uso de las herramientas tecnológicas de apoyo en la misma.
2. Mantener la estabilidad del “*Servicio Comarcal de Empleo*” (SECEM) así como incrementar el personal técnico

asignado al mismo con formación de género en su perfil.

3. Realizar campañas de información para que el empresariado conozca los servicios presenciales y telemáticos ofertados por el SECEM.
4. Mantener y/o ampliar la participación en los Programas mixtos de empleo que las administraciones estatales o autonómicas organizan.
5. Diseñar itinerarios personalizados de inserción laboral para mujeres con especiales dificultades de empleabilidad.
6. Tomar el 8 de Marzo como días de referencia para poner en marcha campañas de sensibilización con objeto de combatir actitudes discriminatorias y estigmatizadas en el acceso al mercado de trabajo hacia colectivos con mayor vulnerabilidad laboral.
7. Desarrollar campañas de sensibilización con recomendaciones para implantar una adecuada prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
8. Mantener a la entidad comarcal como empleadora en los programas de prácticas en empresas con el fin de acercar a las estudiantes al mercado laboral de la zona.
9. Realizar campañas de sensibilización para acercar la realización de prácticas laborales en los ayuntamientos de la comarca berciana y asesorar sobre los procedimientos de participación en las mismas.
10. Participar en programas específicos de inserción laboral organizados por entidades externas (Instituto de la Mujer, Consejo de la Juventud de CyL, FEMP...).

### **Objetivo 3: Prevenir la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo berciano.**

1. Planificar la programación anual formativa teniendo en cuenta la posible exclusión de la mujer en profesiones preferentes en el mercado de trabajo de la zona y poder así darles cabida en el mismo.
2. Diseñar programas específicos de formación para favorecer la inclusión de las mujeres en ámbitos masculinizados con mayor proyección laboral en las administraciones públicas de la zona (mantenimiento, construcción, tratamiento de aguas, jardinería...).
3. Priorizar mujeres del medio rural en los proyectos de formación profesional no estereotipada.
4. Establecer un mínimo de 4 mujeres como ratio del alumnado a la hora de impartir formación en el medio rural.
5. Ofertar formación con el fin de favorecer las habilidades directivas y/o negociadoras que puedan romper el techo de cristal en categorías profesionales concretas.

### **Objetivo 4: Promover la participación del empresariado berciano en el acceso, mantenimiento y mejora del empleo femenino.**

1. Promover el programa Positiv@ como marco de trabajo para la implantación de medidas igualitarias en las empresas.
2. Reconocer a través de premios diversos la implicación de las empresas privadas en las políticas de igualdad.
3. Establecer redes de colaboración e intercambio de información entre las

empresas bercianas que formen parte del programa Positiv@.

4. Hacer partícipe a representantes sindicales en los tribunales de concursos, premios, jornadas, redes de colaboración o similares que se organicen con o para el empresariado berciano.
5. Difundir el compromiso de las empresas igualitarias a través de la web, redes sociales, boletín de desarrollo comarcal o similares que el Consejo Comarcal promueva.
6. Colaborar con los programas puestos en marcha para empresas por diferentes administraciones tales como el Optima o IOempresas.
7. Crear un soporte documental que relacione medidas igualitarias con el fin de que las empresas puedan implantarlas a través de su negociación colectiva.

#### **Objetivo 5: Sensibilizar a la ciudadanía sobre la necesaria corresponsabilidad de mujeres y hombres en el desempeño del trabajo doméstico y cuidado de personas dependientes.**

1. Organizar talleres sobre corresponsabilidad y destrezas domésticas para el alumnado berciano atendiendo a diferentes intervalos de edad.
2. Reeditar el material de sensibilización para una adecuada corresponsabilidad en el hogar con el objeto de ceder o prestar el material a los centros educativos u entidades de interés que lo demanden: bayeta de la corresponsabilidad, dominó de la corresponsabilidad, oca de la igualdad...

3. Impartir talleres de actividades domésticas socialmente masculinizadas para mujeres y feminizadas para hombres con el objetivo de promover valores de equidad e igualdad en la unidad familiar.
4. Promover campañas para dar visibilidad y poner en valor el trabajo doméstico y de cuidado a personas dependientes.
5. Realizar campañas que favorezcan el reparto paritario de actividades domésticas priorizando los espacios de ámbito preferentemente masculino.

#### **Objetivo 6: Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.**

1. Dar a conocer a los derechos, permisos y prestaciones asociadas a la maternidad y la paternidad con el fin de promover la paridad por sexos en la solicitud de los mismos.
2. Informar de los diferentes programas públicos de la comarca para facilitar la conciliación de los periodos vacacionales con la actividad laboral y/o personal de las familias.
3. Dar a conocer los programas de ayudas económicas que costeen recursos de apoyo a la conciliación de los diferentes municipios de la comarca berciana.
4. Realizar una campaña de sensibilización para el empresariado sobre los beneficios en general de aplicar en la cotidianidad principios de igualdad y en particular de la puesta en marcha de medidas de conciliación.
5. Ofertar desde la propia entidad comarcal y sugerir a los ayuntamientos adheridos al plan servicios de conciliación para las actividades que se organicen.

6. Poner en marcha el programa Kangur@s para que en su doble vertiente de inserción laboral o apoyo en la conciliación permita la integración y/o el respiro social de las destinatarias.

### Objetivo 7: Impulsar la motivación emprendedora de las mujeres de la comarca berciana.

1. Programar una oferta formativa anual adecuada a los intereses de las emprendedoras: plan de empresa con perspectiva de género, liderazgo, coaching, inteligencia emocional, habilidades sociales de comunicación, habilidades directivas...
2. Diagnosticar el perfil digital de las emprendedoras con el fin de detectar carencias y necesidades a la hora de establecer la oferta formativa.
3. Premiar la creación de empresas de base tecnológica con el fin de promover la participación de mujeres en el ámbito I+D+i, prioritariamente masculino.
4. Crear redes, foros o grupos de trabajo entre mujeres emprendedoras con el fin de favorecer intercambios de ideas y/o experiencias enriquecedoras.

5. Organizar jornadas o talleres diversos sobre temas de interés diversos en el ámbito empresarial; ayudas y subvenciones, franquicias, economía social, crowdfunding...
6. Ofertar el programa “Emprende en tu Comarca” en los centros educativos de la zona para presentar el emprendimiento como alternativa laboral entre colectivo juvenil.
7. Visibilizar a las emprendedoras bercianas a través del Boletín de Desarrollo que la entidad comarcal publica con el fin de crear referentes femeninos entre los grupos de edad más jóvenes.

### Objetivo 8: Establecer medidas que favorezcan la puesta en marcha de iniciativas empresariales femeninas.

1. Mantener el “Servicio de Iniciativas Emprendedoras” (SIE) como herramienta de apoyo y guía a las emprendedoras bercianas.
2. Aplicar y dar traslado a otros agentes sociales que trabajen el emprendimiento la aplicación de la perspectiva de género como uno de los principios transversales que revalorizan la elaboración del Plan de empresa.



3. Retomar la convocatoria de los premios “*Sancha Raimúndez*”, en las modalidades de emprendedoras y/o empresarias con el fin de reconocer la participación femenina en el desarrollo empresarial de El Bierzo.
4. Colaborar con el Banco de Tierras de El Bierzo para la creación de empresas al amparo de fórmulas de economía igualitaria, social y participativa.
5. Difundir entre las mujeres y/o asociaciones del medio rural los programas o incentivos para promover explotaciones agrarias de titularidad femenina.
6. Apoyar técnica y económicamente la creación de empresas en el medio rural berciano priorizando las titularidades femeninas o de titularidad compartida de explotaciones agrarias y/o ganaderas.
7. Crear una red de espacios agrícolas, ganaderos y forestales regentados o participados por mujeres en la zona con el objeto de estrechar lazos entre productoras y consumidoras.
8. Poner en marcha en la web tusitio.org un banco de ideas que facilite información sobre subvenciones, trámites, requisitos o informe de proyectos innovadores de posible traslado a la comarca.
9. Organizar ferias de diversa tipología para dar a conocer la iniciativa empresarial femenina; agricultura, artesanía, profesionales variadas...
10. Desarrollar un mercado virtual como punto de encuentro o redes de mujeres emprendedoras o empresarias para fomentar el intercambio de ideas y experiencias creadas por ellas mismas.
11. Sensibilizar a los ayuntamientos de la comarca sobre la necesidad de implantar la conexión a Internet como una medida de enriquecimiento y progreso empresarial de su zona.
12. Promover la creación de una asociación comarcal de mujeres empresarias.
13. Colaborar con asociaciones de mujeres empresarias la realización de actividades diversas.



# 4 Participación, cultura y empoderamiento

*"Durante la mayor parte de la historia, anónimo era una mujer"*  
Virginia Woolf

Objetivo general: **Consolidar el empoderamiento femenino a través de la participación en el desarrollo social y cultural del territorio berciano.**

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

**Objetivo 1: Dar a conocer el concepto de empoderamiento de las mujeres así como poner a disposición de las mismas las herramientas necesarias para su consecución.**

1. Impulsar campañas con el objeto de dar a conocer el concepto de empoderamiento femenino atendiendo a los diferentes intervalos de edad y/o áreas de intervención social.
2. Impartir talleres de autoestima para las bercianas con el fin de hacer valer sus capacidades y toma de decisiones en sus facetas personales, sociales y/o profesionales.
3. Promover talleres de empoderamiento femenino priorizando el medio rural donde se ponga de manifiesto el papel de las mujeres así como su déficit de participación histórico.
4. Organizar espacios rurales itinerantes de encuentro o intercambio de vivencias femeninas con el objeto de favorecer una toma de conciencia del poder individual y/o colectivo que las mujeres ostentan.

**Objetivo 2: Potenciar el desenvolvimiento de las mujeres en su cotidianidad así como su visibilización en la sociedad atendiendo a los diferentes intervalos de edad.**

1. Programar actividades para mujeres que faciliten la realización de gestiones diarias (bancos, solicitudes, tramitación documental, actividades on line...) con el objetivo de favorecer su independencia en la actividad diaria.
2. Desarrollar la *"figura del/a asistente personal"* como herramienta de apoyo al desenvolvimiento de las mujeres en su cotidianidad a través de la formación y contratación de personal a tal efecto.
3. Promover la creación de una *"APP de transporte rural solidario"* para facilitar la independencia de las mujeres rurales a la hora tener que trasladarse por la comarca.
4. Conmemorar el Día de la mujer rural valorizando las aportaciones femeninas en la Comarca con el objetivo de crear referencias para otras mujeres en las zonas rurales.
5. Presentar, a través de campañas y/o actividades diversas, el trabajo y la participación femenina en los entornos rurales como referente alternativo a la despoblación rural.

6. Poner en marcha un “*Plan Comarcal de Voluntariado*” incluyendo la perspectiva de género y la promoción rural en el mismo.

### Objetivo 3: Promover la participación de las mujeres en la construcción social de El Bierzo.

1. Realizar un diagnóstico sobre la participación de la mujer en el ámbito sociopolítico, motivos de su participación o no, así como el motivo de la asunción o no de cargos de responsabilidad en el mismo.
2. Desarrollar campañas de sensibilización para la sociedad berciana, principalmente rural, sobre la necesidad de contar con la visión femenina en los procesos de toma de decisiones, con el objeto de asegurar una aportación equitativa de ambos sexos.
3. Organizar actividades que sirvan para concienciar a la población femenina de la necesidad de participar en los ámbitos decisorios tales como agrupaciones políticas, sindicales o asociativas.
4. Dar a conocer a los diferentes ayuntamientos a modo de referencia, políticas públicas feministas que hayan contribuido a la construcción de liderazgos y participaciones femeninas con éxito.

### Objetivo 4: Fomentar el asociacionismo femenino así como la participación activa de las mujeres en el mismo.

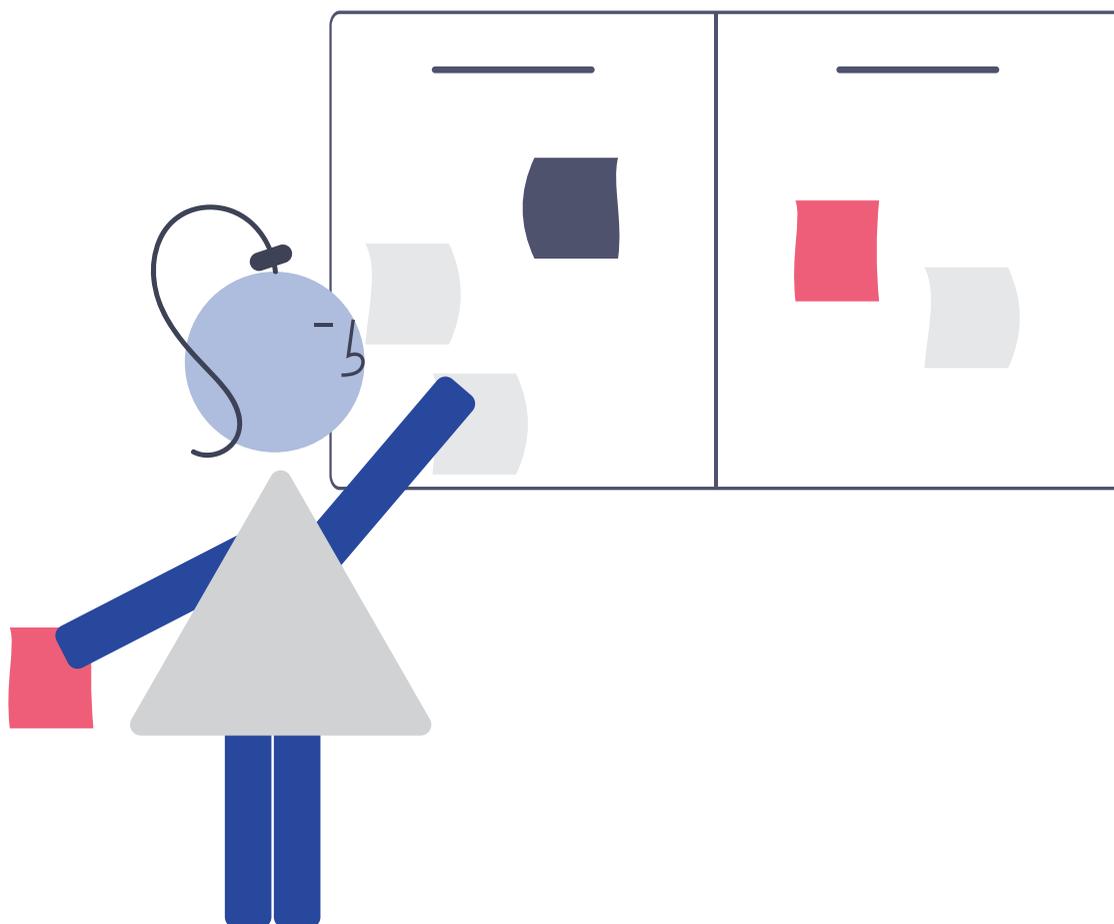
1. Apoyar técnica y económicamente la creación de asociaciones de mujeres así como las actividades que en su zona organicen.

2. Asesorar a los equipos técnicos y/o directivos de las asociaciones para una adecuada incorporación de la perspectiva de género en sus proyectos, servicios y/o actividades.
3. Aprobar la creación del “*Consejo Comarcal de las mujeres de El Bierzo*”, como órgano de consulta y participación de las asociaciones de mujeres bercianas, así como la dotación de partida presupuestaria para el mismo.
4. Organizar una jornada anual para el *Consejo Comarcal de las Mujeres* que sirva como foro de debate, reflexión e intercambio de necesidades y experiencias del movimiento asociativo berciano.
5. Establecer una programación anual que forme a las mujeres integrantes de asociaciones y/o colectivos feministas sobre liderazgo, toma de decisiones, redes sociales, marketing digital o herramientas similares de promoción de las asociaciones.
6. Desarrollar campañas de sensibilización y/o jornadas de convivencia diversas sobre el papel de la mujer en la cooperación al desarrollo.

### Objetivo 5: Fomentar una cultura igualitaria con el fin de superar estereotipos de género.

1. Convocar ayudas que fomenten la creación artística e intelectual de iniciativas promovidas por bercianas.
2. Sumar en las convocatorias de subvenciones culturales que la entidad promueva, el criterio de fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a la hora de valorar los proyectos presentados.

3. Establecer una asignación para la adquisición de libros especializados en género para las bibliotecas rurales de la comarca.
4. Promover la realización de exposiciones sobre temas que interesen específicamente a las mujeres, representaciones teatrales u otras manifestaciones artísticas análogas.
5. Organizar actividades diversas (talleres, concursos, premios...) culturales para el colectivo estudiantil cuyo objetivo sea fomentar la ruptura de estereotipos y roles de perpetua asignación por diferencias de sexos.
6. Introducir en el Boletín de Desarrollo Comarcal bercianas que destaquen o hayan destacado por su aportación cultural en cualquiera de sus modalidades.



## Calidad de vida (salud, deporte, ocio y tiempo libre)

*"La mejor vida no es la más duradera, sino más bien aquella otra que está repleta de buenas acciones"*

Marie Curie

**Objetivo general: Afianzar un favorable estado de bienestar físico y emocional en las bercianas.**

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

**Objetivo 1: Sensibilizar a la población femenina sobre la necesidad de mejorar y mantener una adecuada salud física, mental y emocional.**

1. Promover campañas de información hacia las mujeres sobre hábitos de vida potenciadores de su salud física, mental y emocional considerando la heterogeneidad de colectivos así como sus contextos y necesidades específicas.
2. Programar una línea específica de talleres generales preventivos de la salud (hábitos higiénicos saludables, alimentación saludable, el conocimiento del propio cuerpo, la autoobservación, evitar la automedicación...)
3. Contemplar la realización de talleres dirigidos a estudiantes sobre la influencia negativa que los modelos de feminidad y masculinidad tienen sobre la salud de las mujeres y los hombres.
4. Establecer una línea talleres que trabajen aspectos de la salud adecuados a intervalos de edad: educación afectivo-sexual, embarazos no deseados, prevención de enfermedades de transmisión sexual, embarazos, partos, freno a violencia obstétrica, postpartos, sexualidad saludable, climaterio y menopausia...
5. Colaborar con el Banco de tierras, los Sellos de Calidad y la Asociación Berciana de Agricultores, para la realización de una campaña de alimentación con el fin de favorecer la ingesta sana de productos bercianos.
6. Difundir y motivar la participación femenina en las actividades que en la Comarca se organicen con el fin de promover una salud de calidad (marchas, carreras, encuentros...).
7. Realizar una encuesta para profundizar en las consecuencias que para la salud mental se derivan de las condiciones del aislamiento o falta de reconocimiento social, entre otras, en las que se desarrolla el trabajo doméstico.
8. Promover campañas sobre la higiene y el cuidado de la salud en el trabajo atendiendo a las necesidades específicas de las mujeres así como a las diferentes etapas de su ciclo vital.
9. Implantar un servicio comarcal rural de apoyo psicológico y/o recomendar a los Ayuntamientos la puesta en marcha de uno municipal que acompañe a las mujeres en situaciones de crisis o conflictos.

### **Objetivo 2: Desarrollar programas complementarios que armonicen la cotidianidad femenina con la mejora de su calidad de vida.**

1. Instruir a los/as responsables municipales de los Ayuntamientos referidos sobre pautas y recomendaciones para una adecuada planificación y ordenación urbanística desde la perspectiva de género.
2. Favorecer y apoyar la constitución o el fortalecimiento de organizaciones de mujeres dedicadas a las actividades de protección medioambiental o animalistas.
3. Dar a conocer el papel de la mujer en nuevos movimientos como el ecofeminismo, género y cambio climático, consumo en clave feminista... a través de campañas y/o talleres diversos.
4. Introducir la perspectiva de género en los módulos de sensibilización medioambiental de las acciones formativas que desde la entidad comarcal se organicen.

### **Objetivo 3: Promover la práctica activa de las mujeres en el ejercicio físico y en la actividad deportiva.**

1. Organizar campañas de sensibilización sobre los beneficios de la práctica deportiva en las mujeres atendiendo a los diferentes intervalos de edad y sus necesidades concretas.
2. Impartir talleres en centros educativos, atendiendo a los diferentes intervalos de edad, para trabajar la igualdad de oportunidades desde el deporte.
3. Realizar campañas y actividades diversas que normalicen la práctica deportiva de ambos sexos en cualquier deporte.

4. Desarrollar programas de sensibilización que hagan ver a la sociedad la validez de la práctica femenina en deportes masculinizados.
5. Dar a conocer modelos de deportistas femeninas bercianas con el fin de crear referencias reales para las mujeres bercianas.
6. Establecer un decálogo para asesorar a los equipos deportivos sobre como aplicar la perspectiva de género en el deporte.
7. Establecer convenios de colaboración con federaciones, asociaciones, clubes y medios de comunicación para poner en práctica los principios igualitarios en el deporte.
8. Apoyar económicamente la creación y el desarrollo de equipos femeninos y/o mixtos en cualquier deporte.
9. Incluir la promoción deportiva femenina en la formación que se programe en el marco de la ejecución del presente Plan.
10. Dar a conocer en los gimnasios y/o programas deportivos públicos de la zona el programa de conciliación de "Kangur@s" y/o la necesidad de establecer servicios de cuidados de personas dependientes en los mismos.

### **Objetivo 4: Establecer una programación de actividades de ocio permanentes y/o participativas con el fin de prevenir la soledad o compensar el aislamiento social femenino.**

1. Organizar actividades de ocio y tiempo libre que favorezcan además de la ocupación del tiempo ocioso la posibilidad de analizar situaciones transversales que inquieten a las bercianas.

2. Programar talleres plurales de ocio y tiempo libre (deportivos, teatro, manualidades, pintura, canto, acceso a las nuevas tecnologías, peligros de Internet, memoria...) para grupos de mujeres interculturales y/o interseccionales con el objetivo de trabajar posibles carencias físicas y/o emocionales.
3. Organizar actividades intergeneracionales que favorezcan el intercambio de experiencias a la hora de compartir espacios y momentos de ocio.
4. Promover por parte de mujeres el desarrollo de redes sociales como herramientas de comunicación e intercambio de experiencias e iniciativas (canal de youtube, páginas de facebook...).
5. Priorizar en las actividades de ocio presentadas la participación de mujeres responsables del ámbito doméstico y/o cuidado de personas dependientes con el objeto de procurarles un respiro en su día a día.
6. Poner en marcha la "Semana del Tiempo libre" para desarrollar actividades plurales de ocio y convivencia.
7. Desarrollar actividades de ocio específicas para mujeres en el marco de las actividades de senderismo que el Banco de Tierras de El Bierzo, los Sellos de Calidad y la Asociación Berciana de Agricultores organizan.
8. Crear un espacio específico en la web que difunda las actividades organizadas por las asociaciones y/o grupos de mujeres.
9. Asesorar a los Ayuntamientos de la Comarca sobre la necesidad de disponer de instalaciones estables para la realización de actividades para las mujeres y/o agrupaciones de mujeres de la zona.
10. Acompañar a las iniciativas de ocio y libre municipales y/o comarcales de apoyos complementarios, como el programa de Kangur@s, para el cuidado de personas dependientes a cargo en el núcleo familiar.



## Colectivos con especial vulnerabilidad

*“Querer es poder y queremos”*

**Objetivo general: Garantizar el papel como miembro activo de la sociedad de los colectivos femeninos con especial vulnerabilidad.**

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

**Objetivo 1: Aseverar la igualdad de trato y la autonomía de las mujeres con limitaciones físicas y/o intelectuales.**

1. Desarrollar, en el marco del programa Capácitas, campañas sobre la normalización en la integración de las mujeres con discapacidad (física, intelectual o sensorial) en la vida social y laboral berciana.
2. Divulgar en formatos accesibles el significado de la aplicación de los principios igualitarios en el ámbito de las discapacidades (lenguaje de signos, braille...).
3. Editar directrices que asesoren al personal técnico que trabaje con personas con discapacidad sobre la incorporación de la perspectiva de género en la planificación laboral de cualquiera de sus áreas (orientación laboral, enseñanza, salud, sexualidad, ocio...).
4. Garantizar la figura del/a *“asistente personal”* (intérprete de signos, acompañante guía, personal de apoyo para las tareas cotidianas como el transporte, gestiones

administrativas...) en las actividades que desde el Consejo Comarcal se programen, con el fin de facilitar la participación de cualquier mujer en las mismas.

5. Realizar un estudio que relacione con perspectiva de género las barreras arquitectónicas urbanísticas y de servicios en los ayuntamientos del medio rural.
6. Contemplar la doble victimización que sufren las mujeres con discapacidad en los programas que de prevención e intervención contra la violencia machista la entidad promueva.

**Objetivo 2: Promover la participación social de las mujeres con limitaciones físicas y/o intelectuales en el desarrollo sociolaboral de la comarca berciana.**

1. Establecer cuotas de asistencia para mujeres con discapacidad en las actividades que desde la entidad comarcal se organicen con objeto de facilitar su empoderamiento.
2. Programar actividades de orientación y/o formación prelaboral atendiendo a las necesidades seccionales del colectivo y a las necesidades del mercado laboral berciano.
3. Poner en marcha actividades que incluyan preferentemente niñas y/o adolescentes con discapacidad que

permitan comprobar las condiciones sociopersonales en las que se encuentran.

4. Apoyar las actuaciones que promuevan las asociaciones que trabajan con el colectivo de referencia cuya finalidad sea la participación de las mujeres.
5. Publicar material informativo para el colectivo empresarial con el fin de desarrollar un entorno accesible que facilite el trabajo de mujeres con discapacidad o que padecen algún tipo de enfermedad física y/o mental.
6. Promover y tutorizar la creación de empresas promovidas por mujeres del colectivo objetivo y/o cuyo fin sea la contratación de personas con discapacidad (centros especiales de empleo).
7. Editar material informativo sobre diferentes enfermedades físicas y/o psíquicas más habituales entre las mujeres con el fin de hacer entender socialmente sus consecuencias: fibromialgia, fatiga crónica, enfermedades músculo-esqueléticas, esclerosis múltiple, depresión, degeneraciones mentales, síndromes del “nido vacío” o “cuidadora quemada”...
8. Organizar talleres de ejercicio físico y/o terapéuticos dirigidos a las mujeres relacionadas con el objetivo, para paliar dolencias y actuar como una herramienta de rehabilitación.

objeto de erradicar la asunción de roles y estereotipos asignados al colectivo.

2. Establecer cuotas de asistencia para mujeres inmigrantes en las actividades que desde la entidad comarcal se organicen.
3. Elaborar un mapa/guía interactivo que relacione los servicios comarcales de interés para la integración social y cultural de la mujer inmigrante en la comarca.
4. Organizar espacios de encuentro, foros o actividades diversas para fomentar los beneficios del intercambio cultural de la población femenina inmigrante y la berciana.
5. Programar actividades de orientación y formación laboral o emprendedora atendiendo a las necesidades seccionales del colectivo y a las necesidades del mercado laboral berciano.
6. Formar, entre el colectivo de inmigrantes a especialistas en “Intervención sociolaboral en la integración de la población inmigrante” haciendo especial hincapié en un respeto de la perspectiva de género.

### Objetivo 3: Favorecer la igualdad de trato y la integración de las inmigrantes como ciudadanas partícipes de la sociedad española.

1. Desarrollar en el marco del programa Íntegra, campañas de sensibilización sociales y/o empresariales con el



7. Coincidiendo con el día Internacional de la Tolerancia organizar actividades para culturas plurales, por intervalos de edad, con el fin de favorecer la sociabilidad, convivencia y participación de mujeres inmigrantes.
8. Contemplar la doble victimización que sufren las inmigrantes en los programas que de prevención e intervención contra la violencia machista la entidad promueva.

**Objetivo 4: Promover modelos de conductas socializantes de las usuarias con adicciones integradas en programas rehabilitadores y terapéuticos.**

1. Desarrollar en el marco del programa Desata, campañas de sensibilización con el objeto de erradicar la asunción de roles y estereotipos asignados al colectivo femenino.
2. Poner en marcha campañas de sensibilización para los hombres con el fin de hacerles ver la importancia de su papel en la familia a frente las usuarias con problemas de adicción.
3. Establecer cuotas de asistencia para usuarias integradas en el presente objetivo en las actividades que desde la entidad comarcal se organicen.
4. Implantar en colaboración con las distintas entidades que ofrecen programas rehabilitadores y terapéuticos la figura de “la tutora de inserción” con objeto de trabajar el proceso de integración social de manera individualizada.
5. Trabajar a través de sesiones individuales y/o grupales el desarrollo de herramientas que eviten el abandono del tratamiento psicológico, faciliten la adquisición de autoestima, control del estrés, hábitos saludables, gestión económica, organización del hogar, cuidados perso-

nales, infantiles o organización del tiempo con el fin de favorecer las relaciones en el ámbito familiar y social.

6. Impartir talleres individuales y/o grupales con las familias de las usuarias para aumentar su competencia en el manejo de los problemas asociados a convivir con usuarias con adicciones.
7. Trabajar la dependencia emocional y la codependencia familiar con el fin de favorecer la independencia personal y la libre toma de decisiones en sesiones familiares y/o individuales.
8. Programar actividades de orientación y/o formación prelaboral atendiendo a las necesidades seccionales del colectivo y a las necesidades del mercado laboral berciano.
9. Ofertar servicio de asesoramiento jurídico gratuito con aplicación de la perspectiva de género que facilite la superación de conflictos con el sistema judicial vigente.
10. Tener en cuenta el servicio de Kangur@s con el fin de facilitar la participación de las mujeres en terapias y/o actividades enmarcadas en el marco del presente plan.
11. Contemplar la doble victimización que sufren las mujeres con adicciones en los programas que de prevención e intervención contra la violencia machista la entidad promueva.

**Objetivo 5: Apoyar a la colectividad de gitanas con el fin de que las posibles diferencias culturales sean un punto de encuentro para la igualdad social.**

1. Realizar campañas de sensibilización para la sociedad con el objeto de replantear los estereotipos que en ocasiones la sociedad tiene del colectivo gitano.

2. Trabajar con mujeres y hombres la asunción de roles para reasignar la asunción de tareas en el ámbito público y/o privado.
  3. Promover la participación de gitanas en los talleres de alfabetización digital que se organicen como elemento necesario para ampliar la formación de acceso al mercado laboral.
  4. Motivar e incentivar económicamente la obtención del carné de conducir como herramienta de independencia personal y/o profesional.
  5. Tutorizar a las responsables de puntos de venta ambulante para la transformación de los mismos en negocios empresariales visibles.
  6. Animar a las mujeres a formar parte de los talleres y campañas de salud, ocio y tiempo libre que se organicen en el marco del presente plan con el fin de mejorar su salud física y emocional.
  7. Organizar talleres de temática diversa para trabajar transversalmente la detección de la violencia de género y poder frenar así la normalización de la misma entre el colectivo.
  8. Contemplar el servicio de Kangur@s en todas las actividades que se programen para facilitar la conciliación de las familias.
2. Sensibilizar a las familias como apoyo necesario para trabajar la seguridad emocional a la hora de afrontar la diversidad sexual y/o de género.
  3. Celebrar fechas conmemorativas como herramientas de sensibilización social para el respeto y tolerancia a la diversidad sexual y/o de género de las bercianas.
  4. Crear espacios (teatro, exposiciones, bibliotecas...) donde se puedan poner en valor el papel de la mujer LGTBI+ en la sociedad berciana, haciendo especial hincapié en el medio rural.
  5. Trabajar, a través de campañas, talleres o similares, con la comunidad educativa la necesidad del respeto y normalización de las diferencias sexuales y de género.
  6. Establecer pautas de orientación para un tratamiento no sexista de la información en los medios de comunicación de las mujeres del colectivo.
  7. Contemplar la doble victimización y el estigma que sufren las mujeres del colectivo referido en los programas que de prevención e intervención contra la violencia machista la entidad promueva.

**Objetivo 6: Desarrollar programas con el objetivo de favorecer el respeto y el reconocimiento de las personas miembros del colectivo LGTBI+.**

1. Colaborar técnica y económicamente con la asociación responsable del colectivo LGTBI+ para la organización de cualquiera de las actividades que se promuevan en este ámbito.

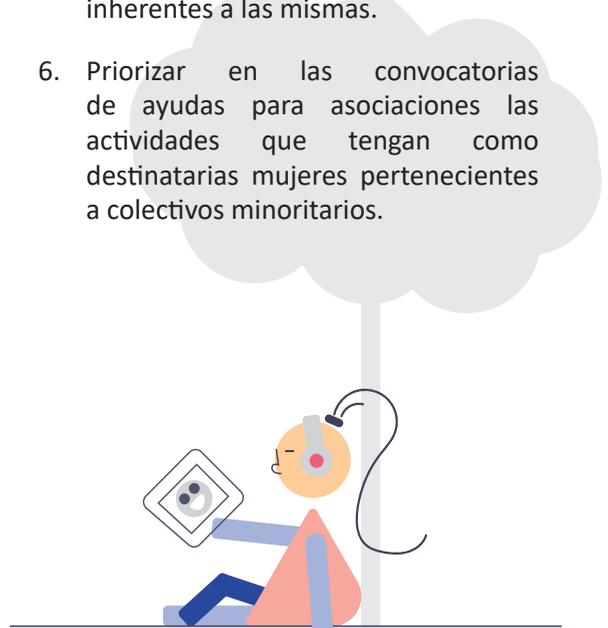
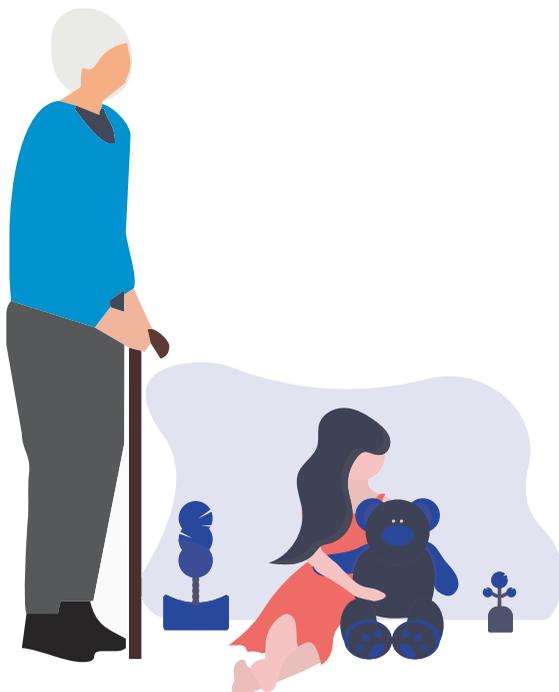
**Objetivo 7: Establecer un programa integral para menores incluidas en medidas establecidas por el sistema judicial.**

1. Desarrollar un programa de prevención de violencia escolar contemplando las necesidades y diferencias de hábitos de los diferentes intervalos de edad.
2. Ofertar talleres grupales de búsqueda de empleo sobre la base del uso de las herramientas digitales.

3. Compilar la oferta formativa de la zona con el objeto de ofrecer alternativas al deseo de abandonar la enseñanza reglada.
4. Desarrollar la figura del/a “Eduador/a de Calle” acorde con las necesidades del colectivo referido para que acompañe el tutelaje que desde la administración comarcal se les oferta (impartir talleres, diseño de campañas, garantía juvenil, orientación laboral, mediación escolar, ocio sano...).
5. Establecer una programación anual con talleres que trabajen aspectos de educación para la salud, educación afectivo-sexual, educación emocional, adicciones, autoestima y desarrollo personal.
6. Planificar sesiones de terapia psicológica individual y grupal como refuerzo al apoyo de salud mental del servicio sanitario actual.
7. Recomendar a los Ayuntamientos de la zona la necesidad de ceder un espacio de referencia para encuentro y actividades del colectivo juvenil.

**Objetivo 8: Promover actuaciones y apoyos para aquellos colectivos y/o grupos de mujeres plurales no incluidos en los objetivos previos y que pudieran necesitar apoyo.**

1. Realizar campañas de sensibilización con el objeto de evitar la idea desacertada de problemáticas que en ocasiones el concepto de familias monomarentales conlleva.
2. Dar a conocer la diversidad familiar existente en la sociedad a través de actividades culturales diversas con el fin de normalizar el papel de la mujer de las familias monomarentales.
3. Ofertar información y apoyo a mujeres que por su especial situación pudieran ser víctimas de doble discriminación (excluidas, prostitutas, víctimas de enfermedades diversas, refugiadas...).
4. Organizar actividades que contemplen la edad como criterio transversal para establecer necesidades de colectivos específicos (mayores, infancia).
5. Promover jornadas sobre la doble vulnerabilidad y discriminación de las mujeres para un mayor conocimiento y mejor abordaje de las problemáticas inherentes a las mismas.
6. Priorizar en las convocatorias de ayudas para asociaciones las actividades que tengan como destinatarias mujeres pertenecientes a colectivos minoritarios.



## Prevención e intervención contra las violencias machistas

*“Ante las atrocidades tenemos que tomar partido.*

*El silencio estimula al verdugo”*

*Elie Wiessel*

**Objetivo general: Promover un entorno libre de violencias machistas para las niñas, jóvenes y mujeres bercianas.**

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

**Objetivo 1: Conocer la realidad existente en la Comarca Berciana sobre las violencias machistas y promover iniciativas institucionales que palien las mismas.**

1. Crear un *“Observatorio Comarcal sobre las Violencias Machistas”* como órgano de recogida y análisis de datos del medio rural berciano.
2. Realizar un estudio diagnóstico sobre la violencia en el medio rural para conocer fehacientemente la situación de las mujeres frente a la misma.
3. Establecer el *“Banco de buenas prácticas para la prevención de la violencia de género”* y sugerir a los Ayuntamientos comarcales y/o entidades supra-municipales propuestas de aplicación conforme la realidad diagnosticada.
4. Crear una red de espacios libres de violencia machista con promoción de pautas para prevenir la misma.
5. Promover una red de municipios libres de violencia machista con iniciativas comprometidas para prevenirla.
6. Establecer pautas de conductas no sexistas con el fin de recomendar a los

diferentes municipios fiestas libres de violencia hacia las mujeres.

7. Elaborar un mapa que identifique “las zonas urbanísticas del miedo” de los municipios comarcales con el fin de ayudar a los gobiernos locales a implantar medidas para solventar las zonas con mayor riesgo de agresiones.
8. Promover jornadas de trabajo con profesionales interdisciplinares que ayuden a intercambiar experiencias y propuestas para atajar e intervenir en situaciones de violencia machista.

**Objetivo 2: Concienciar a la sociedad de la existencia real de violencia contra las mujeres.**

1. Realizar campañas de sensibilización que den a conocer el concepto y tipos de violencia contra las mujeres ayudando a desmontar falsos mitos que minusvaloran la misma.
2. Establecer una programación de campañas sostenidas a lo largo del año que potencien mensajes claves atendiendo a diferentes intervalos de edad, tipos y formas de ejercer violencias machistas.
3. Considerar el sistema prostucional como violencia machista y en consecuencia establecer acciones que tengan como último fin abolir el mismo.

4. Mantener el 25 de noviembre como fecha icónica para impulsar campañas de referencia social frente la violencia.
  5. Incluir en la oferta formativa de la “Escuela de Formación Igualitaria” prevención y/o intervención de violencias machistas en cualquiera de sus manifestaciones.
  6. Impartir formación específica en violencia de género para formar profesionales formadores/as en otras disciplinas (sanidad, social, jurídica y psicológica).
  7. Ofertar talleres en los centros educativos atendiendo los diferentes intervalos de edad que promuevan un trato respetuoso hacia las niñas, jóvenes y adultas.
  8. Ofertar en las Escuelas de Familias talleres de educación en igualdad y en inteligencia emocional que ayuden a prevenir conductas violentas desde la infancia.
  9. Promover actuaciones de educación afectivo-sexual en el medio educativo adecuadas a las diferentes edades.
  10. Organizar actividades diversas para hombres con el fin de Impulsar una transformación de la masculinidad violenta.
2. Desarrollar un protocolo de actuación comarcal que en el marco del “Servicio Integral Comarcal de Apoyo a Víctimas de Violencia Machista” proporcione en coordinación con los recursos de la zona las pautas de detección, acompañamiento y derivación de la víctima.
  3. Dar a conocer los servicios de apoyo a víctimas de violencia haciendo especial hincapié en el papel de la “Oficina de Asistencia a Víctimas”.
  4. Compilar los recursos de subsistencia existentes en la red de apoyo a víctimas de violencia.
  5. Impartir sesiones individuales y/o grupales que faciliten el aprendizaje de técnicas para la recomposición de los deterioros psicológicos y la prevención ante futuras relaciones.
  6. Ofertar asesoramiento jurídico con el fin de garantizar el empoderamiento de las víctimas y el control nuevamente de sus vidas.
  7. Programar actividades específicas de prevención e intervención de violencia machista para los colectivos de mujeres con especial vulnerabilidad relacionados en el punto anterior.

### Objetivo 3: Poner a disposición de las víctimas recursos que puedan resolver su situación.

1. Crear un servicio integral comarcal que ofrezca de manera itinerante un apoyo (psicológico, jurídico y asistencial) a las mujeres del medio rural que sufran cualquier tipo de violencia machista (acoso, violencia doméstica, explotación sexual, víctimas de trata...).

### Objetivo 4: Prevenir situaciones de violencia y agresiones digitales.

1. Elaborar un diccionario que de a conocer la terminología existente en el marco de las agresiones y violencias machistas perpetradas a través de la red.
2. Desarrollar campañas que den a conocer las violencias de género digitales y las medidas de autodefensa para las mujeres.

3. Ofertar talleres en centros educativos atendiendo a las diferentes edades que aborden con perspectiva de género la prevención o freno de los ataques violentos on line.
4. Celebrar encuentros y/o tertulias que faciliten el intercambio de experiencias que garanticen la privacidad y la seguridad digital.
5. Colaborar con entidades públicas o privadas que trabajen la detección y freno de las violencias machistas a través de la huella digital personal.
6. Trabajar presencialmente con las AMPAS la introducción al uso de las nuevas tecnologías y redes sociales por parte de menores, con el fin de pautar recomendaciones para prevenir las violencias machistas en las mismas.
7. Introducir la seguridad digital como área de trabajo transversal y permanente en la programación formativa enmarcada en el presente plan.
8. Programar talleres que permitan a las mujeres diseñar estrategias de ciberseguridad a medida con el fin de frenar la violencia de género en línea.
9. Ofertar a las asociaciones feministas talleres de ciberseguridad feminista con el objeto de evitar ataques violentos por sus actividades y/o ideología.
10. Formar especialistas en la prevención y tratamiento de víctimas de violencia de género digital.

**Objetivo 5: Tener en cuenta la perspectiva de género en la violencia producida en el ámbito familiar.**

1. Promover campañas de sensibilización que visibilicen la violencia intrafamiliar como un problema social y doten de instrumentos necesarios para reconocer la misma.
2. Hacer uso de los diferentes días internacionales para visibilizar el abuso y los malos tratos que se ejercen en los diferentes colectivos objeto de violencia intrafamiliar (niñas, jóvenes, adultas, mayores, discapacitadas...).
3. Incorporar en el programa de prevención de violencia de la entidad comarcal un “Banco de buenas prácticas” públicas y/o privadas que faciliten la intervención satisfactoria en el proceso de violencia familiar.
4. Organizar encuentros que promuevan espacios de intercambio de experiencias y posibles soluciones ante la violencia hacia mujeres en el ámbito familiar.
5. Introducir en la formación que en el marco del presente plan se programen módulos o talleres específicos sobre la perspectiva de género en la violencia ocurrida en el ámbito familiar.
6. Trabajar individualmente y/o en grupo con las familias usuarias de los servicios de menores infractores y protección a la infancia habilidades



que ayuden a prevenir y afrontar situaciones de violencia intrafamiliar hacia mujeres.

7. Crear grupos de autoayuda para madres enmarcadas en un contexto con violencia filioparental.
8. Establecer un programa de apoyo grupal y/o individual que desarrolle las habilidades sociales y la autoestima con el fin de evitar la victimización de abuelas, madres, niñas o adolescentes que sufren o hayan sufrido violencia intrafamiliar.
9. Ofertar sesiones de atención de cuidado y protección a la infancia con objeto de prevenir situaciones de violencia hacia la misma.
10. Poner en marcha actuaciones dirigidas al cuidador y/o cuidadora de personas dependientes que supongan un respiro emocional y así evitar situaciones de estrés familiar que deriven en violencia.
11. Ofertar el servicio de Kangur@s para favorecer la participación en las actividades previstas en los objetivos previos.

### **Objetivo 6: Garantizar un entorno laboral en las empresas bercianas libre de situaciones de violencia por razón de sexo.**

1. Dar a conocer a las empresas bercianas las políticas autonómicas y nacionales que amparan y protegen al personal laboral de violencia por razón de sexo en el desempeño de la actividad laboral de la plantilla.
2. Diseñar campañas para las empresas que relacionen recomendaciones para disfruten de un entorno libre de situaciones de acoso laboral y/o por razón de sexo.
3. Facilitar pautas para que los departamentos correspondientes de las empresas, administraciones públicas y la propia entidad comarcal establezcan protocolos de prevención y actuación en casos de acoso laboral por razón de sexo.
4. Sugerir la inclusión en los protocolos referidos el acoso por orientación sexual y de identidad sexual.
5. Ofertar formación a los mandos intermedios y/o responsables de equipos con el fin de que pudiesen detectar situaciones que dificultasen un ambiente satisfactorio de trabajo.



# 6

## Seguimiento y evaluación

Para garantizar el éxito de la implantación de las medidas de acción positiva aprobadas en el IV Plan de Igualdad de Oportunidades y contra las Violencias Machistas de la Comarca de El Bierzo es necesario poner en marcha mecanismos de seguimiento y evaluación que permita dar continuidad a las actuaciones previstas o replantear la ejecución de las mismas.

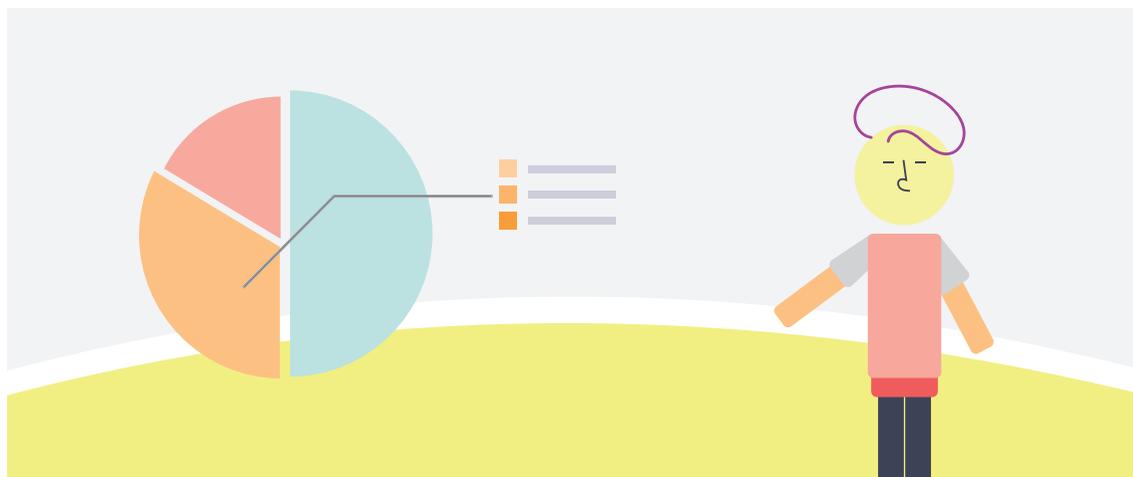
# SEGUIMIENTO

Con el fin de conocer el progreso de la puesta en marcha de las medidas reflejadas en el Plan se diseñará una ficha de recogida de información que se irá cumplimentando por cada una de las actividades realizadas a lo largo de los años de vigencia.

Cada ficha deberá cubrirse sobre la base de herramientas de evaluación como memorias, fichas de autoevaluación, evaluación, entrevistas personales, telefónicas y cuestionarios diversos que garanticen la confidencialidad de las personas participantes o beneficiarias, y respeten las diferentes perspectivas e interpretaciones.

Así, el seguimiento proporciona información sobre el grado de progreso del plan, de las incidencias encontradas, del alcance del cumplimiento, de las mejoras o replanteamientos que hubiese que en su caso tanto en lo referente a los resultados como a los procesos de planificación, coordinación, y desarrollo del plan.

La ficha de análisis contendrá el siguiente contenido: año de intervención, área de intervención, objetivo y actuación correspondiente, actividad concreta, personas destinatarias, personal técnico participante, entidades implicadas (públicas y privadas), número de participantes (contemplando la variable de sexo y la edad), número de horas y/o sesiones, grado de respuesta, grado de participación, grado de implicación, grado de satisfacción, otros indicadores de interés (número de solicitudes, ediciones, reediciones...), relacionar lo que haya destacado más favorablemente o menos, sugerencias para posteriores ediciones, otros datos de interés y las observaciones referidas a cada campo.



# EVALUACIÓN

Las conclusiones del seguimiento servirán para realizar la evaluación continua durante la aplicación del IV Plan de Igualdad de Oportunidades y contra las Violencias Machistas de la Comarca del Bierzo, facilitando información para solventar dudas o problemas que surgieran durante la ejecución del Plan. La evaluación será llevada a cabo por la organización interna técnica de la corporación local.

La evaluación se realizará en varias fases:

- **Parcial:** Evaluación una vez al final de cada año. Total de 4.
- **Final:** Evaluación general para determinar en que medida se han cumplido los objetivos planteados y el motivo por el cual los que no se llevaron a cabo los incumplidos.
- **Impacto:** Aplicando las herramientas correspondientes se intenta comparar y apreciar si las propuestas de actuación han contribuido a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres o por el contrario provoca efectos diferenciales entre ambos sexos.

El resultado de la evaluación deberá dar respuesta a cuestiones tales como:

- La idoneidad de las actuaciones planificadas y de los recursos utilizados para tal efecto.
- Grado de consecución de los objetivos establecidos.
- Grado de respuesta y satisfacción de las medidas puestas en marcha.
- La eficacia de los mecanismos de difusión, coordinación y organización interna.
- Eficiencia de la medida aplicada:
  - La repercusión que la medida ha tenido respecto al cambio de valores igualitarios planteados.
  - Grado de reducción de las desigualdades.
  - Grado de concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
  - Retos superados en el ámbito de la igualdad.
  - Otros logros no contemplados o previstos.
- Obstáculos encontrados en el desarrollo del Plan.
- Replanteamiento de medidas de intervención.



# 7

## Bibliografía

## Planes nacionales y/o regionales y/o legislación

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 1981.
- Tratado de Ámsterdam. 1999.
- Recomendación General Nº 28 sobre las obligaciones fundamentales de los Estados parte del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer. 2010.
- Estrategia de Crecimiento de la Unión Europea para la década 2010-2020.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica. 2011.
- Pacto Europeo para la Igualdad de género. 2011-2020.
- Agenda 2030 para un desarrollo Sostenible. ONU. 2015.
- Compromiso estratégico para la Igualdad de género 2016-2019.
- Estrategia Europea de Igualdad de género 2018-2023.
- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores.
- Recomendación del Comité de Ministros a los Estados Miembros para prevenir y combatir el sexismo. 2019.
- Informe 2019 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en Europa.
- Estrategia Nacional frente al reto demográfico. 2019.
- Informe evaluador sobre la visibilidad de las mujeres en la Estrategia EU2020.
- Acuerdo Chile-Madrid Tiempo de Actuar de la 25 Conferencia de las Partes (COP25) del Clima de Naciones Unidas. 2019.
- Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2019-2022.
- Plan de choque por el empleo joven. 2019-2021.
- Ley 1/2003, de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.
- Ley 1/2003, de 3 de marzo de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.
- Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León.
- Ley 3/2013, de 28 de mayo, de integración de la población de inmigrante de Castilla y León.
- Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.
- Plan autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León. 2013-2018.
- Agenda para la Igualdad de Género 2020. Castilla y León.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad 2016-2020.
- Plan de prevención de la violencia en el ámbito familiar en Castilla y León. 2019-2023.
- I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Consejo Comarcal del Bierzo 2000-2003.
- Evaluación. Síntesis de Resultados. I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Consejo Comarcal del Bierzo 2000-2003.
- II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Consejo Comarcal del Bierzo 2004-2007.
- Evaluación. II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Consejo Comarcal del Bierzo 2004-2007.
- III Plan de Igualdad de Oportunidades entre

- mujeres y hombres del Consejo Comarcal del Bierzo 2009-2013. Prorrogado a 2018.
- Evaluación. III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Consejo Comarcal del Bierzo 2009-2013. Prorrogado a 2018.
- Plan Municipal contra la violencia de género. Ayuntamiento de Elche. 2017-2019.
- V Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Ayuntamiento de Valladolid. 2014-2018.
- I Plan estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Aragón. 2017-2020.
- Plan estratégico para la Igualdad de Género de la ciudad de Madrid. 2018-2020.
- II Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, Organismos Autónomos y Empresas de Promoción y Desarrollo. 2018.
- I Plan Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Alicante. 2019-2021.

## Enlaces y documentos de interés

**Artículo: 10 años de la Ley de Igualdad: el cambio que nunca llega.** [https://elpais.com/politica/2017/03/21/idad/1490121143\\_771170.html](https://elpais.com/politica/2017/03/21/idad/1490121143_771170.html)

**Artículo: Conclusiones de la Jornadas “Nueva generación, misma violencia”. AMPB & UNED. 2017:** <https://www.bierzotv.com/la-ampb-presenta-los-resultados-de-los-proyectos-sobre-violencia-de-genero-en-poblacion-joven/>

**Artículo: Cómo afecta la carga mental a nuestra vida profesional:** <https://www.equipsytalento.com/noticias/2019/12/04/como-afecta-la-carga-mental-a-nuestra-vida-profesional>

**Artículo: Desempleo en CyL:** [https://www.eldiario.es/cyl/desempleo-Castilla-Leon-personas-noviembre\\_0\\_970103201.html](https://www.eldiario.es/cyl/desempleo-Castilla-Leon-personas-noviembre_0_970103201.html)

**Artículo: Desempleo en España:** <https://datosmacro.expansion.com/paro/espana?sc=LAB-25->

**Artículo: Diez países de la UE no tienen datos sobre la violencia de género.** [https://elpais.com/sociedad/2019/06/14/ctualidad/1560539800\\_667291.html](https://elpais.com/sociedad/2019/06/14/ctualidad/1560539800_667291.html)

**Artículo: El Bierzo y la Junta de CyL suspenden en paridad:** <https://www.lanuevacronica.com/el-bierzo-y-la-junta-de-castilla-y-leon-suspenden-en-paridad>

**Artículo: El problema con el feminismo interseccional.** <https://medium.com/@Carnaina/el-problema-con-el-feminismo-interseccional-83867d14d158>

**Artículo: El papel de la mujer: entre el despoblamiento del medio rural y la era digital.** <https://www.agroalimentariasclm.coop/prensa/blog/2387-el-papel-de-la-mujer-entre-el-despoblamiento-del-medio-rural-y-la-era-digital>

**Artículo: España en perspectiva de género.** <https://www.lavanguardia.com/vanguardia-dossier/20191005/47798897823/espana-igualdad-de-genero-feminista-brecha-salarial-desigualdad-equidad.html>

**Artículo: España es el país de la UE con menos magistradas en el Tribunal Supremo.** [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/09/05/legal/1567685772\\_252187.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/09/05/legal/1567685772_252187.html)

**Artículo: España, uno de los países del euro donde el paro castiga más a las mujeres que a los hombres.** <https://www.expansion.com/economia/2018/02/24/5a90111b46163f091f8b45bf.html>

**Artículo: Foro Internacional de género y ciberseguridad.** <https://www.incibe.es/sala-prensa/notas-prensa/el-foro-internacional-genero-y-ciberseguridad-defiende-ambito-digital-mas>

**Artículo: La conciliación laboral y familiar en Europa.** <https://superrheroes.sesametime.com/conciliacion-laboral-familiar-europa/>

**Artículo: La despoblación en El Bierzo.** <https://www.infobierzo.com/el-mapa-de-la-despoblacion-en-el-bierzo-14-municipios-con-menos-de-10-habitantes-por-kilometro-cuadrado/501823/>

**Artículo: La nueva inmigración:** [https://elpais.com/ccaa/2019/08/29/catalunya/1567080811\\_280747.html](https://elpais.com/ccaa/2019/08/29/catalunya/1567080811_280747.html)

**Artículo: La tasa d desempleo de los inmigrantes:** [https://elpais.com/politica/2019/09/18/actualidad/1568795569\\_391245.html](https://elpais.com/politica/2019/09/18/actualidad/1568795569_391245.html)

**Artículo: Las empresas con más de 50 trabajadores/as obligadas a negociar plan de igualdad.** <https://www.uso.es/las-empresas-con-mas-de-50-trabajadores-obligadas-a-negociar-plan-de-igualdad/>

**Artículo: Las mujeres con discapacidad doble discriminación:** <https://www.esuelaesen.org/mujeres-con-discapacidad-receptoras-una-doble-discriminacion/>

**Artículo: Las mujeres de CyL entre las más emprendedoras:** [https://www.abc.es/espana/castilla-leon/abci-mujeres-castilla-y-leon-entre-mas-emprendedoras-espana-201808081243\\_noticia.html](https://www.abc.es/espana/castilla-leon/abci-mujeres-castilla-y-leon-entre-mas-emprendedoras-espana-201808081243_noticia.html)

**Artículo: Las mujeres directivas en España se sitúan en el 30%:** <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-numero-de-mujeres-directivas-en-espana-se-situa-en-el-30.html>

**Artículo: Las mujeres en España, en datos y gráficos.** <https://www.epdata.es/datos/mujeres-datos-graficos/254>

**Artículo: Las mujeres en la política local no rompe los techos de cristal:** <https://www.ileon.com/politica/097581/la-presencia-de-las-mujeres-en-la-politica-local-no-rompe-los-techos-de-cristal>

**Artículo: Las mujeres frente a las explotaciones agrarias:** <https://www.zamora24horas.com/texto-diario/mostrat/1597910/castilla-leon-aumenta-numero-mujeres-menores-30-anos-frente-explotaciones-agrarias>

**Artículo: Las mujeres víctimas de violencia de género sufren discriminación múltiple.** Jornada “Mujeres en los márgenes. Diferentes realidades de la violencia de género: Experiencias, Retos y Oportunidades”. <https://amecopress.net/Las-mujeres-victimas-de-violencia-de-genero-sufren-discriminacion-multiple>

**Artículo: La soledad de los mayores.** <https://cuidateplus.marca.com/familia/mayores/2019/05/16/soledad-mayores-epidemia-creciente-170114.html>

**Artículo: Nuevas Tecnologías para empoderar a la mujer:** <https://almanatura.com/2018/09/nuevas-tecnologias-para-empoderar-mujer-rural/>

**Artículo: Presentación y necesidades del colectivo en general y con respeto a los derechos sexuales.** <https://www.fundacion26d.org/presentacion-y-necesidades-del-colectivo-en-general-y-con-respecto-los-derechos-sexuales/>

**Artículo: Víctima mortal de violencia de género en Torneo:** [https://cadenaser.com/emisora/2019/01/22/radio\\_bierzo/1548184902\\_909386.html](https://cadenaser.com/emisora/2019/01/22/radio_bierzo/1548184902_909386.html)

**Artículo: Violencia de género en mayores.** <https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-40-victimas-violencia-genero-mayores-65-anos-sufrido-mas-40-anos-20191219200311.html>

**Boletín Igualdad en la Empresa: N° 15.** Día Internacional de las mujeres Rurales.

**Boletín Igualdad en la Empresa: N° 54.** Comunicación incluyente y no sexista en las empresas.

**Documento refundido de medidas del pacto de estado en materia de violencia de género.** Ministerio de la presidencia, relaciones con las cortes e igualdad. 2019.

**Cifras de violencia de género:** <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Violencia/VictimasMortalesVG.htm> y <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/fichaMujeres/home.htm>

**El mapa de la discriminación y los avances de la igualdad. Mujeres en situación de exclusión.** [http://eap.gobex.es/external/guia\\_formation\\_igualdad/contenido/cap3/2contenidos\\_de\\_la\\_clase-situacion-fotrasexclusiones.html](http://eap.gobex.es/external/guia_formation_igualdad/contenido/cap3/2contenidos_de_la_clase-situacion-fotrasexclusiones.html)

**Encuesta de Estructura Salarial:** [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596)

**Estudio “Hábitos y estilos de vida en la población de Castilla y León”.** Curso escolar 2015/2016. Junta de Castilla y León.

Fundación I+E Innovación España: Palancas para mover España: <http://fundacionimase.com/wp-content/uploads/2019/11/FIE-INFORMEV4.pdf>

**Informe “Women In Business 2019:hacia un avance real”.** Consultora Grant Thornton. <https://www.grantthornton.es/globalassets/1.-member-firms/spain/insights/wib2019/women-in-business-2019-hacia-un-avance-real.pdf>

**Las mujeres en España, en datos y gráficos. Junio 2019:** <https://www.epdata.es/datos/mujeres-datos-graficos/254>

**Macroencuesta de violencia contra la mujer.**

Avance de resultados. 2015. [http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/colecciones/pdf/Libro\\_22\\_Macroencuesta2015.pdf](http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/colecciones/pdf/Libro_22_Macroencuesta2015.pdf)

**Medidas de acción sobre igualdad de género de la Asociación Española de Fundaciones Tutelares.** [http://fundacionestutelares.org/wp-content/uploads/2018/12/AEFT\\_Compromiso-y-medidas-de-acci%C3%B3n-para-la-igualdad-VF.pdf](http://fundacionestutelares.org/wp-content/uploads/2018/12/AEFT_Compromiso-y-medidas-de-acci%C3%B3n-para-la-igualdad-VF.pdf)

**Percepciones sobre la igualdad de género en el sector público y privado.** <https://novagob.org/wp-content/uploads/2017/05/NovaGob-Estudios-Percepciones-Igualdad-G%C3%A9nero.pdf>

**¿Qué nos dice el Informe 2019 sobre la igualdad entre mujeres y hombres?** [https://ec.europa.eu/spain/news/20191031\\_what-tell-us-the-new-report-of-gender-equality%3F\\_es](https://ec.europa.eu/spain/news/20191031_what-tell-us-the-new-report-of-gender-equality%3F_es)

**Rodríguez, E y Ballesteros, J.C.** Jóvenes, ocio y TIC. *“Una mirada a la estructura vital de la juventud desde los referentes del tiempo libre y las tecnologías”*. Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fad. 2019

## Webs

**CIS:** <http://www.cis.es/cis/opencms/ES/index.html>

**Eurobarómetro:** <https://www.europarl.europa.eu/at-your-service/es/be-heard/eurobarometer?year=2019&type=eng.aac.eurobarometer.filters.allTypes>

**Forociudad:** <https://www.foro-ciudad.com/>

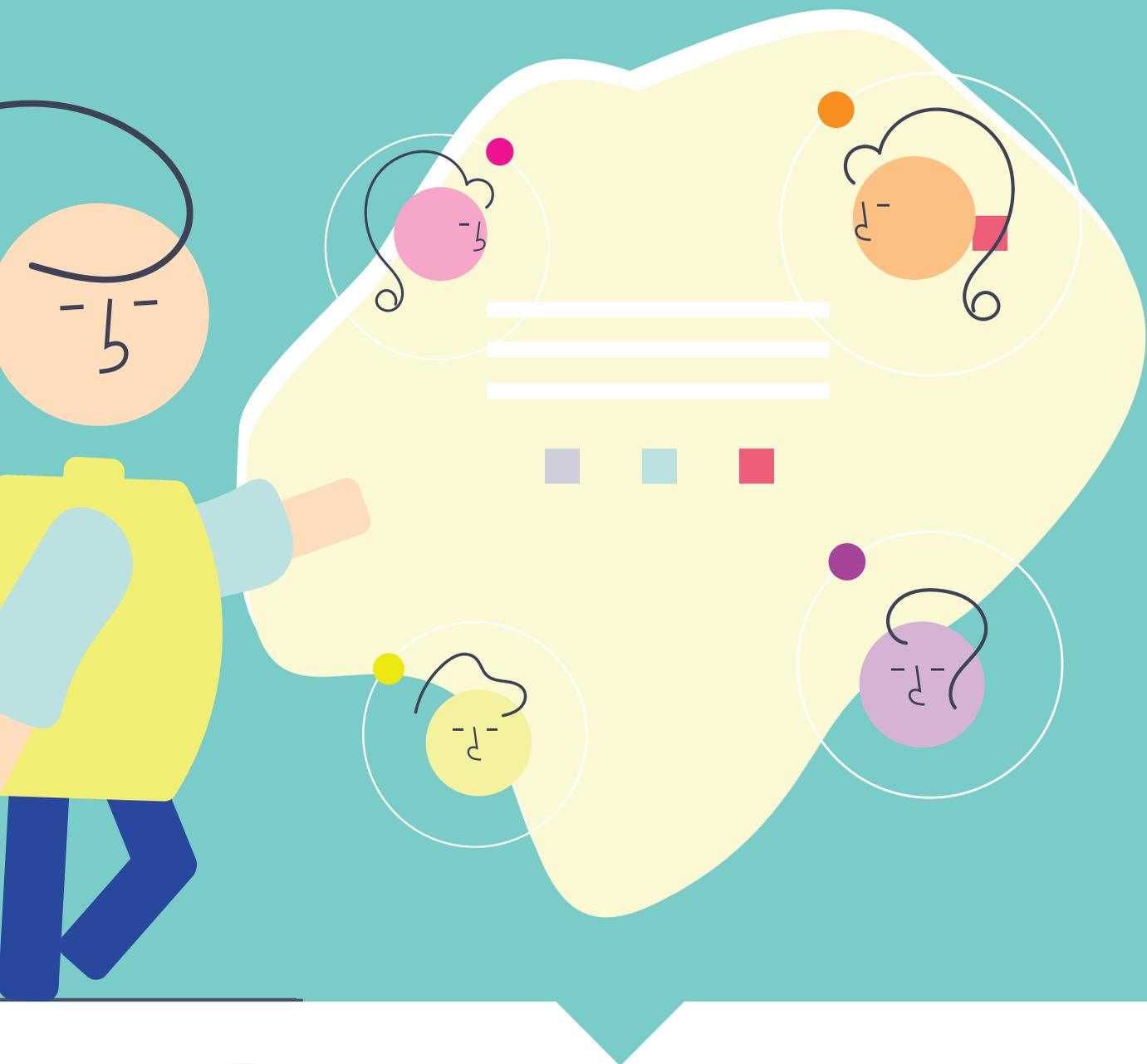
**INE:** <https://www.ine.es/>

**Instituto de la Mujer:** <http://www.inmujer.gob.es/>

**Delegación del Gobierno para la Violencia de Género:**

<http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/instituciones/delegacionGobierno/home.htm>

**Mujer, Junta de Castilla y León:** [https://familia.jcyl.es/web/jcyl/Familia/es/Plantilla100/1246988964069/\\_/\\_/](https://familia.jcyl.es/web/jcyl/Familia/es/Plantilla100/1246988964069/_/_/)



# 8

## Autoría y participación



### Promueve:

#### Consejo Comarcal de El Bierzo

Departamento FEDIOJ (Formación, Empleo, Desarrollo, Igualdad de Oportunidades y Juventud).

### Financia:

#### Consejo Comarcal de El Bierzo

### Autoría:

#### Loli Haro Gómez

Coordinadora del Departamento FEDIOJ (Formación, Empleo, Desarrollo, Igualdad de Oportunidades y Juventud).

Salvo los puntos de la justificación:

“El papel de la mujer frente a la despoblación territorial” y “El papel de la mujer frente a la digitalización”: Mónica Salví Vega Coordinadora del Departamento FEDIOJ (Formación, Empleo, Desarrollo, Igualdad de Oportunidades y Juventud).

### Coordina:

#### Loli Haro Gómez

Coordinadora del Departamento FEDIOJ (Formación, Empleo, Desarrollo, Igualdad de Oportunidades y Juventud)

### Participa:

#### Mónica Salví Vega

Coordinadora del Departamento FEDIOJ (Formación, Empleo, Desarrollo, Igualdad de Oportunidades y Juventud).

#### María Luz Díaz Rodríguez

(Técnica media en servicios de información y desarrollo cultural y local del Consejo Comarcal de El Bierzo. Técnica en Igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

## Proceso de investigación y diagnóstico

### Encuestas escritas y telefónicas

- Elaboración de encuestas y análisis de datos: Loli Haro Gómez.
- Seguimiento y obtención de datos: María Luz Díaz Rodríguez.

### Diagnósticos participativos:

#### Servicios del Consejo Comarcal de El Bierzo

- Ana Gasco Martín. Técnica del SECEM (Servicio Comarcal de Empleo).
- Enedina Nicolás. Técnica de Iniciativas Emprendedoras.
- Marta Vidal González. Técnica de comunicación.
- Mónica Salví Vega. Coordinadora de Desarrollo Local. Departamento FEDIOJ.
- Banco de Tierras de El Bierzo.
- CAD. Centro de Atención a Drogodependiente.
- Departamento de Menores infractores/as.
- Departamento de Protección a la Infancia.
- Patronato de Turismo de la Comarca de El Bierzo.
- Programas Mixtos de Formación y empleo:
  - Alumnado del Programa Mixto de Formación y Empleo Berizum III (10 personas). Consejo Comarcal de El Bierzo.
  - Alumnado del Programa Mixto de Formación y Empleo Lembranza III (10 personas). Consejo Comarcal de El Bierzo.
  - María Mercedes López Lago. Coordinadora de los Programas Mixtos Lembranza III y Berizum III. Consejo Comarcal de El Bierzo.
  - María Dolores García Blanco. Docente Lembranza III. Consejo Comarcal de El Bierzo.
  - Martina González Rodríguez. Docente Berizum III. Consejo Comarcal de El Bierzo.
  - Francisca Martínez Cuquejo. Docente Berizum III. Consejo Comarcal de El Bierzo.
  - Oscar Manuel Iglesias Lamas. Docente Berizum III. Consejo Comarcal de El Bierzo.

## Ayuntamientos

- Arganza
- Balboa
- Barjas
- Bembibre
- Benuza
- Berlanga del Bierzo
- Borrenes
- Cabañas Raras
- Cacabelos
- Camponaraya
- Candín
- Carracedelo
- Carucedo
- Castropodame
- Congosto
- Corullón
- Cubillos del Sil
- Fabero
- Folgoso de la Ribera
- Igüeña
- Molinaseca
- Noceda
- Oencia
- Palacios del Sil
- Páramo del Sil
- Peranzanes
- Ponferrada
- Priaranza del Bierzo
- Puente de Domingo Flórez
- Sancedo
- Sobrado
- Toral de los Vados
- Toreno
- Torre del Bierzo
- Trabadelo
- Vega de Espinareda
- Vega de Valcarce
- Villafranca del Bierzo

## Asociaciones de mujeres

- Asociación La Fuente. Quilós. Cacabelos.
- Asociación de Mujeres de Bembibre.
- Asociación La Anduriña. San Pedro de Olleros.
- Asociación El Negrillo. Oceró. Sancedo.
- Asociación de Mujeres Pepi. Villaverde de la Abadía.
- Asociación de Amas de casa. Cacabelos.
- Asociación de Mujeres Progresistas Bercianas.
- Asociación de Mujeres por la igualdad. Bierzo y Laciana.

## Otras entidades y/o servicios:

- ADISBIER (Asociación de Discapacitados de El Bierzo)
- AFA (Asociación de familiares de Alzheimer Bierzo).
- ALFAEM. Asociación leonesa de familiares y amigos de enfermos mentales.
- AMBI. Asociación de personas con discapacidad física de El Bierzo.
- Asociación Proyecto Hombre. Prevención y tratamiento de las drogodependencias y otras adicciones.
- Asociación AWEN LGTBI + El Bierzo.
- ASORBIER. Asociación de personas sordas. Comarca de El Bierzo.
- ASPRONA BIERZO. Asociación para personas con discapacidad intelectual.
- BEDA. (Centro de tratamiento del alcoholismo).
- Capacidad Positiva. Asociación de familias monoparentales con diversas capacidades.
- CCOO. (Comisiones Obreras).
- CEAS de la Diputación de León: Bembibre,

- Cacabelos, Fabero, Puente de Domingo Flórez, Toreno, Torre del Bierzo, Vega de Espinareda, Villafranca del Bierzo.
- CIMA (Centro de Información Juvenil del Ayuntamiento de Ponferrada).
  - COCEMFE. (Federación provincial de personas con discapacidad física u orgánica de León).
  - Comisaría de Policía de Ponferrada.
  - Consejo Local de la Juventud de Ponferrada.
  - Cruz Roja. Ponferrada.
  - FELE (Federación Leonesa de Empresarios).
  - Grupo Acción Local Amnistía Internacional. Ponferrada.
  - Oficina de Asistencia a Víctimas. Ponferrada.
  - Oficina Municipal del Voluntariado de Ponferrada.

- Policía Judicial de Ponferrada.
- Policía Municipal de Ponferrada.
- RBALE (Reserva de la Biosfera de los Ancares Leoneses).
- UGT (Unión General de Trabajadores).

#### Otro personal técnico:

- Noelia Fernández Marqués. Técnica en Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Agente de Igualdad del Ayuntamiento de Ponferrada.
- Raquel García Manilla. Psicóloga especialista en Violencia de género. Federación de Asociaciones de Mujeres Progresistas de CyL.



**Diseño y maquetación:**  
Luis García Prieto

**Dibujos originales:**  
Katerina Limpitsouni

**Edición:**  
Agosto de 2020

**MÁS INFORMACIÓN**

[www.ccbierzo.com](http://www.ccbierzo.com)  
[www.tusitio.org](http://www.tusitio.org)

