

**IV PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES Y CONTRA LA
VIOLENCIA DE GÉNERO**

**CONSTRUYENDO
JUNT@S**



**Diputación
DE PALENCIA**

IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



Diputación
DE PALENCIA



CONSTRUYENDO
JUNT@S

Edita: Diputación Provincial de Palencia

Redacción y asistencia técnica: www.dynamyca.com

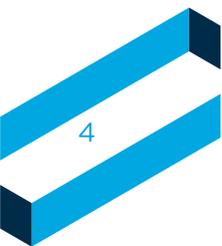
Diseño y maquetación: www.grupoantena.com

Depósito Legal: P-200/2020

ÍNDICE



PRESENTACIÓN	4	5. PRINCIPIOS RECTORES	47
1. INTRODUCCIÓN	7	6. OBJETIVOS	51
2. COMPROMISO INSTITUCIONAL	11	6.1. Objetivos generales	52
3. MARCO NORMATIVO	17	6.2. Objetivos generales de cada área	52
3.1. Ámbito Internacional	18	7. AREAS DE INTERVENCIÓN	55
3.2. Ámbito Europeo	18	7.1. Política institucional	56
3.3. Ámbito Estatal	20	7.2. Cultura y Turismo	58
3.4. Ámbito Autonómico	21	7.3. Deporte	60
3.5. Ámbito Provincial	22	7.4. Economía y Empleo	63
4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	23	7.5. Inclusión social	65
4.1. Demografía	24	7.6. Salud y calidad de vida	67
4.2. Educación	27	7.6.1. Escuela universitaria de Enfermería	69
4.3. Situación socioeconómica	28	7.6.2. Centro de mayores san Telmo	72
4.4. Salud	35	7.7. Violencia de género	73
4.4.1. Patrones de morbilidad	35	8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y	79
4.4.2. Patrones de mortalidad	36	VIGENCIA DEL PLAN	
4.4.3. Consumo de drogas	37	8.1. Fases de la evaluación	81
4.5. Asociacionismo y empoderamiento	38	8.2. Vigencia del Plan	83
4.5.1. Asociacionismo	38	ANEXOS	85
4.5.2. Participación política	38	I. Glosario de términos	86
4.6. Vulnerabilidad	41	II. Bibliografía y recursos	95
4.6.1. Riesgo de pobreza	41	III. Direcciones de interés	97
4.6.2. Discapacidad	42	IV. Reglamento del consejo provincial de la mujer	103
4.6.3. Violencia de género	42		



PRESENTACIÓN

Desde que la ciudadanía me concedió el honor y la responsabilidad de presidir la Diputación de Palencia, ha sido un constante hilo conductor de cuantas decisiones me corresponde adoptar, así como del trabajo cotidiano al frente de esa administración, un compromiso claro e inquebrantable con la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de nuestra provincia, para contribuir así al cumplimiento efectivo del mandato del artículo 14 de la Constitución Española, que nos reconoce «iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

Este *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género* que ha elaborado la Diputación de Palencia es el documento que acaso exprese de manera más explícita ese compromiso personal e institucional, pero también es la manifestación de una voluntad política para los próximos cuatro años y con una doble aspiración: de un lado, propiciar el avance hacia esa igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de nuestra actuación de la administración provincial; de otro, tal y como se indica de modo palmario desde el mismo título del plan, la lucha contra toda violencia de carácter sexista.

El amplio diagnóstico que este propio documento contiene nos revela, entre otros datos, que la provincia de Palencia



Ángeles Armisén
Presidenta de la Diputación de Palencia

se sitúa en niveles de violencia machista denunciada similares a los que presenta Castilla y León, y sensiblemente inferiores a los del conjunto de España, tanto en cantidad como en gravedad de los casos (siempre considerados en términos relativos a la población de cada territorio). Pero, lejos de suscitar nos esto complacencia o conformismo, solo debe acentuar nuestra acción social en todos los ámbitos posibles, para acabar en la provincia de Palencia con cualquier atisbo de violencia contra las mujeres, así como contra las personas menores a su cargo. El objetivo, en definitiva, es la total ausencia de casos, y no por falta de denuncias, sino por un abandono real de esas prácticas, como de cualquier tipo de violencia ejercida contra alguien.

PRESENTACIÓN

Quiero concluir con mi más sincera gratitud hacia quienes que me acompañan en este compromiso decidido y en la ejecución de este plan de trabajo que representa el *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género*, en especial al conjunto de la Corporación Provincial que lo respalda, y a los alcaldes y alcaldesas de los ciento noventa y un ayuntamientos palentinos, con sus respectivos responsables de concejalías y equipos que colaboran con su labor municipal. Asimismo, me gustaría trasladar esa gratitud especial a las personas que trabajan en la Diputación de Palencia —singularmente, a quienes desempeñan su labor en nuestro área de servicios sociales—, así como a las que cooperan con esta administración desde las entidades, asociaciones e instituciones integrantes del Consejo Provincial de la Mujer.

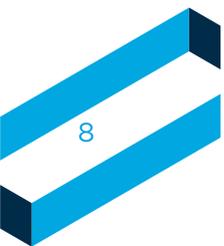
Creo que este órgano constituido por la Diputación de Palencia, de naturaleza colegiada, consultiva e informativa para promover la igualdad de oportunidades para la mujer y para canalizar la participación de las mujeres y de sus asociaciones en los asuntos provinciales que las afectan, simboliza a la perfección cómo ese reto de una Palencia sin discriminación ni violencia sexistas constituye un desafío que compete a toda la sociedad, un reto ante el que siempre me encontrarán trabajando, codo con codo, no solo por mis responsabilidades políticas e institucionales, sino por mis propias convicciones personales. Muchas gracias y mucho ánimo en este noble empeño.







1. INTRODUCCIÓN



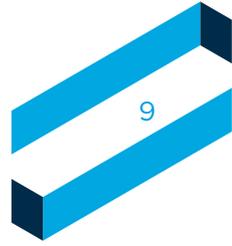
El **IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de la Diputación de Palencia** pone de manifiesto el compromiso permanente de esta institución a través de la aplicación visible de una política pública que aplica la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres tanto internamente como en cada uno de los municipios que integran esta provincia.

El compromiso firme de la Diputación de Palencia se manifiesta en la lucha por conseguir una sociedad plena en valores democráticos para toda la ciudadanía, apostando en todas y cada una de las políticas y actuaciones locales por la consecución de esta meta, que no es otra que la formación de una sociedad igualitaria con un desarrollo sostenido en derechos humanos y de justicia social.

El desarrollo del Plan supone además perseguir dos objetivos claros como son: favorecer el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación de esta institución así como cumplir y desarrollar la legislación vigente en materia de igualdad de género.

El punto de partida para la elaboración del nuevo Plan ha sido la experiencia acumulada por la institución con la elaboración, aprobación y desarrollo de los tres planes anteriores. El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Provincia fue aprobado en el año 2002, seguido del II Plan en 2005, dando continuidad a las políticas de igualdad en la institución con la aprobación del III Plan en el año 2009, cuya vigencia se extendía hasta el año 2012. Las principales diferencias entre ellos han sido meramente formales y estructurales, pasando de una definición de 12 áreas estratégicas en el primero de los planes a 5 en el último Plan vigente, el tercero, tal vez motivado por la necesidad de visibilizar y comprometer en el primer plan, acciones en todas y cada una de las áreas y servicios de la corporación, para, en el último plan, estructurarlo en áreas más genéricas y complejas. La falta de continuidad en la formalización de un nuevo plan desde la finalización de la vigencia del tercero, no ha supuesto ningún estancamiento en el desarrollo de políticas en este ámbito, desarrollándose de forma continua acciones, programas e iniciativas que han sido sometidas y consensuadas en el seno del Consejo provincial de la Mujer.

De hecho, la institución ha aprobado en el año 2019 un Plan de Igualdad interno con una vigencia de cuatro años, dirigido a todas las personas trabajadoras de la Diputación Provincial, cuyos principales objetivos son la eliminación de



cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, potenciar las bases para que la conciliación de la vida laboral, personal y familiar sea real y, incorporar la transversalidad de género en la gestión de los recursos humanos.

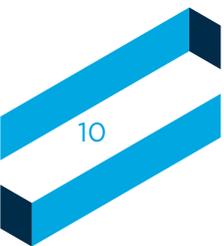
El Plan que ahora se presenta ha tomado como referencia la Guía elaborada por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León. Dicho documento, Guía para elaborar, implantar y evaluar planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito local, marca como principal criterio la aplicación de la perspectiva de género en todo el trabajo que la institución desarrolle. Esta Guía subraya además la necesidad del impulso político, correspondiendo la elaboración del Plan de Igualdad al equipo técnico de la corporación provincial.

Para la elaboración de este IV Plan se ha realizado un diagnóstico estadístico del territorio y de la situación de partida. Para ello se han manejado como fuentes principales las aportaciones que han realizado todas las áreas de la Diputación de Palencia, así como el análisis de documentos y datos estadísticos. La recogida de información y su análisis han permitido desarrollar un mapa de la situación de partida para la definición de las propuestas de acción que articulan este Plan.

Durante la elaboración del Plan, se ha considerado la responsabilidad de las distintas áreas de la institución, tanto en el desarrollo de las acciones específicas como en la creación de los instrumentos, mecanismos, herramientas y recursos necesarios para llevar esas actuaciones a la práctica. Por tanto, el proceso participativo necesario para su elaboración ha tenido una doble vertiente, interna y externa. En la primera de ellas, todos los servicios marcados como prioritarios, junto con el personal del área de servicios sociales, ha debatido y consensuado los objetivos específicos en cada uno de sus respectivos ámbitos competenciales, así como las acciones concretas a desarrollar.

Del resultado de ese proceso de diagnóstico, análisis y posterior redacción interna del plan, se ha dado cumplida cuenta a distintas entidades, tanto públicas como privadas, a través del Consejo Provincial de la Mujer, y a la ciudadanía en general, a través de su publicación en el espacio de participación puesto a disposición de todos en la web institucional.

A diferencia de los planes anteriores, este IV Plan incluye y aborda el área de atención integral a víctimas de violencia de género, lacra de la sociedad actual, considerada como la manifestación más grave de desigualdad de mujeres y



hombres y con una firme apuesta por conseguir el “objetivo violencia cero”. A través de su desarrollo, se aborda la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, donde se recoge que “Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos mismos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud” obligación a la que responde el presente Plan.

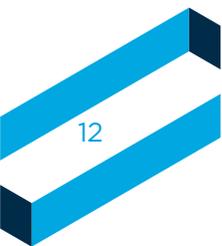
Finalmente, para su elaboración también se han tenido en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en concreto el N° 5 sobre la Igualdad de género, continuando con la iniciativa de la Diputación Provincial de Palencia, que ya en los presupuestos del ejercicio 2020, hizo un innovador ejercicio de transformación presupuestaria, utilizando como base las definiciones de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y su concreción en las 164 metas que permitirán su consecución.

Se trata de un primer ejercicio de reflexión sobre los ODS, ya que es la primera vez que se han analizado los presupuestos provinciales desde esta óptica y se ha conseguido no sólo identificarlos, sino cuantificarlos inicialmente: 15 objetivos, 45 metas y un Presupuesto General del ejercicio 2020 alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Así mismo se ha tenido en cuenta el amplio marco normativo, internacional, europeo, nacional, autonómico y local, que constituye un amplísimo catálogo de normas, que han de vertebrar y regir la actuación de las administraciones públicas para incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas.



2. COMPROMISO INSTITUCIONAL



Visible y evidente es el trabajo constante de toda la sociedad palentina y por supuesto de la institución provincial por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la lucha contra la violencia de género, mediante entre otras cosas, la aprobación de los distintos planes y el desarrollo de multitud de programas y acciones, que gozan de importante respaldo institucional y social.

Prueba del compromiso de la Institución provincial así como del conjunto de la ciudadanía de nuestra provincia, representados en el seno del Consejo provincial de la Mujer por distintas entidades públicas y privadas defensoras de los intereses de las mujeres, ha sido la aprobación de un manifiesto en la sesión celebrada el 15 de noviembre de 2019, que fue trasladado por la Diputación Provincial a todos los Ayuntamientos de la provincia, proponiendo su lectura pública durante los actos de conmemoración del Día Internacional contra la Violencia de Género del 25 de noviembre, y cuyo tenor literal es el siguiente:

...“Uno de los principales hitos de la lucha contra la violencia de género fue la designación del día 25 de noviembre como Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, decisión adoptada por la Asamblea general de Naciones Unidas en febrero del año 2000, invitando a gobiernos, organizaciones internacionales y a las ONG, a poner todos los esfuerzos de su parte para intentar erradicar esta lacra que nos golpea permanentemente.

Cada año continúan produciéndose asesinatos de mujeres por sus parejas o ex parejas, 55 en lo que llevamos de año, en una estadística que no recoge ni lo podrá hacer nunca, el sufrimiento y el dolor que hay detrás de ella y que desde 2015 no deja de incrementar sus cifras.

Hoy queremos recordar a todas y cada una de esas víctimas, a sus familiares allegados y vecinos y también animar a todas las mujeres que sufren cualquier forma de maltrato, a apoyarse en las instituciones para buscar una salida real a la situación que lamentablemente viven.

Es obligación de una sociedad sana cuidar y proteger de forma proactiva a los colectivos más vulnerables y a las situaciones que lacran nuestra convivencia.

Palencia y en particular, la localidad de Paredes de Nava, ha sufrido este año especialmente la crudeza de la violencia. Por eso, en este día queremos recordar especialmente a María Pilar, a su familia y a todos los vecinos de Paredes de Nava, haciendo extensivo el recuerdo y la emoción a todas y cada una de las

mujeres víctimas, a sus hijos, tan víctimas como ellas, y a sus familias.

Las instituciones debemos hacer todos los esfuerzos posibles por mejorar la coordinación de nuestras actuaciones, la eficacia de nuestras medidas, para ofrecer a las mujeres que sufren maltrato un futuro mejor, y transformar desde la base nuestra sociedad para erradicar cualquier tipo de violencia.

Nuestro país ha sido y es un ejemplo en la lucha contra cualquier forma de violencia contra la mujer, desde la aprobación por unanimidad de la Ley Integral en 2004 hasta la reciente aprobación del Pacto de Estado contra la Violencia de género en 2017, la sociedad española ha dado grandes pasos para su erradicación.

Importantes logros que por desgracia nunca son suficientes, pero que nos deben animar a continuar trabajando, diciendo a todas las mujeres que “Hay salida contra la violencia de género” y que “no están solas”, apoyándolas en la denuncia de su situación, y en el largo y duro camino que con ella comienza.

Queremos acabar con esta lacra que nos avergüenza como sociedad y que atenta contra la dignidad, la vida y la integridad de muchas mujeres. Y trabajamos duro para conseguirlo. Por eso, queremos decirles que no vamos a retroceder ni un milímetro en la defensa de sus derechos.

NO MAS VIOLENCIA DE GENERO”...

Así mismo y como consecuencia de la celebración el 8 de marzo del Día Internacional de la Mujer, se consensuó en el seno del Consejo Provincial de la Mujer, en sesión celebrada el 5 de febrero de 2020, una Declaración Institucional aprobada posteriormente por el Pleno de la Corporación de 27 de febrero del mismo año, con la siguiente redacción:

...“El 8 de marzo es el Día Internacional de la Mujer, un día para reivindicar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

Muchos han sido los avances normativos que se han dado para promover la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito internacional y europeo, como nacional y autonómico. Sin embargo, y a pesar de los acuerdos internacionales, del derecho comunitario europeo y de la normativa promulgada a

nivel nacional y autonómico, no basta para garantizar la efectividad de la igualdad en el ámbito de la realidad social, cultural y económica.

Las Diputaciones somos conocedoras de las necesidades reales de la ciudadanía por nuestra cercanía y arraigo en el territorio, y porque desarrollamos nuestro trabajo en coordinación con todos los Ayuntamientos, velando por los intereses de todos sus habitantes.

Por eso, un año más, la Diputación de Palencia quiere que el Día Internacional de la Mujer sirva para concienciar y avanzar en la consecución de la igualdad real en todos los ámbitos de la vida, y para impulsar el empoderamiento de las mujeres, reafirmando el compromiso de todos con una sociedad igualitaria.

La Diputación de Palencia ha elaborado y aprobado el presupuesto en línea con la Agenda 2030 y los objetivos de Desarrollo Sostenible, entre ellos el Objetivo 5, Igualdad de género, impulsando políticas concretas y reales que faciliten que hombres y mujeres gocen de iguales condiciones para acceder a oportunidades y recursos.

Por todo ello, la Diputación de Palencia:

- Reafirma su compromiso con las mujeres, con sus derechos, con la igualdad de oportunidades y con la defensa de su dignidad.***
- Hace un llamamiento a toda la sociedad palentina para que se sume a esta causa que es justa y que necesita del concurso de todas las personas.***
- Reivindica la necesidad y oportunidad de dotar a las Entidades Locales de suficientes medios y recursos para, en colaboración con el resto de administraciones públicas, implementar todas las políticas e iniciativas necesarias para garantizar la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y sus derechos en todo nuestro territorio.”***

No podemos dejar de hacer alusión a una circunstancia que ha asolado nuestras vidas desde el pasado mes de marzo, la COVID 19. En estos meses de pandemia, durante el confinamiento y la desescalada la calidad de vida de muchas mujeres se ha deteriorado: han perdido sus trabajos o se han precarizado aún más sus condiciones laborales, han tenido que asumir muchas más tareas de cuidados de lo habitual, han perdido espacios de participación, crecimiento y empoderamiento y lo que es peor aún, algunas han muerto a manos de sus verdugos o han sufrido las consecuencias terribles de vivir con sus maltrata-

COMPROMISO INSTITUCIONAL

dores. En muchos hogares, el tiempo de confinamiento ha sido un tiempo de miedo y desesperación, de oscuridad y violencia, es por eso que hemos de seguir atentas y atentos a las circunstancias en las que se va a desenvolver la vida de palentinas y palentinos para seguir luchando contra la violencia de género y las desigualdades de forma que estos tiempos de incertidumbres no afecten más aún a las mujeres, sobre todo a las que viven en el medio rural, más aisladas y con menos recursos de ayuda y desarrollo.





3. MARCO NORMATIVO

En la elaboración de este Plan se han tenido en cuenta diferentes directrices que fundamentan las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género, así como el marco jurídico que regula su cumplimiento.

3.1. ÁMBITO INTERNACIONAL

El referente fundamental a nivel mundial es la **Carta de las Naciones Unidas (1945)**, cuyo articulado posee valor de legislación internacional positiva ya que la Carta es un tratado, y por lo tanto un documento vinculante.

Otros organismos internacionales y de los Estados miembros, cuentan con políticas específicas o recomendaciones de actuación como son las **Conferencias Internacionales** que se han venido celebrando a partir del año 1975, en las que los Estados llegan a los acuerdos que determinan el avance en la promoción del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con la puesta en marcha de instrumentos de carácter político y técnico. Destacamos especialmente la celebrada en Beijing que este año celebra su 25 aniversario y en la que se concluye la necesidad de la transversalización (mainstreaming) de género que es uno de los principios rectores del presente Plan.

Asimismo, el 25 de septiembre de 2015, 193 países se comprometieron con los **17 objetivos del Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas** y su cumplimiento para el año 2030. Los objetivos persiguen la igualdad entre las personas, proteger el planeta y asegurar la prosperidad como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. En su **objetivo 5, de Igualdad de género**, 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 un objetivo específico y de forma transversal en otros objetivos.

3.2. ÁMBITO EUROPEO

En el marco de la Unión Europea destaca el **Tratado de Ámsterdam de 1997** que al modificar el **Tratado de Roma de 1957**, por el que se constituye la Comunidad Europea, incluye una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como referencia y base para todas las acciones y políticas comunitarias.

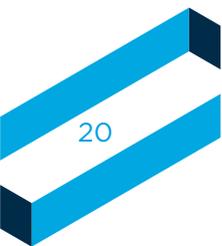
Los objetivos de la Unión Europea en materia de igualdad consisten en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y en luchar contra toda discriminación basada en el sexo, cuestiones que se han trabajado a través de la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2000**, el **Tratado de la Constitución Europea de 2004**, la **Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Unión Europea para el periodo 2010-2015** o la **Carta Europea para la Igualdad en la Vida Local** elaborada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus socios en 2006.

En cuanto a las Directivas más destacadas e incorporadas al ordenamiento jurídico español por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** son:

- Directiva 92/85/CE, relativa a la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz, o esté en periodo de lactancia.
- Directiva 97/80/CE, invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.
- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

También en el ámbito del Consejo de Europa, con fecha 11 de mayo de 2011 se firmó un **Convenio sobre la Prevención y la Lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica**, suscrito por 13 países, entre ellos España. Se trata del primer instrumento legalmente vinculante que crea un marco legal integral para prevenir la violencia, proteger a las víctimas y garantizar que los abusos no queden impunes.

Destaca actualmente en vigor, el **II Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)**, que persigue reducir las desigualdades en cuanto a empleo y



protección social, promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres y combatir todas las formas de violencia contra la mujer.

En el ámbito de la prevención de la violencia de género, citaremos finalmente el Convenio de Estambul, Convenio del Consejo de Europa que es el tratado internacional de mayor alcance para hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos. Tiene por objeto establecer una tolerancia cero con respecto a este modo de violencia, y representa un avance importante para hacer que Europa y otras partes del mundo sean más seguros

3.3. ÁMBITO ESTATAL

La **Constitución Española**, en su artículo 14, cita “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social”. Además, en el Artículo 9.2 menciona que “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social” y en Artículo 15, proclama el derecho de todos a la vida y a la integridad física, en su alusión a que la violencia de género es la expresión más extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad, y constituye un ataque frontal contra ambos preceptos constitucionales.

A lo largo de los últimos años, la legislación estatal ha mostrado avances importantes a favor de la igualdad entre mujeres y hombres y en contra de la violencia de género. Así, cabe destacar la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas para la Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**.

Más importante aún, es el **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, aprobado el 28 de septiembre de 2017 y ratificado por todas las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía y la Federación Española

de Municipios y Provincias, al objeto de impulsar políticas que persigan la erradicación de la violencia sobre la mujer como una verdadera política de Estado.

3.4. ÁMBITO AUTONÓMICO

La **Constitución Española** en su artículo 9.2 establece que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León en el artículo 8.2 reitera el mandato constitucional recogido en el artículo 9.2 de la Constitución Española arriba citado.

Además, en su reforma, aprobada por Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, asume un fuerte compromiso en este sentido ya que el artículo 14 regula el “derecho a la no discriminación por razón de género” y en su apartado 1 prohíbe expresamente la discriminación de género. Asimismo, en el apartado 2 exige a los poderes públicos de Castilla y León “que garanticen la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico, laboral, en la vida pública, en el medio rural, en relación con la salud y colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género”.

La normativa de aplicación se centra además en la **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León**, que regula el marco de actuación en orden a promover la igualdad real de la mujer, contemplando los aspectos de promoción de la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, la **Ley 13/2010, de 9 de diciembre, Contra la Violencia de Género en Castilla y León** pretende ser un instrumento efectivo para erradicar la violencia de género, potenciando los instrumentos de prevención y sensibilización en la sociedad y articulando los mecanismos necesarios para prestar una atención integral a las víctimas. Como principal novedad de esta ley cabe destacar la amplitud del concepto de víctima de violencia de género, que no

se circunscribe única y exclusivamente a la mujer que la sufre, sino que se hace extensivo a todas aquellas personas dependientes de ella.

Recientemente, se ha aprobado la **Agenda para la Igualdad de Género 2020** que constituye el marco de intervención de la Junta de Castilla y León y la planificación de sus políticas públicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La Agenda surge de un proceso de revisión y valoración iniciado a raíz de los tres años de vigencia del Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018.

3.5. ÁMBITO PROVINCIAL

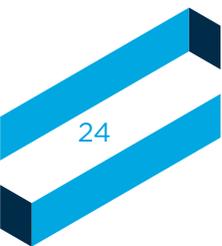
La Diputación de Palencia ha venido aprobando y ejecutando Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres a lo largo de los años, siendo instrumentos que han permitido diseñar el camino a seguir en la consecución de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades y contra la violencia de género de los diferentes niveles normativos. La última planificación en la materia la constituye el III Plan Provincial de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2009-2012), que a través de 4 ejes estratégicos, 5 áreas de actuación, 34 objetivos generales y 112 acciones ha promovido alianzas y desarrollado acciones para alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva, real y eficaz dentro y fuera de la provincia.

Otras normativas que se han tenido en cuenta para la redacción de este Plan han sido:

- Ley 1/2011 de 1 de marzo, de Evaluación de Impacto de Género en Castilla y León.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Promoción, para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 1/1998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.



4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



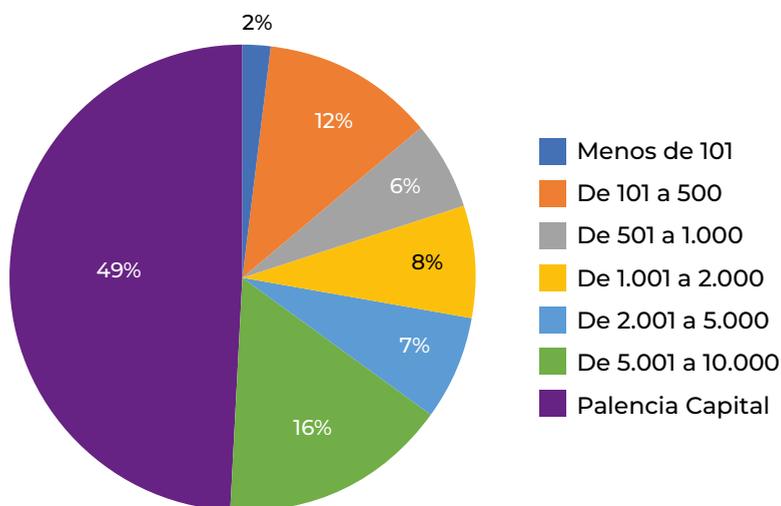
4.1. DEMOGRAFÍA

La provincia de Palencia tiene una superficie de 8.052,49 km² (1,60% del territorio nacional), repartida en 191 municipios y 472 núcleos de población.

Según la información del Instituto Nacional de Estadística (INE) las cifras de población a 1 de enero de 2019 muestran que el número de personas empadronadas en la provincia de Palencia ascendía a 160.980, lo que muestra una densidad de población de 20 habitantes/km².

En lo que respecta a la distribución de la población por municipios, la capital cuenta aproximadamente con la mitad de la población (49%), siendo el resto medio rural, seguido de los municipios de entre 5.001 a 10.000 habitantes que ocupan el 16% de la población provincial. Los municipios menores de 101 habitantes, los que cuentan con el menor número de habitantes, representan únicamente el 2% de la población provincial.

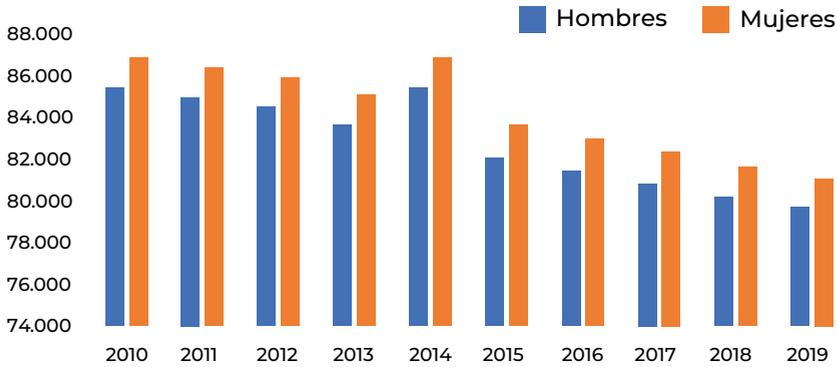
Población de los municipios de Palencia



Fuente: INE. Padrón municipal. 2019. Elaboración propia.

La distribución de la población por sexos muestra como ambos sexos han ido perdiendo población a lo largo de los años, manteniéndose la población de las mujeres siempre por encima de los hombres entre un 1,6 y un 1,9 %.

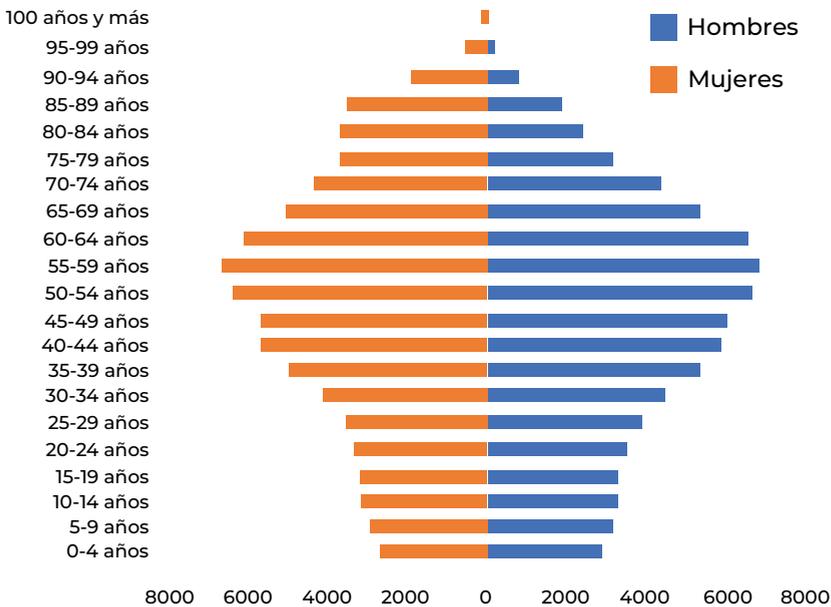
Evolución de la población por sexos. Provincia de Palencia



Fuente: INE. Padrón municipal. Elaboración propia.

La distribución por edades, muestra como la pirámide está engrosada en su parte central, lo que arroja que es una población adulta, cada vez más envejecida.

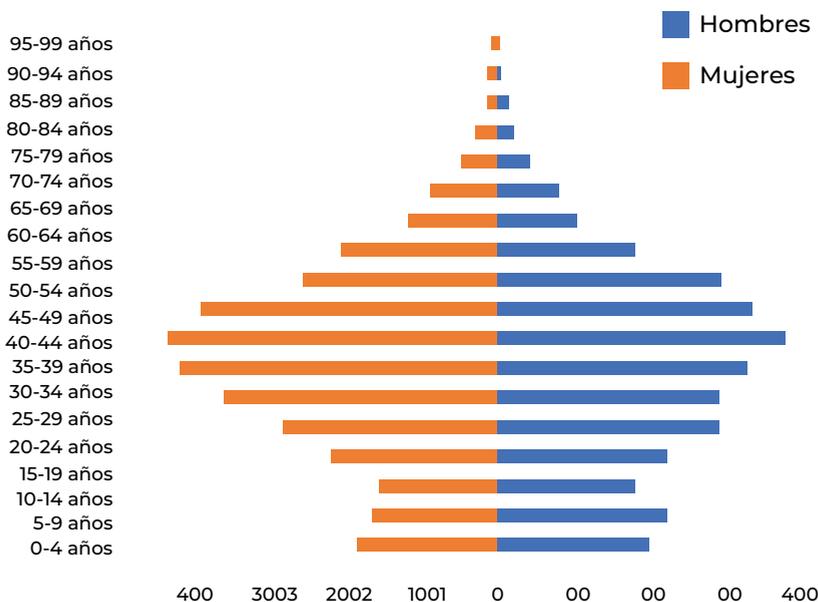
Pirámide de población Provincia de Palencia 2019



Fuente: INE. Población española, grupos quinquenales. 2019. Elaboración propia.

Hay que tener en cuenta cómo ha repercutido en nuestra provincia el fenómeno de la inmigración de acuerdo a los últimos datos disponibles, la situación se encuentra equilibrada en cuanto a sexos se refiere, ya que de los 6.612 extranjeros que residen en la provincia, 3.223 son hombres frente a los 3.389 que son mujeres. La distribución de los mismos por sexo y edad, muestra cambios significativos con respecto a la pirámide de población anterior, pero sigue presentando estratos más poblados en los rangos de edad desde los 19 hasta los 50 años.

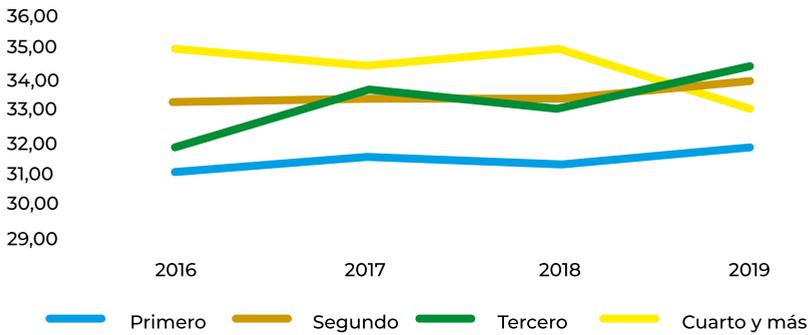
Pirámide de población extranjera Provincia de Palencia 2019



Fuente: INE. Población extranjera, grupos quinquenales. 2019. Elaboración propia.

La edad en que las mujeres palentinas deciden ser madres se ha elevado desde el año 2016, donde la media estaba en los 31,07 años, hasta los 31,87 en el año 2019, habiéndose reducido sin embargo el número de hijos e hijas, que se sitúa en la provincia de Palencia en 1,19 hijos.

Edad media a la maternidad en la provincia de Palencia (incluye capital)



Fuente: INE. Edad media a la maternidad por provincia según orden de nacimiento. Elaboración propia.

En cuanto a la estructura de los hogares en nuestra región (Encuesta Continua de Hogares, INE. 2019 - Castilla y León), hay que decir que, en el 29,6% de los hogares están compuestos por una persona, seguido del 32,4% que lo componen 2 miembros. Las familias compuestas por 5 y más representan solo el 3,5% de la población.

4.2. EDUCACIÓN

Según los datos sobre alumnado matriculado en la provincia de Palencia durante el curso 2019/2020 referido a etapas educativas no universitarias, la distribución por sexos se encuentra igualada, siendo ligeramente superior el % de hombres matriculados. Únicamente se invierte esta tendencia en el Bachillerato y en los ciclos formativos de FP Grado Superior a distancia.

	HOMBRES	MUJERES
E. Infantil - Primer ciclo	453	414
E. Infantil - Segundo ciclo	1.832	1.712
E. Primaria	3.942	3.594
Educación Especial	40	29
ESO	2.683	2.559
Bachillerato (1)	867	967
Bachillerato a distancia	35	33
Ciclos Formativos de FP Básica	252	119
Ciclos Formativos de FP Grado Medio (1)	625	523
Ciclos Formativos de FP Grado Superior (1)	570	517
Ciclos Formativos de FP Grado Medio a distancia	17	120
Ciclos Formativos de FP Grado Superior a distancia	153	222
Otros programas formativos	0	0
TOTAL	11.469	10.809

*Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Datos Avance curso 2020/2021
Ministerio de Educación y Formación Profesional. Elaboración propia.*

Con respecto a los estudios universitarios, y según datos regionales proporcionados por la Junta de Castilla y León, el total de alumnos matriculados en universidades de Castilla y León asciende a 70.536, de los cuales, 39.718 son mujeres, un 56,31% del total. Del mismo modo, según los datos de alumnado graduado la tendencia aún es mayor, con un total de 14.375 graduados en 2017-2018, de los cuales un 61,24% son mujeres.

4.3. SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA

Según los datos de la Encuesta de Población Activa del IV trimestre de 2019, la población activa de Palencia asciende a 71.100 personas, de las cuales el 54,57 % son hombres y el 45,43 % mujeres. Respecto al mismo trimestre del año anterior ha disminuido un 0,14 %. El descenso es prácticamente el mismo para hombres (-0,76 %) y mujeres (-0,62 %).

El estudio elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), refleja los datos de la última Encuesta de Población Activa (EPA) correspondientes al sexo

femenino, revelan que el número de ocupadas es de 88,7% casi cuatro puntos por debajo al de los hombres, que se sitúa en el 92,3%.

Las personas paradas alcanzaron en esta provincia en el cuarto trimestre de 2019 la cifra de 6.600, un 38,32 % menos que en el mismo trimestre del año anterior. En el caso de los hombres el descenso ha sido de un 36,17 % y en el de las mujeres de un 40,00 %. El número de inactivos disminuye en 100 personas, un 1,09 %; un 0,36 % en el caso de los hombres y un 1,65 % en el de las mujeres.

Evolución de la población activa e inactiva según sexo

Sexo	2015	2016	2017	2018	2019
Activos (en miles)	77,1	74,5	74,9	71,2	71,1
Hombres	43,4	43,9	40,5	39,1	38,8
Mujeres	33,7	30,6	34,4	32,1	32,3
Ocupados (en miles)	62,4	64,2	65,1	60,5	64,4
Hombres	35,7	38,4	36,3	34,4	35,8
Mujeres	26,7	25,8	28,8	26,1	28,7
Parados (en miles)	14,7	10,3	9,8	10,7	6,6
Hombres	7,7	5,5	4,3	4,7	3,0
Mujeres	7,0	4,8	5,5	6,0	3,6
Inactivos (en miles)	61,5	63,5	61,5	64,2	63,5
Hombres	25,0	24,3	26,8	27,8	27,7
Mujeres	36,5	39,2	34,7	36,4	35,8

Fuente: Informe del mercado de trabajo de la provincia de Palencia. Datos 2019. Observatorio de las ocupaciones del SEPE a partir de datos INE. Encuesta de población activa del IV trimestre de cada año.

El perfil de la persona afiliada a la Seguridad Social es el de un hombre (el 55,04 % de los afiliados es hombre), afiliado al Régimen General (76,16 %), tiene una edad comprendida entre 45 y 54 años (28,58 %) y la actividad de la empresa en la que trabaja se integra en el sector servicios (66,26 %).

Personas afiliadas según régimen de cotización, sexo y tramos de edad

Perfil	Total personas afiliadas	Régimen general			Régimen especial			
		Sistema Especial Agrario	Sist. Espec. Empleados Hogar	Autónomos	Mar	Minería Carbón		
Sexo	Hombres	34.471	24.586	778	18	9.089	0	0
	Mujeres	28.157	23.112	105	879	4.061	0	0
	No consta	0	0	0	0	0	0	0
Tramos de edad	<16	0	0	0	0	0	0	0
	16 a 24	2.312	2.082	46	13	171	0	0
	25 a 34	10.197	8.703	134	56	1.304	0	0
	35 a 44	16.523	13.343	215	180	2.785	0	0
	45 a 54	17.896	13.233	263	309	4.091	0	0
	≥55	15.699	10.337	225	338	4.799	0	0
	No consta	1	0	0	1	0	0	0
Total	62.628	47.698	883	897	13.150	0	0	

Fuente: Informe del mercado de trabajo de la provincia de Palencia. Datos 2019. Observatorio de las ocupaciones del SEPE a partir de datos del MITRAMISS: Personas afiliadas a la Seguridad Social. 31 de diciembre de 2019.

De las y los trabajadores afiliados al Régimen General, más del sesenta y tres por ciento tiene un contrato indefinido. Hay que tener en cuenta que hay más de tres mil quinientos contratos de los que no consta ni el tipo de contrato ni la jornada (7,48 %). Los afiliados con contratos a tiempo completo alcanzan el 70,70 % y los de jornada parcial el 20,72 %. En los contratos a tiempo parcial, las diferencias por sexo son notables. Son de mujeres el 71,69 % de los contratos frente al 28,31 % de hombres. En 2019 los contratos a tiempo parcial entre las mujeres han aumentado más, un 0,19 puntos respecto a 2018.

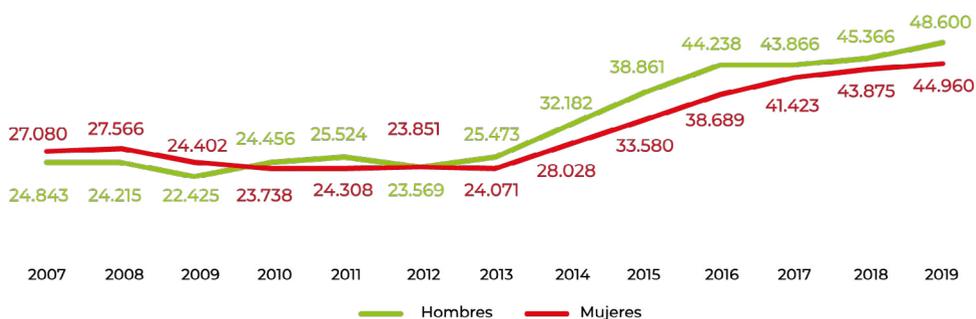
Personas afiliadas al régimen general según tipo de contrato, jornada laboral y sexo

Tipo de contrato	Jornada laboral	Total	% Total	% var. 2019/18	Sexo	
					Hombres	Mujeres
Indefinido	Completa	24.663	51,71	2,48	15.770	8.893
	Parcial	5.006	10,50	-3,93	1.146	3.860
	Fijo discontinuo	1.529	1,11	0,57	114	415
	Subtotal indefinido	30.198	63,31	1,33	17.030	13.168
Temporal	Completa	9.060	18,99	-5,59	4.681	4.379
	Parcial	4.878	10,23	1,69	1.652	3.226
	Subtotal temporal	13.938	29,22	-3,16	6.333	7.605
	No consta	3.562	7,47	3,79	1.223	2.339
Total		47.698	100,00	-0,15	24.586	23.112

Fuente: Informe del mercado de trabajo de la provincia de Palencia. Datos 2019. Observatorio de las ocupaciones del SEPE a partir de datos del MISSM: Personas afiliadas a la Seguridad Social. 31 de diciembre de 2019.

En la contratación por sexos, como se aprecia en el gráfico, ha habido diferencias a lo largo del tiempo. En 2007, 2008, 2009 y 2012 fueron más los contratos suscritos por mujeres. En el resto de años son más los contratos de hombres.

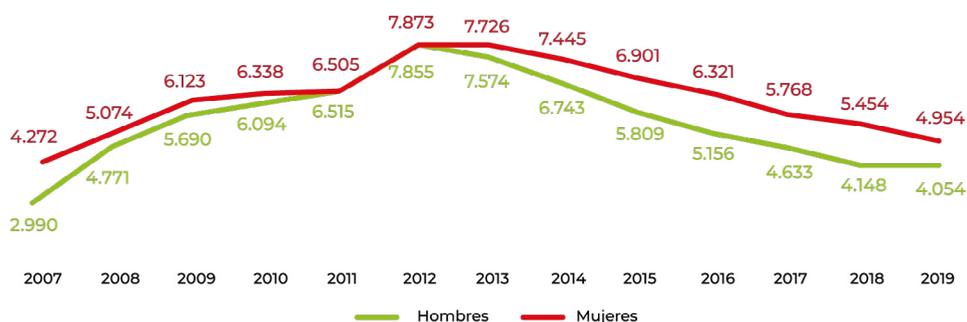
Evolución de los contratos según sexo



Fuente: Informe del mercado de trabajo de la provincia de Palencia. Datos 2019. Observatorio de las ocupaciones del SEPE a partir de datos del SISPE: Total anual.

De las 9.008 personas paradas de la provincia, a 31 de diciembre de 2019, el 55,00 % son mujeres y el 45,00 % restante, hombres. El número de personas demandantes paradas en el último año ha descendido un 6,19%, 594 personas menos en valores absolutos.

Evolución del paro registrado según sexo



Fuente: Informe del mercado de trabajo de la provincia de Palencia. Datos 2019. Observatorio de las ocupaciones del SEPE a partir de datos del SISPE. 31 de diciembre de cada año.

En cuanto a la desagregación por sexo según la sección de actividad, destacan algunas en las que la presencia de hombres supera el noventa por ciento: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, Industrias extractivas, Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación y Construcción. En cambio superan el setenta por ciento las mujeres en Actividades financieras y de seguros, Actividades inmobiliarias, y especialmente en Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico.

Un dato relevante del sector socioeconómico, son las excedencias por cuidado de hijos e hijas y familiares, según el sexo de la persona perceptora. Este dato muestra como solamente el 2,63 % de los hombres solicitan la excedencia para el cuidado de hijos, subiendo esta cifra al 20% cuando se solicita por cuidado de familiares. El 97,37 % de las mujeres que lo solicita por cuidado de hijos e hijas deja claramente patente la necesidad de trabajar en este aspecto de cara al futuro.



Excedencia y sexo de la persona perceptora (2018)			%
Por cuidado de hijos e hijas	Hombre	4	2,63
	Mujer	148	97,37
	Total	152	100,00
Por cuidado de familiares	Hombre	9	20,00
	Mujer	36	80,00
	Total	45	100,00

Fuente: D.G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del Ministerio de trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Con respecto a los procesos de maternidad, de mujeres que han dado a luz según compartan o no el periodo de baja con el otro progenitor, se observa como en la provincia de Palencia en los últimos datos disponibles de enero a junio de 2019, de las 340 mujeres en total contabilizadas en el periodo, solamente cuatro de ellas ha compartido el periodo de baja con el progenitor, lo que supone un 1,18% del total. A nivel regional, el dato asciende a un 1,33% y a nivel nacional aún es menor, con un 1,10% del total. Este dato deja entrever la falta de corresponsabilidad en la materia para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

	MODALIDAD CONTRIBUTIVA			OTRO PROGENITOR		
	NO COMPARTEN	DURACIÓN MEDIA	COMPARTEN	DURACIÓN MEDIA	MODALIDAD CONTRIB. Y NO CONTRIB.	DURACIÓN MEDIA
ESPAÑA	117.261	113,00	1.294	68,09	1.335	47,10
CASTILLA Y LEÓN	4.781	113,08	64	62,27	68	51,71
PALENCIA	340	113,64	4	42,00	4	70,00

(*) No se incluyen los procesos por adopción y acogimiento.

(**) El número de mujeres que comparten el período de baja y el de otros progenitores no siempre coincide, porque pueden estar en otra dirección provincial, o pueden dar lugar a varios procesos por causa de pluriempleo o pluriactividad.

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Elaboración propia.

En relación a las excedencias por cuidado de familiares, los últimos datos disponibles a nivel de Comunidad Autónoma, muestran como del total de excedencias registradas, el 84,47% se corresponde con mujeres, siendo el 13,53% restante solicitadas por varones.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENORES. Año 2017

Ambos sexos	510
Mujeres	441
Varones	69

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Elaboración propia.

Los datos mostrados anteriormente complementan los datos nacionales sobre personas ocupadas a tiempo parcial según el motivo de la jornada parcial, donde en los últimos datos disponibles del año 2018 se observa como el cuidado de niños y niñas o personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores, está representado por las mujeres en un 95,22% .

% Mujeres según motivo de la jornada parcial	2018
Seguir cursos de enseñanza o formación	58,17
Enfermedad o incapacidad propia	69,53
Cuidado de niños y niñas o personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores	95,22
Otras obligaciones familiares o personales	93,73
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	71,51
No querer trabajo de jornada completa	81,50
Otros motivos de tener jornada parcial	63,44
No sabe el motivo	70,59

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

4.4. SALUD

En términos generales, el índice de supervivencia es mayor en las mujeres que en los hombres, pero también es cierto que al llegar a la vejez el grado de dependencia es mayor y en la actualidad su situación económica sigue siendo más débil, bien porque económicamente dependían del esposo o compañero, o bien porque los trabajos desempeñados han sido de escasa cualificación o de carácter más precario e inestable.

4.4.1. PATRONES DE MORBILIDAD

Las altas en hospitales públicos, con datos a nivel provincial muestran que no existen diferencias significativas entre sexos, según los datos de la Consejería de Sanidad en el año 2018.

Altas en hospitales públicos según sexo. Año 2018	Total
Hombres	8.519
Mujeres	8.577
Total	17.096

Fuente: D.G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos de la Consejería de Sanidad.

Si se atiende a los diagnósticos, se observa como la mujer padece mayoritariamente enfermedades del sistema hematológico, enfermedades endocrinas o metabólicas, trastornos mentales y de comportamiento, del sistema nervioso, aparato musco esquelético, así como las propias del embarazo y puerperio.

La edad media de las personas hospitalizadas, según datos del año 2018 revela como la provincia de Palencia la edad media de la mujer hospitalizada ronda los 61,68 años, siendo ligeramente superior la del hombre, que se sitúa en 63,12 años.

El número de procedimientos diagnósticos o terapéuticos sí que es mayor en mujeres, representando un 53,77 % del total, lo que indica que la mujer se somete a más intervenciones que los hombres.

Nº de procedimientos diagnósticos o terapéuticos		%
Hombres	13.679	46,23
Mujeres	15.907	53,77
Total	29.586	100,00

Fuente: D.G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos de la Consejería de Sanidad.

En lo que respecta a la interrupción voluntaria del embarazo (IVE), constan 183 interrupciones realizadas en la provincia de Palencia en el año 2018, con las siguientes estadísticas según el estado civil, el nivel de estudios y antecedentes:

Estado civil	Nivel de instrucción	Nº de hijos vivos	Abortos voluntarios anteriores			
Sola	21	Analfabeta 1	Ninguno	91	Ninguno	132
En pareja	99	Primer Grado 28	1	52	1	42
Con padres familia	52	ESO y equivalentes 53	2	27	2	7
Otras personas	11	Bachillerato o FP 60	3	13	3	1
		Universidad 41	4	0	4	1

Fuente: D.G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos de la Consejería de Sanidad.

4.4.2. PATRONES DE MORTALIDAD

Según los datos disponibles en función de las causas de mortalidad, se observa como los datos por sexos no presentan diferencias significativas en cuanto al total, siendo el total de defunciones 1.029 hombres y 1.085 mujeres.

Según los grupos de causas de fallecimiento, la mujer destaca notablemente en trastornos mentales y del comportamiento, enfermedades del sistema nervioso, circulatorio y respiratorio y sistema osteomuscular.

En lo que respecta a las víctimas por accidentes de tráfico, según lugar del accidente, gravedad y sexo, los accidentes en carretera destacan mayores víctimas del sexo masculino en mayor medida, en los diferentes epígrafes.

Víctimas de accidentes de tráfico según tipo, gravedad y sexo			
En carretera	Fallecidos	Hombre	7
		Mujer	2
	Hospitalizados	Hombre	28
		Mujer	11
	Heridos no hospitalizados	Hombre	85
		Mujer	64
En zona urbana	Fallecidos	Hombre	1
		Mujer	1
	Hospitalizados	Hombre	5
		Mujer	6
	Heridos no hospitalizados	Hombre	33
		Mujer	31

Fuente: D.G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos de la DGT.

4.4.3. CONSUMO DE DROGAS

En lo que respecta al consumo de drogas, a nivel regional se dispone de la encuesta sobre alcohol y drogas en la población general de Castilla y León (EDA-DES), referencia fundamental para analizar la realidad del consumo de drogas.

De forma general, las drogas consumidas por un mayor porcentaje de personas son el **alcohol, el tabaco y los hipnosedantes**, con un consumo más extendido de drogas legales e ilegales entre los hombres, excepto los hipnosedantes donde donde la proporción de mujeres se triplica. Cuando nos referimos a los estudiantes de 14 a 18 años, aparece además en tercer lugar el consumo de **cannabis**.

En cuanto a las franjas de edad, **el consumo de alcohol y cannabis está más extendido en la población de 15-34 años**, siendo entre 5 y 6 veces superior.

El **riesgo percibido** ante el consumo de la mayoría de las drogas aumenta, siendo mayor en las mujeres que en los hombres para todas las sustancias. Persiste la consideración del tabaco como más peligroso que el cannabis y la baja percepción del riesgo en el consumo de alcohol.

La **disponibilidad percibida de las drogas** experimenta una tendencia creciente desde 1995 hasta 2007, siendo a partir del año 2009 cuando se reduce la generalización de esta percepción (creencia de que conseguir drogas en 24 horas es relativamente fácil o muy fácil).

4.5. ASOCIACIONISMO Y EMPODERAMIENTO

4.5.1. ASOCIACIONISMO

Según los datos que dispone la Junta de Castilla y León en el registro de entidades y centros de asistencia a la mujer en la provincia de Palencia, se observa cómo está representada la totalidad de la provincia contando con diferentes asociaciones de diversos sectores, llegando a un total de 56 asociaciones.

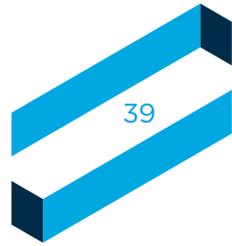
Entre estas asociaciones de la provincia encontramos asociaciones de mujeres de los pueblos y de Palencia capital dedicadas a actividades de formación, empoderamiento y participación, ocio y tiempo libre, cultura, salud y mejora de la calidad de vida; otras asociaciones de ámbito nacional con implantación provincial dedicadas a la atención a la población de mujeres en riesgo de exclusión y vulnerabilidad social y finalmente otras que atienden a cuestiones específicas como las que atañen a las mujeres agricultoras y ganaderas, a las mujeres con capacidades diferentes, a las mujeres víctimas de violencia de género, a las que se dedican al trabajo intercultural,...etc. que aparte de en estas asociaciones, podríamos decir sectoriales, participan en las respectivas de sus pueblos.

De todas ellas, 18 han contado con el apoyo específico de la Diputación para el desarrollo de sus programas y actividades en los últimos tres años con fondos de las correspondientes convocatorias de ayudas a asociaciones y 41 participan en los programas específicos de Diputación gestionados por los CEAS en los distintos municipios.

4.5.2. PARTICIPACIÓN POLÍTICA

En lo que respecta a la participación política e institucional, según los datos de estadística de la Junta de Castilla y León con datos del Congreso de los Diputados, muestra como el número de diputadas por circunscripción según legislatura y sexo, solamente es de una mujer a lo largo de las legislaturas 2008 - 2011 hasta la legislatura 2016 -2019, pasando a ser dos mujeres en la XIII Legislatura 2019. En cambio, el número de diputados siempre ha sido superior, oscilando entre dos y tres. Durante la XIV Legislatura, son 3 las mujeres que forman parte de las Cortes Generales de España en la provincia de Palencia, de un total de 4 diputados/as.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

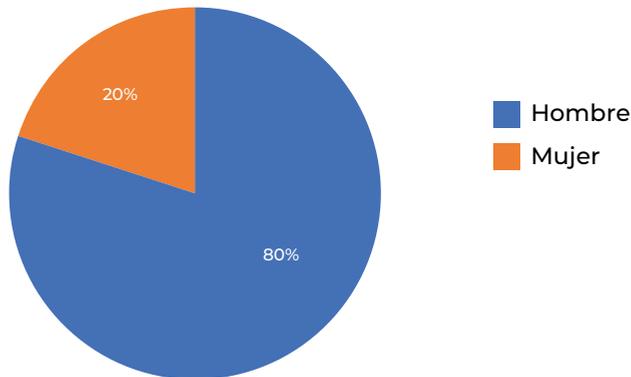


En cambio, en cuanto al número de senadoras, no ocurre lo mismo, existiendo una tendencia más igualitaria en las legislaturas pasadas, con una paridad del 50% entre hombres y mujeres, siendo superior en la X legislatura (2011 - 2016) con tres senadores sobre cinco miembros, cambiando la pauta en la XIII legislatura 2019, donde existen 3 senadores y una única senadora.

El resto de estadísticas de participación en órganos de gobierno autonómicos, no arrojan datos significativos pero sí que muestran que el grado de participación de la mujer en los mismos es menor que los hombres, aunque se han conseguido avances en cuanto al grado de empoderamiento de la mujer en Castilla y León. Durante la presente legislatura (2019 - actualidad), de las 7 personas que son procuradoras, 4 se corresponden con mujeres.

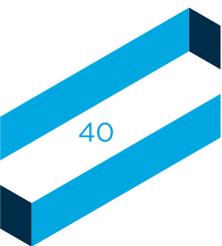
En lo que respecta a la Diputación de Palencia, de las 25 personas que son diputadas existentes en la corporación durante el periodo 2019 - 2023, un 80% son hombres, frente al 20% que está representado por mujeres.

Corporación provincial Diputación de Palencia 2019-2023 según sexo



Fuente: *Elaboración propia a partir del portal web <https://www.diputaciondepalencia.es/>*

Sin embargo, los datos que refleja la administración local en sus datos regionales, son muy significativos en cuanto a la diferencia por sexos, ya que únicamente un 17,5 % de los alcaldes/as son mujeres, porcentaje que sube ligeramente hasta 31% en cuanto a concejales/as, siendo datos que reflejan la alta masculinización de los cargos en los Ayuntamientos.



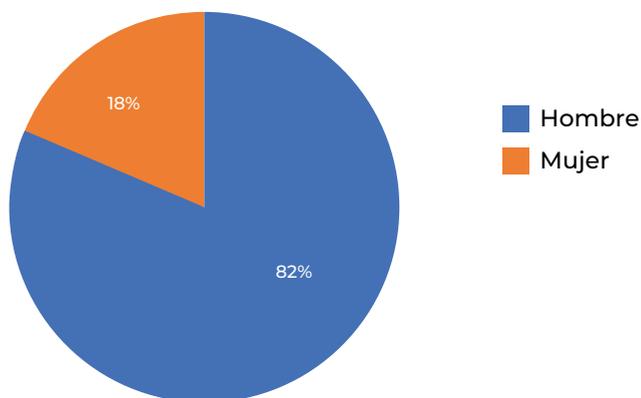
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Cargo (2019)	Sexo		%
Alcaldes/as	Hombre	1848	82,50
	Mujer	392	17,50
	Total	2240	100,00
Concejales/as	Hombre	7123	69,05
	Mujer	3192	30,95
	Total	10315	100,00

Fuente: D.G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, Instituto de la mujer.

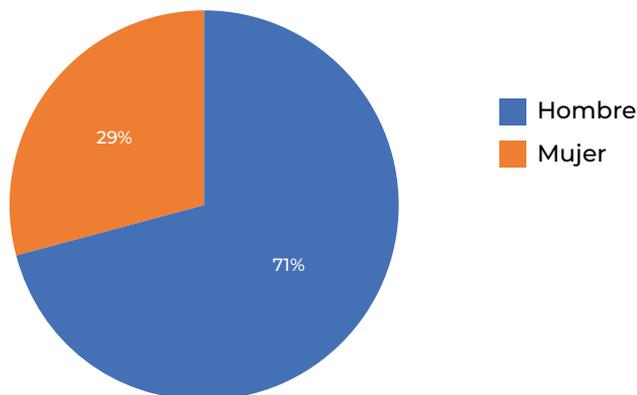
Si se analizan los datos a nivel provincial, esta tendencia es aún más elevada, donde solamente el 18% de las alcaldías de los municipios palentinos están lideradas por mujeres, frente al 82% que pertenecen a hombres. Con respecto a los concejales y concejalas, las concejalías lideradas por mujeres siguen estando alejadas de la paridad, representando un 29% del total.

Alcaldías de los municipios de la provincia de Palencia según sexo Legislatura 2019-2023



Fuente: Elaboración propia a partir del portal web <https://www.diputaciondepalencia.es/>.

Concejalías de los municipios de la provincia de Palencia según sexo Legislatura 2019-2023



Fuente: Elaboración propia a partir del portal web <https://www.diputaciondepalencia.es/>.

4.6. VULNERABILIDAD

4.6.1. RIESGO DE POBREZA

Para encontrar la distribución del riesgo de pobreza por sexos se deben analizar datos a nivel nacional, donde la tasa de riesgo de pobreza para 2019 (renta del año anterior) se sitúa en 20,2 para los hombres y 21,1 para las mujeres, siendo ligeramente superior sin datos alarmantes. Cabe destacar que la carencia de materiales y otros parámetros no representan datos relevantes según el informe AROPE 2018 - Castilla y León - EAPN España.

Para encontrar datos desagregados por sexo, hay que recurrir al nivel regional, al informe AROPE en CyL 2008 - 2017, donde se observa cómo el 18,4 % de la población de Castilla y León está en riesgo de pobreza y/o exclusión social en el año 2017. En términos absolutos, unas 440.000 personas están en riesgo de pobreza y o exclusión social en Castilla y León, lo que supone unas 100.000 personas menos que las que había en el año 2009. Finalmente, la reducción de la tasa AROPE en el último año fue mucho más intensa en los varones, con lo cual, la tasa AROPE femenina, que llevaba cinco años con valores inferiores a los masculinos, pasó a superarlos en 1,3 puntos porcentuales.

4.6.2. DISCAPACIDAD

Los últimos datos disponibles sobre discapacidad a nivel regional o provincial hacen referencia a la Encuesta sobre discapacidades, autonomía personal y situaciones de dependencia, del año 2008. A continuación se presentan además, otras estadísticas más recientes sobre discapacidad a nivel regional, extraídas de diferentes estadísticas regionales.

Discapacidad en Castilla y León. 2018			
Grupos de edad	Mujer	Varón	Total
De 0 a 4 años	194	344	538
De 5 a 9 años	457	938	1.395
De 10 a 14 años	710	1.348	2.058
De 15 a 19 años	799	1.407	2.206
De 20 a 24 años	993	1.292	2.285
De 25 a 29 años	1.146	1.613	2.759
De 30 a 34 años	1.514	2.110	3.624
De 35 a 39 años	2.264	3.149	5.413
De 40 a 44 años	3.602	4.531	8.133
De 45 a 49 años	4.588	6.191	10.779
De 50 a 54 años	5.996	7.870	13.866
De 55 a 59 años	7.354	9.565	16.919
De 60 a 64 años	7.610	10.160	17.770
De 65 a 69 años	7.103	9.453	16.556
De 70 a 74 años	6.999	8.692	15.691
De 75 a 79 años	6.853	7.172	14.025
De 80 a 84 años	8.149	6.198	14.347
De 85 a 89 años	8.496	4.879	13.375
De 90 a 94 años	5.314	2.600	7.914
De 95 y más años	4.734	1.949	6.683
TOTAL	84.875	91.461	176.336

Fuente: Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León. Estadísticas atención a personas con discapacidad. Elaboración propia.

4.6.3. VIOLENCIA DE GÉNERO

Los datos más actualizados sobre violencia de género son los arrojados por el Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género (Sistema VioGén), de la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior, que se puso en funcionamiento el 26 de julio del 2007, en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, “de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

43

Atendiendo a los casos de violencia de género según la distribución territorial y su comparativa sobre el total de Castilla y León, se arrojan los siguientes datos (Agosto 2020), destacando que la provincia de Palencia cuenta con un 6,32 % del total de las víctimas que contabiliza la región.

		Palencia	Castilla y León	% sobre CyL
NIVEL DE RIESGO	No apreciado	115	1.581	7,27
	Bajo	97	1.120	8,66
	Medio	17	264	6,44
	Alto	0	19	0,00
	Extremo	0	0	0,00
CASOS	Activos	229	2.984	7,67
	Inactivos	1.499	24.733	6,06
	Total	1.728	27.717	6,23
VICTIMAS		1.597	25.277	6,32

Fuente: Sistema de seguimiento integral en los casos de Violencia de Género (Sistema VioGén). Agosto 2020. Datos acumulados. Elaboración propia.

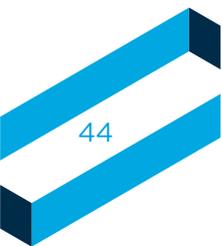
En cuanto a otras estadísticas relativas a las mujeres víctimas de violencia de género en las denuncias recibidas en los juzgados (dato a nivel de Castilla y León) en sus últimos datos disponibles del año 2018, destaca que Castilla y León cuenta en ese año con 4.993 mujeres víctimas de violencia de género, lo que supone un 3,15 % del total nacional, que asciende a 158.590 víctimas (Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad).

En relación a las denuncias recibidas, de las 5.239 que ha recogido Castilla y León, Palencia representa 307 del total, un 5,86%.

En lo que respecta al tipo de delitos ingresados, Palencia presenta la siguiente distribución:

Tipo de delito	Número
Lesiones y malos tratos del art. 153 CP	198
Lesiones y malos tratos del art. 173 CP	62
Quebrantamientos de penas	1
Quebrantamientos de medidas	17

Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.



Las órdenes y medidas de protección y seguridad incoadas por provincia, muestran como Palencia cuenta con 70 incoadas, de las cuales, 37 han sido adoptadas y 33 denegadas. Así mismo, de las 70 incoadas, 45 pertenecen a víctimas mujeres españolas mayores de edad y el resto, a mujeres extranjeras mayores de edad.

Las personas enjuiciadas en Castilla y León durante el año 2018 ascienden a 614, siendo 46 en la provincia de Palencia. De ellas, 25 son condenados españoles, 14 condenados extranjeros, y 7 absueltos españoles.

En cuanto a la relación de víctimas y denunciados, la provincia de Palencia presenta el siguiente contexto:

Relación	Número
Cónyuge	6
Ex Cónyuge	7
Relación afectiva	28
Ex relación afectiva	29

Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

En relación a las víctimas del año 2019 en Palencia, según datos recogidos por el Instituto Nacional de Estadística, han sido 323 las denuncias por violencia de género en nuestra provincia, 76 en 2020 hasta el 31 de julio.

En el año 2019 se registraron 174 llamadas al 016, siendo 157 en los primeros seis meses de 2020.

En el año 2019, 80 mujeres tuvieron orden de protección, siendo 22 las que la tuvieron en los seis primeros meses del 2020.

Es preocupante observar que el número de llamadas al 016 aumenta significativamente durante los primeros seis meses de 2020, coincidiendo en parte con el periodo más duro del confinamiento por la pandemia, mientras que el número de denuncias y de órdenes de protección no reflejan ese aumento.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



Datos de atención a víctimas de violencia de género en la Diputación de Palencia

Mujeres víctimas de violencia de género con intervención o seguimiento	99 en la actualidad
Casos con orden de protección en vigor	81
Casos sin orden de protección en vigor	18 (que no han denunciado o que ya se han extinguido las medidas judiciales)
Atención Atenpro	A lo largo del año 18 usuarias diferentes. Actualmente hay 15
Víctimas del a provincia que han accedido a centro de emergencia	3 mujeres y 3 menores
Víctimas que han accedido a casa de acogida	3 mujeres y 6 menores
Víctimas que han accedido a los alojamientos de urgencia de la provincia	1 mujer y dos menores
Víctimas atendidas por el apoyo psicológico de la corporación local	23 mujeres y 13 menores. En la actualidad 12 mujeres y 5 menores





5. PRINCIPIOS RECTORES

Los principios rectores conforman las orientaciones que guiarán el desarrollo de las actuaciones contempladas en el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de la Diputación de Palencia, dándole coherencia interna y sentando las bases del modelo de trabajo desde el punto de vista de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación. Los principios rectores serán:

Enfoque de género y transversalidad

Participación, empoderamiento y liderazgo

Cooperación y corresponsabilidad institucional

Garantía de transparencia

Atención a la diversidad

Enfoque de género y transversalidad

Es el principio fundamental que guiará el plan, aplicando la perspectiva de género como marco de trabajo en las diferentes acciones a realizar. Este principio operativo supone tener en cuenta que todas y cada una de las decisiones que se adopten, tendrán como destinatarias a diferentes personas, causando impactos diferenciales entre las mujeres y hombres. Además, la transversalidad o mainstreaming pretende reorganizar los procesos habituales de trabajo en la administración para incorporar la igualdad de género en todos los campos de actuación.

Participación, empoderamiento y liderazgo de las mujeres

La participación de la mujer debe entenderse como un elemento imprescindible para el avance en la sociedad, promoviendo una igualdad real y el reconocimiento de la mujer en todas las esferas. Es un requisito imprescindible para garantizar responsabilidades compartidas y además dicha participación deberá visualizarse también en otros colegios (asociaciones, entidades, organizaciones...etc.) de forma que todos sean partícipes en el desarrollo de las actuaciones que persigue el IV Plan.

Cooperación y corresponsabilidad institucional

La implementación y desarrollo del IV Plan necesita de la cooperación y corresponsabilidad interinstitucional. El logro de la igualdad de mujeres y hombres es responsabilidad de toda la Diputación de Palencia, colaborando con las diferentes administraciones.

Así mismo, la responsabilidad recae en todas las áreas de la institución, para lograr y trabajar de forma conjunta en la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres, con incidencia directa en las competencias de cada área, dedicando el personal y los recursos necesarios para construcción en conjunto de una sociedad justa e igualitaria.

Garantía de transparencia

El acceso a la información pública y el compromiso de buen gobierno de la Diputación de Palencia será el eje fundamental de todas sus acciones, haciendo posible que la ciudadanía participe de forma activa en las decisiones que les afectan, el manejo de los recursos públicos y los criterios, respondiendo a las demandas de la sociedad crítica y exigente.

Atención a la diversidad

La apuesta por reconocer a las mujeres sin una única seña de identidad supone tener en cuenta que poseen otros factores de identidad que hacen más compleja su situación y posición particular como mujeres. Se hace imprescindible tener en cuenta la realidad de la provincia, con diferentes culturas, procedencias, clase social o capacidades físicas y mentales.





6. OBJETIVOS

6.1. OBJETIVOS GENERALES

1. Favorecer el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombre en todos los ámbitos de actuación de esta institución

2. Cumplir y desarrollar la legislación vigente en materia de igualdad de género

6.2. OBJETIVOS GENERALES DE CADA ÁREA

I. POLITICA INSTITUCIONAL

- Continuar avanzando hacia un cambio organizacional que integre una visión de igualdad, tanto en su cultura como en su organización, garantizando la de forma transversal la perspectiva de género en su funcionamiento.
- Garantizar la igualdad en el ejercicio de los derechos y capacidades institucionales de la organización, favoreciendo la participación de las mujeres.
- Ser un referente y un ejemplo de sostenibilidad social, al considerar la igualdad, como criterio de calidad y base del desarrollo de las políticas institucionales.
- Desarrollar un compromiso firme contra la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones.

II. CULTURA Y TURISMO

- Aprovechar el potencial del turismo y la cultura, base para el crecimiento económico y la estabilidad de muchos núcleos rurales, como motor para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Promover la inclusión de la perspectiva de género en todas las acciones y programas que se desarrollen.
- Fomentar la participación activa de las mujeres en la cultura de la provincia.

III. DEPORTES

- Reflexionar sobre la presencia y el papel que juegan las mujeres en el deporte, analizando su invisibilidad o visibilidad y las diferentes situaciones y estereotipos, valorando su importancia para el desarrollo personal y social, en el ámbito del Deporte escolar, los Juegos populares y las competencias delegadas de la Junta de Castilla y León en Competiciones y Jornadas Formativas.
- Impulsar la colaboración y coordinación entre las instituciones y entidades con competencias en actividad física y deporte (Comunidades Autónomas, entidades locales, universidades, federaciones, clubes, etc.), para favorecer el incremento de la participación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte a todos los niveles, especialmente para favorecer su incorporación a los órganos directivos de las organizaciones deportivas.

IV. ECONOMÍA Y EMPLEO

- Promocionar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, la permanencia y la promoción en el empleo con especial atención a las mujeres con mayores dificultades de inserción laboral.
- Favorecer el mantenimiento y la recuperación demográfica del medio rural, fomentado el desarrollo de sectores estratégicos y de generación de empleo junto con el desarrollo de infraestructuras económicas y productivas que favorezcan la generación de iniciativa empresarial y actividad económica.
- Reforzar la perspectiva de género en todas las acciones y programas que se desarrollen.

V. INCLUSIÓN SOCIAL

- Promover la inclusión social y la igualdad de oportunidades en la población en situación de vulnerabilidad o exclusión social o en riesgo de padecerla, realizando un abordaje integral de sus necesidades y desarrollando programas que aumenten las oportunidades para participar plenamente en la vida económica, social y cultural de la sociedad en la que viven.

VI. SALUD Y CALIDAD DE VIDA

- Impulsar el bienestar físico, psicológico y social de las mujeres de la provincia.
- Reforzar la perspectiva de género en todas las acciones y programas que se desarrollen desde el área de servicios sociales.

Escuela Universitaria de Enfermería

- Eliminar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, y de Violencia de Género, así como velar por un entorno de prevención a través del fomento de los valores de la Escuela, y la vigilancia de cualquier conato de discriminación.

Centro de Mayores San Telmo

- Continuar avanzando hacia un cambio organizacional que integre una visión de igualdad, tanto en su cultura como en su organización, garantizando la integración de la perspectiva de género en su funcionamiento.
- Garantizar la igualdad en el ejercicio de los derechos y capacidades institucionales de la organización, favoreciendo la participación de las mujeres.
- Ser un referente y un ejemplo de sostenibilidad social, al considerar la igualdad, como criterio de calidad y base del desarrollo de las políticas institucionales.
- Desarrollar un compromiso firme contra la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones.

VII. VIOLENCIA DE GÉNERO

Prevención

Prevenir la violencia de género promoviendo una sociedad igualitaria entre hombres y mujeres, fomentando la autonomía, la autoestima y la seguridad de las mujeres.

Intervención

Mejorar la seguridad de la mujer víctima de violencia de género y de las personas que de ella dependen, fomentando su autonomía y empoderamiento.



7. AREAS DE INTERVENCIÓN

7.1. POLÍTICA INSTITUCIONAL

Objetivos Generales

- Continuar avanzando hacia un cambio organizacional que integre una visión de igualdad, tanto en su cultura como en su organización, garantizando de forma transversal la perspectiva de género en su funcionamiento.
- Garantizar la igualdad en el ejercicio de los derechos y capacidades institucionales de la organización, favoreciendo la participación de las mujeres.
- Ser un referente y un ejemplo de sostenibilidad social, al considerar la igualdad, como criterio de calidad y base del desarrollo de las políticas institucionales.
- Desarrollar un compromiso firme contra la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones.

Objetivos específicos

- Profundizar en la igualdad de oportunidades en los diferentes procesos, procedimientos, planificación y ejecución de programas de la Diputación, eliminando todo tipo de discriminación directa o indirecta.
- Asesorar en el Desarrollo de Políticas Locales de Igualdad, a los municipios, sensibilizando en materia de igualdad de género a las y los responsables municipales.
- Visibilizar y apoyar iniciativas y actos de igualdad y contra la violencia de género, contribuyendo al desarrollo y realización de encuentros, iniciativas y proyectos, que promuevan el intercambio de experiencias y buenas prácticas sobre igualdad y contra la violencia de género, fomentando la participación de la mujer.
- Garantizar el compromiso con la igualdad y la prevención de la violencia de género, en la comunicación institucional.
- Aumentar la visibilidad y la conciencia sobre la violencia de género, sus formas, causas, y consecuencias.

Acciones

1.

- 1.1. Implantación en las Políticas de Carrera Profesional y Promoción de los CV's "ciegos", para evitar "sesgos no conscientes" en los procesos selectivos.
- 1.2. Fomento de la inclusión de materias de igualdad, en los programas de las convocatorias de los distintos procesos selectivos para acceso al empleo.
- 1.3. Valoración de Formación en materia de igualdad, en convocatorias de acceso al empleo en esta Administración.
- 1.4. Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en la aplicación de la normativa sectorial que en cada caso resulte de aplicación.
- 1.5. Coordinación y planificación conjunta de acciones con otras instituciones, agentes sociales, asociaciones, etc., para combatir la Violencia de Género.
- 1.6. Implementación de la perspectiva de género, derechos y diversidad en políticas, programas y proyectos (Mainstreaming = Transversalidad).

2.

- 2.1. Asesoramiento a municipios en políticas de igualdad.
- 2.2. Aumento de la colaboración y coordinación con los Ayuntamientos y Entidades Menores, para el avance en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.

3.

- 3.1. Apoyo al tejido asociativo de mujeres rurales que promuevan, favorezcan, impulsen y faciliten el empoderamiento y la participación de las mujeres.
- 3.2. Celebración anual del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo.
- 3.3. Celebración anual del Día de la Mujer Rural, el 15 de octubre.
- 3.4. Conmemoración del Día Internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer, el 25 de Noviembre.
- 3.5. Coordinación y planificación conjunta de acciones con otras institucionales, agentes sociales, asociaciones, etc., para combatir la Violencia de Género.

- 3.6. Apoyar actividades de promoción de la igualdad y lucha contra la violencia de género a través de las convocatorias de subvenciones a asociaciones juveniles y a Ayuntamientos para el desarrollo de actividades con jóvenes.
- 3.7. Fomento del intercambio de experiencias con otros organismos, participando en seminarios, jornadas y cursos dirigidos a favorecer la igualdad.
- 3.8. Divulgación de las iniciativas y actuaciones de otras instituciones relacionados con la igualdad.

4.

- 4.1. Generación periódica de contenidos de igualdad y prevención de violencia.
- 4.2. Cobertura de eventos y acciones específicas (igualdad y prevención)
- 4.3. Velar por el uso en la web y las redes sociales de imágenes que no contengan sesgos de género o sean estereotipadas.
- 4.4. Creación de un espacio específico de información sobre temas relacionados con la Igualdad.

7.2. CULTURA Y TURISMO

Objetivos generales

- Aprovechar el potencial del turismo y la cultura, base para el crecimiento económico y la estabilidad de muchos núcleos rurales, como motor para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Promover la inclusión de la perspectiva de género en todas las acciones y programas que se desarrollen.
- Fomentar la participación activa de las mujeres en la cultura de la provincia.

Objetivos específicos

- Potenciar la perspectiva de género en los contenidos de los distintos proyectos y programas culturales, artísticos y turísticos para favorecer la superación de los estereotipos de género y la transmisión de valores igualitarios y eliminar

mensajes y expresiones que fomenten o reproduzcan la violencia de género.

- Visibilizar las expresiones artísticas y culturales realizadas por mujeres, así como su papel protagonista en el ámbito de la cultura y del turismo en la provincia.
- Fomentar la formación y capacitación profesional de las mujeres en el ámbito de la gestión cultural y turística.

Acciones

1.

- 1.1. Inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de los distintos proyectos y programas.
- 1.2. Recogida de datos desagregados por sexo, de participantes en concursos, exposiciones..., así como en actividades formativas en el ámbito de la cultura y el turismo.

2.

- 2.1. Desarrollo de exposiciones en las que se visibilice el papel de las mujeres en la vida cultural, artística, política, social o profesional palentina.
- 2.2. Creación de un espacio en la web institucional de carácter permanente en el que se incorporen contenidos culturales y artísticos de mujeres palentinas de especial relevancia.
- 2.3. Desarrollo de jornadas o ponencias específicas en las que se ponga en valor el papel de la mujer en la cultura y el turismo de nuestra provincia.
- 2.4. Desarrollo de talleres en eventos culturales que incidan de forma especial en la temática de la "igualdad de género", destinadas básicamente a la población escolar y al público infantil y juvenil.
- 2.5. Fomento de la participación en el Certamen de relatos breves Cristina Tejedor, cuyo objetivo es promover e incentivar la creación cultural basada en la igualdad de género, especialmente de personas más jóvenes.

3.

- 3.1. Desarrollo y programación de acciones de formación para emprendedoras en el ámbito de la cultura y el turismo.
- 3.2. Apoyo al tejido asociativo de mujeres rurales que promuevan, favorezcan, impulsen y faciliten el empoderamiento y la participación de las mujeres en actividades culturales y turísticas locales.
- 3.3. Ayudas para potenciar el crecimiento del sector de las empresas relacionadas con la cultura y el turismo, gestionadas localmente por mujeres.
- 3.4. Implantación del Código Ético Mundial para el Turismo, sector que abre inmensas oportunidades de empleo y generación de ingresos para las mujeres y sienta las bases para la reducción de la pobreza y el desarrollo económico local.

7.3. DEPORTE

Objetivos generales

- Reflexionar sobre la presencia y el papel que juegan las mujeres en el deporte, analizando su invisibilidad o visibilidad y las diferentes situaciones y estereotipos, valorando su importancia para el desarrollo personal y social, en el ámbito del Deporte escolar, los Juegos populares y las competencias delegadas de la Junta de Castilla y León en Competiciones y Jornadas Formativas.
- Impulsar la colaboración y coordinación entre las instituciones y entidades con competencias en actividad física y deporte (Comunidades Autónomas, entidades locales, universidades, federaciones, clubes, etc.), para favorecer el incremento de la participación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte a todos los niveles, especialmente para favorecer su incorporación a los órganos directivos de las organizaciones deportivas.

Objetivos específicos

- Lograr la igualdad plena en todas las convocatorias que impulse el servicio de deportes.
- Promover la práctica deportiva entre las mujeres y el acceso al deporte, fomentando sus posibilidades y capacidades en deportes masculinizados.

- Ofrecer y compartir experiencias personales para generar motivación a través de un modelaje resiliente positivo, visibilizando historias de superación personal de mujeres deportistas, canalizando las necesidades de las mujeres en el deporte.
- Incluir la Igualdad entre hombres y mujeres en la formación de personal técnico deportivo y fomentar la capacitación del personal técnico femenino, así como promocionar la idea de igualdad entre las y los más jóvenes.

Acciones

1.

- 1.1. Política transversal en toda la gestión del ámbito deportivo local, planificando e implementando políticas con perspectiva de género.
- 1.2. Modalidades tanto masculinas, como femeninas en todos los deportes de los Juegos Escolares, siempre en igualdad de condiciones y oportunidades.
- 1.3. Categorías mixtas, cuando la normativa de la modalidad deportiva lo permita.
- 1.4. Desarrollo en los centros escolares de programas de concienciación sobre la igualdad entre hombres y mujeres, a través de los clubes deportivos.
- 1.5. Convocatoria de programas contra la violencia de género en centros escolares, a través de actividades deportivas.

2.

- 2.1. Fomento de la participación en los foros y torneos deportivos para visibilizar el deporte femenino y luchar contra la desigualdad y la violencia de género.
- 2.2. Convenios de colaboración con clubes deportivos para la promoción del deporte femenino.
- 2.3. Apoyo a actividades deportivas de primer nivel del deporte femenino.
- 2.4. Potenciación de la asistencia a competiciones deportivas de élite de deporte femenino.

- 2.5. Estudio de posibles actuaciones preventivas, para evitar el abandono de la actividad deportiva federada femenina, indagar sobre las causas del abandono, identificarlas y establecer medidas para paliarlas.
- 2.6. En los carteles de difusión de actividades o eventos deportivos, preceder la información del deporte femenino sobre el deporte masculino, así como priorizar las imágenes de mujeres deportistas.

3.

- 3.1. Elaboración de un decálogo de la Igualdad en el deporte, en cuya elaboración se procurará la máxima participación de clubes y deportistas.
- 3.2. Recopilación de historias de deportistas locales, tanto cuantitativa como cualitativamente, en el ámbito de la actividad física y del deporte, reservando un espacio específico en la web institucional, así como su difusión a través de las redes sociales.
- 3.3. Establecimiento de un canal de comunicación con las mujeres que participan en un deporte federado, nombrando a una representante de las mismas para conocer sus necesidades y su percepción sobre la situación de las mujeres en los clubes deportivos.

4.

- 4.1. Formación a todo el personal encargado del diseño de la oferta deportiva, a todo el personal responsable de la gestión del ámbito deportivo local, a todo el personal técnico, entrenadoras, entrenadores, al personal de los centros escolares, padres y madres de todas las edades, en el principio de igualdad de forma transversal.
- 4.2. Charlas en instalaciones deportivas o colegios a lo largo del curso académico, sobre la igualdad en el deporte.
- 4.3. Incorporación en las convocatorias de campamentos de Verano de 2020, Programas y Actividades sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

7.4. ECONOMÍA Y EMPLEO

Objetivos generales

- Promocionar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, la permanencia y la promoción en el empleo con especial atención a las mujeres con mayores dificultades de inserción laboral.
- Favorecer el mantenimiento y la recuperación demográfica del medio rural, fomentado el desarrollo de sectores estratégicos y de generación de empleo junto con el desarrollo de infraestructuras económicas y productivas que favorezcan la generación de iniciativa empresarial y actividad económica.
- Reforzar la perspectiva de género en todas las acciones y programas que se desarrollen.

Objetivos específicos

- Fomentar el emprendimiento femenino y la innovación social.
- Mejorar el acceso al empleo de la población en general y especialmente de las mujeres rurales, promoviendo el tejido empresarial, la consolidación de empresas existentes y la atracción de nuevas empresas, con el fin de crear empleo sostenible y desarrollo económico y social, mejorando la competitividad empresarial.

Acciones

1.

- 1.1. Acceso de la mujer emprendedora a la red de apoyo y recursos para el emprendimiento: Asistencia técnica, desarrollo Plan Empresa, búsqueda de financiación, tramitación de ayudas y subvenciones, presencia en internet,
- 1.2. Creación de tres Ecosistemas para el fomento del emprendimiento e innovación social en tres zonas de la provincia. Promoción de espacios de emprendimiento y coworking.
- 1.3. Campañas de información sobre ayudas y subvenciones para el emprendimiento de la mujer rural. Guía de ayudas y recursos para el emprendimiento y apoyos a empresas de economía social promovidas mayoritariamente por mujeres.

- 1.4. Apoyo en la búsqueda de financiación a la mujer rural.
- 1.5. Elaboración y desarrollo de un Plan estratégico de emprendimiento en el medio rural.
- 1.6. Colaboración para el desarrollo de Jornadas de difusión de experiencias profesionales de mujeres en el medio rural que inspiren a otras mujeres para el emprendimiento o mejora de su situación laboral, personal y económica.
- 1.7. Acciones que permitan conectar nuevas emprendedoras con propietarios y propietarias de negocio consolidados y viables que vaya a ser traspasados.
- 1.8. Banco de Ideas / Nichos de mercado, a disposición de potenciales emprendedoras y empresarias.
- 1.9. Organización de talleres formativos en materias de interés para las mujeres emprendedoras.

2.

- 2.1. Programa de formación específica y a la carta vinculada a las necesidades del mercado de trabajo local, dentro de la Escuela de Empresarios/as y Emprendedores/as.
- 2.2. Colaboración con entidades públicas como ECYL para la obtención de certificados coherentes con la realidad económica, social y cultural de la población rural. (Certificados de Profesionalidad, válidos en todo el territorio nacional)
- 2.3. Programa de formación para el empleo en sectores emergentes de la agroalimentación y el turismo.
- 2.4. Ejecución de proyectos propios de formación y emprendimiento como "Quédate en Palencia" o "Emprende Rural Palencia", fomentando la formación a través de la obtención de certificados de profesionalidad, y el emprendimiento femenino a través de talleres de emprendimiento.

3.

- 3.1. Ayudas para la creación y el mantenimiento de empresas de mujeres, fomentando el empleo estable y de calidad.
- 3.2. Apoyo a la oferta de suelo industrial competitiva para la atracción de nuevas empresas.
- 3.3. Apoyo al tejido empresarial de mujeres rurales que promuevan, favorezcan, impulsen y faciliten el empoderamiento y la participación de las mujeres en espacios públicos.
- 3.4. Alianzas estratégicas para la mejora de la competitividad empresarial, en la provincia de Palencia.
- 3.5. Asesoramiento en la participación de programas de Internacionalización.

7.5. INCLUSIÓN SOCIAL

Objetivo general

· Promover la inclusión social y la igualdad de oportunidades en la población en situación de vulnerabilidad o exclusión social o en riesgo de padecerla, realizando un abordaje integral de sus necesidades y desarrollando programas que aumenten las oportunidades para participar plenamente en la vida económica, social y cultural de la sociedad en la que viven.

Objetivos específicos

- Potenciar la perspectiva de género en las actividades y programas de servicios sociales y sensibilizar sobre la especial vulnerabilidad de las mujeres en situación o riesgo de exclusión.
- Apoyar permanente al personal del área de servicios sociales para la mejora de las condiciones y posición de las mujeres en situación de exclusión social o en riesgo de padecerla.
- Consolidar y mejorar permanentemente los recursos puestos a disposición de las mujeres para prevenir, evitar o paliar situaciones de exclusión social.
- Mejorar la protección de las menores en situación o riesgo de exclusión social.

- Implementar actuaciones específicas para afrontar la situación y problemática de las mujeres con discapacidad, de otras culturas, religiones y en exclusión social de la provincia.

Acciones

1.

- 1.1. Incorporación de protocolos para la detección y valoración de situaciones de necesidad de personas en exclusión social.

2.

- 2.1. Información y asesoramiento permanente a través de los centros de acción social de la provincia.
- 2.2. Desarrollo de acciones formativas para usuarias dirigidas a la mejora de habilidades básicas, resolución conflictos, formación para el empleo.
- 2.3. Acciones de coordinación con otras administraciones públicas.
- 2.4. Colaboración con entidades del tercer sector para el desarrollo de programas específicos para mujeres en situación o riesgo de exclusión social.
- 2.5. Atención de necesidades básicas de subsistencia en situaciones de urgencia social con el fin de prevenir, evitar o paliar situación de exclusión social
- 2.6. Programas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional
- 2.7. Convocatoria anual de subvenciones para asociaciones sin ánimo de lucro de carácter general, así como para asociaciones de mujeres de la provincia.

3.

- 3.1. Capacitación a las personas que desempeñan roles parentales para desenvolverse adecuadamente en el cuidado y educación de hijas/os.
- 3.2. Consolidación de programas y actuaciones de atención a la infancia en situación de exclusión.

4.

- 4.1. Actuaciones específicas con grupos de adolescentes y sus familias.
- 4.2. Acciones formativas de apoyo socioeducativo para familias y menores en situación o riesgo de exclusión social.

5.

- 5.1. Desarrollo de acciones formativas de sensibilización e información sobre igualdad, conciliación, corresponsabilidad y violencia de género.
- 5.2. Apoyo a las asociaciones, entidades y colectivos que trabajan proyectos igualitarios con perspectiva de género con personas con capacidades diferentes y en riesgo de exclusión social.

7.6. SALUD Y CALIDAD DE VIDA

Objetivos generales

- Impulsar el bienestar físico, psicológico y social de las mujeres de la provincia.
- Reforzar la perspectiva de género en todas las acciones y programas que se desarrollen desde el área de servicios sociales.

Objetivos específicos

- Mejorar el bienestar biopsicosocial de las mujeres a través de diferentes actividades y/o talleres, abordando cuestiones en materia de salud y calidad de vida.
- Potenciar la vida familiar como responsabilidad de mujeres y hombres promoviendo modelos de educación no sexista.
- Favorecer la participación social y el empoderamiento de las mujeres en los ámbitos de la vida de su localidad.
- Reforzar el compromiso de la institución en mejorar la salud y la calidad de vida de la población de la provincia, en especial de las mujeres.

Acciones

1.

- 1.1. Desarrollo de programas específicos para mejorar la salud de las mujeres a lo largo de todo su ciclo biológico.
- 1.2. Desarrollo de distintas actuaciones, programas y talleres dirigidos a mejorar las diferentes facetas de su vida, Programas y talleres de: autoestima, gestión emocional, pensamiento positivo, relaciones interpersonales, resolución de conflictos, expresión corporal, control del estrés y ansiedad, resolución del duelo, autocuidado, alimentación, afectividad, sexualidad.
- 1.3. Estudio y desarrollo de talleres sobre las distintas adicciones y el hecho de ser mujer.
- 1.4. Talleres de prevención sobre el consumo de drogas.

2.

- 2.1. Realización de distintas actividades (Charlas de sensibilización, programas, talleres) sobre la salud física y psíquica orientadas a los hombres en los que se aborden diferentes temas (masculinidad, sexualidad, identidad, roles.).
- 2.2. Diseño de talleres específicos para hombres sobre la paternidad y reparto equilibrado de responsabilidades familiares y domésticas.

3.

- 3.1. Desarrollo de programas y talleres de carácter socio cultural en los que a la vez de trabajar aspectos concretos de la vida diaria se favorezca la socialización y las relaciones personales.
- 3.2. Mantenimiento de una línea específica de subvenciones a Asociaciones de mujeres de la provincia de Palencia.
- 3.3. Convocatoria de subvenciones a Asociaciones sin ánimo de Lucro, en materia de Servicios Sociales y de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.
- 3.4. Fomento de la participación de las mujeres a través del personal de los distintos centros de acción social en todas las actividades, programas y talleres propios del área de servicios sociales, así como aquellos otros que puedan ser de interés para las mujeres.

3.5. Desarrollo cursos de liderazgo y desarrollo de responsabilidades para asumir con eficacia puestos directivos y de responsabilidad social.

4.

4.1. Continuidad en el desarrollo y puesta en marcha de la Estrategia de Promoción de la Salud y Prevención en el Sistema Nacional de Salud.

4.2. Trabajo coordinado a través de la participación en la Red Española de ciudades saludables.

4.3. Mantenimiento de criterios de valoración preferentes para proyectos que favorecen el impacto directo hacia el empoderamiento y liderazgo de la mujer en la convocatoria de subvenciones en materia de Cooperación al Desarrollo.

4.4. Programas de formación de personas cuidadores de dependientes.

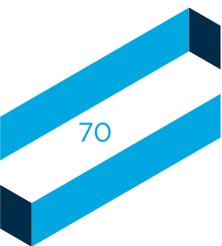
7.6.1. ESCUELA UNIVERSITARIA DE ENFERMERIA

Objetivo general

· Eliminar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, y de Violencia de Género, así como velar por un entorno de prevención a través del fomento de los valores de la Escuela, y la vigilancia de cualquier conato de discriminación.

Objetivos específicos

- Generar un proceso de información y compromiso con la igualdad de género.
- Fomentar la formación en igualdad
- Desarrollar protocolos de prevención y actuación en materia de violencia de género.
- Facilitar la conciliación de la vida familiar y promover la corresponsabilidad.
- Incluir el lenguaje no sexista en todos los documentos y publicaciones de la Escuela.
- Visibilizar actuaciones en materia de igualdad.



Acciones

1.

- 1.1. Celebración del Acto de apertura, en el que se informe a la comunidad estudiantil de la existencia y contenido del Plan de Igualdad.
- 1.2. Plan de Comunicación Interna, incluida toda la comunidad educativa.
- 1.3. Cartelería con perspectiva de género, que elabora el estudiantado, dentro de las asignaturas de “Enfermería Comunitaria” y de “Educación para la Salud”.
- 1.4. Concurso anual de un “Lema por la igualdad” que será elaborado por la Comunidad Educativa. Se elegirá el lema más votado por el alumnado y se publicará en la página web de la Escuela.
- 1.5. Implantación de un método ciego para la corrección de exámenes.
- 1.6. Difusión del Plan de Igualdad, en medios y canales inclusivos, así como el contenido y las medidas de fomento de la igualdad efectiva en la Escuela.
- 1.7. Encuesta a la comunidad estudiantil, que refleje las opiniones sobre el plan de igualdad.
- 1.8. Buzón de sugerencias sobre la igualdad en la Escuela.

2.

- 2.1. Inclusión de más autoras en la bibliografía utilizada por la Comunidad Docente.
- 2.2. En el plan de estudios, introducción de una asignatura de carácter optativo que trate la materia de igualdad efectiva y violencia de género, especialmente para formar a los futuros profesionales de la Enfermería en la prevención y detección precoz de situaciones de acoso y violencia de género, así como para conocer los protocolos de actuación y el trato a los pacientes en los que se puedan dar estas situaciones; o introducirlo en el currículum de algunas asignaturas.
- 2.3. La realización de talleres y jornadas de formación tanto a Comunidad Docente como a las demás personas trabajadoras de la Escuela, en materia de igualdad efectiva, no discriminación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de género.

3.

- 3.1. Elaboración de un protocolo de actuación en caso de acoso o violencia de género, de forma que se establezcan mecanismos de actuación, facilitación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular y de trazabilidad del proceso.
- 3.2. Elaboración de un código de buenas prácticas
- 3.3. Establecimiento y consolidación de alianzas externas para evitar el acoso.

4.

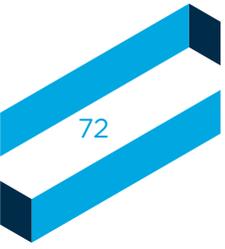
- 4.1. Revisión de las guías de las asignaturas del Prácticum.
- 4.2. Adopción de medidas de conciliación de la vida familiar, la protección del alumnado con responsabilidades familiares, especialmente la protección a la maternidad de las estudiantes en prácticas.
- 4.3. Visibilización de las acciones del Programa de Violencia Cero.

5.

- 5.1. Formación e Implantación del lenguaje inclusivo y no sexista en la Comunidad Educativa.
- 5.2. Elaboración de un manual de estilo.

6.

- 6.1. Premio anual que reconozca a la persona y/o grupos que desde el ámbito académico fomenten la igualdad.
- 6.2. Publicidad del Premio: página web, RRSS, medios de comunicación.



7.6.2. CENTRO DE MAYORES SAN TELMO

Objetivo general

- Prestar una atención integral a todas las personas residentes cubriendo sus necesidades bio-psico-sociales, desde el modelo de atención centrado en la persona, contribuyendo a que exista una calidad de vida y bienestar social de la persona e integrando la perspectiva de género.

Objetivo específico

- Fomentar desde el Centro Residencial de Personas Mayores, San Telmo, día a día una igualdad entre hombres y mujeres real y efectiva.

Acciones

1.

- 1.1. Continuación de la implementación de los protocolos de ingreso y aplicación del Reglamento Interno del centro desde la perspectiva del bienestar de la persona sin discriminación por género.
- 1.2. Atención social personalizada y especializada en función de las necesidades de las personas residentes incidiendo en la superación de roles y estereotipos de género que pueden detectarse.
- 1.3. Desarrollo del trabajo del equipo sanitario desde la igualdad en la praxis y basado en procesos permanentes de sensibilización y formación
- 1.4. Implementación de las actividades terapéuticas, de rehabilitación y de ocio según las circunstancias y necesidades de cada persona y procurando la incorporación de hombres a las actividades y talleres más feminizados y viceversa.
- 1.5. Actividades específicas de autoestima y empoderamiento individual y colectivo para usuarias que necesiten refuerzo de su capacidad de toma de decisiones y vida independiente.
- 1.6. Acceso igualitario a los distintos servicios del Centro San Telmo en función de las necesidades y no en función del género.



7.7. VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos generales

PREVENCIÓN

- Prevenir la violencia de género promoviendo una sociedad igualitaria entre hombres y mujeres, fomentando la autonomía, la autoestima y la seguridad de las mujeres.

INTERVENCIÓN

- Mejorar la seguridad de la mujer víctima de violencia de género y de las personas que de ella dependen, fomentando su autonomía y empoderamiento.

Objetivos específicos

PREVENCIÓN

- Liderar un compromiso contra la violencia de género, asumiendo la responsabilidad pública en su erradicación.
- Sensibilizar sobre la problemática social que supone la violencia contra las mujeres y concienciar a la ciudadanía de la necesidad de tomar posicionamiento activo contra la violencia de género, con especial atención a los más jóvenes, ayudándoles a identificar los micro machismos, actividades que están en la base de la violencia de género.

INTERVENCIÓN

- Detectar precozmente las situaciones de violencia de género, para iniciar la intervención lo antes posible con el fin de reducir riesgos, prevenir daños, minimizar secuelas y fomentar los procesos de autonomía y empoderamiento de la mujer, lo antes posible.
- Facilitar que las mujeres que están sufriendo violencia de género, sean conscientes de la situación que están viviendo e inicien un proceso de ruptura de la relación de maltrato.

- Ofrecer una cobertura integral de necesidades sociales de las mujeres víctimas de violencia de género y a las personas que de ellas dependen.
- Optimizar los recursos en la atención a las víctimas de violencia de género.

Acciones

1.

- 1.1. Elaboración, desarrollo y visibilización del Manifiesto anual de la Diputación de Palencia contra la violencia de género.
- 1.2. Conmemoración anual del Día Internacional contra la violencia de género y desarrollo de acciones en la provincia.
- 1.3. Continuar reforzando el papel del Consejo Provincial de la mujer y la coordinación de acciones entre las instituciones y la sociedad civil.
- 1.4. Fomentar la participación de los profesionales en conferencias y jornadas, garantizando formación continua necesaria para el mejor desempeño de sus funciones.

2.

- 2.1. Jornadas de sensibilización sobre la problemática de la violencia de género, especialmente entre la juventud.
- 2.2. Difundir la existencia del Teléfono nacional de atención a la violencia de género: 016 y del Teléfono para personas con discapacidad auditiva y/o del habla: 900 116 016
- 2.3. Fomentar el desarrollo de talleres para la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos.
- 2.4. Campañas de reducción de la tolerancia social hacia la violencia de género.
- 2.5. Fomentar el conocimiento y uso de las herramientas tecnológicas existentes que aportan apoyo y seguridad a las posibles víctimas.
- 2.6. En los Campamentos, actividades lúdicas y o deportivas, desarrollar talleres en los que se trabaja la aparición de comportamientos conducentes a la violencia y dominio sobre la mujer desde edades tempranas, para prevenirlos y erradicarlos.



- 2.7. Promocionar, en colaboración con las instituciones educativas, actitudes que conlleven a una convivencia igualitaria entre hombres y mujeres, respetuosa y que valore modos pacíficos de resolución de conflictos, tanto entre el alumnado como en sus familias.
- 2.8. Priorizar actuaciones de sensibilización contra la violencia de género en las convocatorias de subvenciones a las asociaciones juveniles de la provincia.
- 2.9. Desarrollo de campañas y actividades de promoción, encaminadas a transmitir el mensaje, en la población adolescente y juvenil, concienciando de la relación entre roles sexistas y violencias de género, especialmente a través de las redes sociales.

INTERVENCIÓN

3.

- 3.1. Coordinación interinstitucional con la Subdelegación de Gobierno, las Fuerzas y Cuerpos de seguridad del Estado y la Junta de Castilla y León, para la detección de casos y puesta en marcha de la intervención.
- 3.2. Coordinación con el personal de los centros de salud, centros educativos y otros profesionales que en el desempeño de su actividad puedan detectar situaciones de violencia de género.
- 3.3. Proactividad en la detección de casos, mediante el manejo de indicadores habitualmente presentes en las situaciones de violencia de género.

4.

- 4.1. Información sobre qué es la violencia de género, su proceso, sus manifestaciones y sus consecuencias.
- 4.2. Información sobre sus derechos como persona y, más específicamente, como mujer.
- 4.3. Desmontar mitos en torno a la violencia de género y a los roles asignados socialmente al hombre y a la mujer.

5.

- 5.1. Designación de coordinador/a de caso que sea la persona de referencia de la mujer víctima de violencia de género.
- 5.2. Intervención de urgencia para garantizar la atención médica y psicológica, el asesoramiento jurídico y, en su caso, la seguridad en un alojamiento alternativo.
- 5.3. Evaluación del riesgo: con el fin de facilitar la toma de conciencia, la prioridad en la respuesta y la movilización de recursos que mejoren la seguridad de las víctimas.
- 5.4. Diseño de medidas de autoprotección adaptadas a la situación de cada víctima.
- 5.5. Valoración social de la situación de violencia con el fin de realizar una intervención adecuada.
- 5.6. Diseño de plan de actuación integral acorde a las necesidades detectadas en la valoración
- 5.7. Información sobre los derechos y recursos que asisten a las víctimas de violencia de género.
- 5.8. Tramitación para el acceso a recursos y servicios propios y de otras administraciones.
- 5.9. Seguimiento y evaluación de la situación de violencia y del proceso de autonomía y empoderamiento de la mujer y su unidad familiar.
- 5.10. Coordinación y trabajo en equipo con centros de salud, centros escolares, Fuerzas y Cuerpos de seguridad del Estado y otras/os profesionales que estén interviniendo con las víctimas de violencia de género.
- 5.11. Coordinación interna: para garantizar la atención integral y homogénea de las mujeres víctimas de violencia de género.
- 5.12. Elaboración de un manual de coordinador/a de caso, siempre disponible para los profesionales y actualizado en todo momento.
- 5.13. Formación interna: formación en materia de violencia de género: aspectos sociales, jurídicos y de intervención social (detección, valoración, protocolo de intervención y recursos existentes).

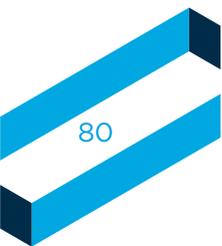
6.

- 6.1. Actualización permanente del manual de intervención y del catálogo de recursos existentes, así como del procedimiento de gestión y tramitación.
- 6.2. Mantenimiento y mejora de los recursos propios: apoyo psicológico y alojamiento de urgencia.
- 6.3. Colaboración en el mantenimiento de recursos dependientes de otras administraciones.
- 6.4. Coordinación con otras administraciones y organismos para agilizar la gestión de recursos, así como para evitar duplicidades e incompatibilidades.
- 6.5. Realización de aportaciones y propuestas a otros organismos e instituciones respecto a necesidades detectadas en cuanto a procedimiento de gestión y acceso a recursos.
- 6.6. Participación y colaboración en jornadas formativas organizadas por colegios profesionales que intervienen en materia de violencia de género (abogacía, psicología, trabajo social, etc.) con el fin de difundir el modelo de intervención, sus procesos y recursos.





8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN



SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

El Plan de Igualdad es una herramienta estratégica que persigue la mejora de la situación de discriminación de género, y es indispensable realizar un seguimiento y análisis del cumplimiento de los objetivos así como el grado de ejecución de las diferentes acciones en las que se vertebra.

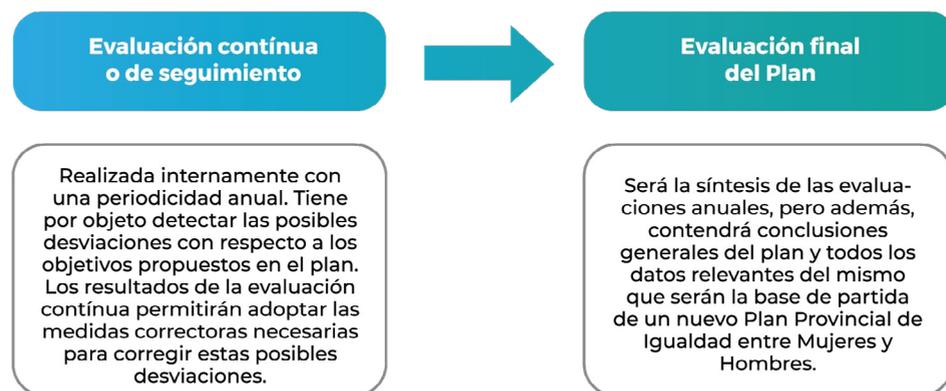
De vital importancia en el desarrollo de cualquier planificación es el seguimiento continuo y permanente del cumplimiento de los objetivos generales y específicos fijados en el plan, así como del desarrollo y efectos de las acciones planteadas en el mismo.

Este seguimiento se desarrolla permanentemente desde el Área de Servicios Sociales de la Diputación Provincial, detectando puntos de mejora o medidas correctoras que permitan moderar las desviaciones que se hayan podido producir en su desarrollo e implementación.

Para su desarrollo se contará con la participación de todos los servicios implicados, que colaborarán activamente en la aportación de información y concreción de los resultados de las acciones desarrolladas.

Este IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género se someterá a una evaluación **cuantitativa** basada en indicadores, así como en una evaluación **cualitativa** proveniente de todos los agentes e instituciones implicadas.

La evaluación de cualquier plan permite además, diseñar y enfocar las acciones definidas si fuese necesario, valorando si se han conseguido o no los objetivos planeados en un inicio.



La Diputación de Palencia se dotó en el año 2005 del denominado **Consejo Provincial de la Mujer**, en virtud del Reglamento publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 108, de 9 de septiembre de 2005.

Su artículo primero dispone que es *“un órgano colegiado constituido por la Diputación de Palencia, de naturaleza consultiva, no vinculante, especializado o sectorial, con la finalidad de promover la igualdad de oportunidades para la mujer y canalizar la participación de esta y de sus asociaciones en los asuntos provinciales que les afecten y sean sometidos a su información”. Así mismo establece entre sus funciones, en el apartado k) de su artículo tercero, el “Seguimiento de los Planes de Igualdad y su desarrollo”.*

8.1. FASES DE LA EVALUACIÓN

La evaluación es un proceso dinámico que parte de cada uno de los proyectos, programas y actuaciones concretas que se realizan y que dan paso a la evaluación general del Plan. Por lo tanto, cada proyecto, programa o actuación, según sus objetivos y metodología, contará con una evaluación específica.

Esta evaluación se llevará a cabo con la siguiente ficha que nos facilitará el seguimiento de las acciones que cada área ha desarrollado, nos mostrará el grado de consecución de los objetivos mediante los indicadores que se elaboren y nos dará pautas para los siguientes programas o actividades a realizar. Las personas responsables de las áreas serán las encargadas de pasar esta información al área de Igualdad de Servicios Sociales para su sistematización y la elaboración de los informes anuales y final.

SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

82

Evaluación de la Planificación

Se planifica, diseña y proyecta la intervención. En ella se definen los objetivos, la metodología, el grupo, la causa o necesidad de intervenir y se hace una estimación de los recursos disponibles.

ASPECTOS

El fenómeno, el modelo teórico de referencia, la necesidad de intervención, el grupo, los objetivos, las metodologías, los recursos y la planificación de las fases de la evaluación.

Evaluación del proceso

Se evalúa el funcionamiento y las condiciones de aplicación, la ejecución y el cumplimiento con respecto a la planificación inicial. Esta evaluación permitirá variar, modificar, corregir o mantener las condiciones iniciales.

Evaluación de la cobertura (participación, características y difusión), evaluación de las actividades (definición, métodos, registro y recogida de datos), evaluación de la temporalización (diferencia entre la planificación prevista y la real), evaluación de los recursos humanos (responsables y coordinaciones), evaluación de los recursos materiales (comparación de recursos y presupuestos).

Evaluación de los resultados

Esta evaluación tiene como finalidad comparar los resultados obtenidos con los propuestos en la planificación, tanto en el Plan en su conjunto, como en cada uno de sus programas y actuaciones.

Se tendrá en cuenta los siguientes factores: indicadores a tener en cuenta para conocer los resultados, método utilizado (cuantitativo o cualitativo), instrumentos de medida, definición de la recogida de la información y método de análisis de la información recogida.

MODELO DE FICHA PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE INTERVENCIÓN	Nombre del área de intervención
RESPONSABLE	Sección de la Diputación implicada o responsable de ejecución
ACCIÓN	Descripción de la acción
ACTIVIDADES	Desglose de actividades de la acción en caso de ser necesario
Objetivos generales	Descripción
Objetivos específicos	Descripción
Estado de ejecución	<input type="checkbox"/> Sin ejecutar <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Ejecutada
Indicadores de realización	N° de acciones N° de participantes N° de reuniones N° de asistentes N° de ejemplares distribuidos Evaluación cualitativa de las personas participantes Evaluación cualitativa de las y los técnicosetc. (a definir en función de la acción)
Presupuesto	Indicar el coste del desarrollo de la acción desglosado en caso de disponer del dato
Fuentes de verificación	Informes del departamento Programas del Área de Servicios Sociales Plan de formación Plan de comunicación

8.2. VIGENCIA DEL PLAN

La vigencia del plan será de cuatro años.





ANEXOS

I. GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACCIÓN POSITIVA

El Comité para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa define las acciones positivas como las “estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”.

Son medidas temporales, flexibles y adecuadas a cada contexto de actuación.

AGENTE DE IGUALDAD

Impulsada por la Unión Europea en la década de los ochenta, se trata de una figura ocupacional que se ha consolidado en esta década en los distintos países que conforman la Unión.

Dicha figura está reconocida en España en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO). Sus competencias profesionales se refieren, básicamente, al “diseño, gestión y evaluación de programas de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades para la mujer en educación, formación profesional, empleo y en general todas las formas de participación ciudadana” (CNO, 94; cod. 2939).

CORRESPONSABILIDAD O REPARTO DE RESPONSABILIDADES

La corresponsabilidad o el reparto de responsabilidades puede definirse como la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a personas dependientes, y creación de una estructura y

organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo, un análisis teniendo en cuenta las especificidades del “género”.

DÉFICIT DEMOCRÁTICO

Repercusión que, entre otras causas, una participación desequilibrada de hombres y de mujeres tiene en la legitimidad de la democracia.

DEMOCRACIA PARITARIA

Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40 y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia.

DISCRIMINACIÓN

Dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc. (definición de la Real Academia de la Lengua Española, Edición 22).

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier

otra esfera". (Fuente: Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, (diciembre de 1979) organizada por Naciones Unidas.)

DISCRIMINACIÓN POSITIVA O INVERSA

Protección de carácter extraordinario que se da a un grupo históricamente discriminado, especialmente por razón de sexo, raza, lengua o religión, para lograr su plena integración social. En nuestro caso, protección a las mujeres para superar las desigualdades que les afectan. No confundir con acciones positivas. Estas últimas son medidas que se toman en el punto de partida hacia la igualdad. La discriminación positiva actúa en el punto de llegada. Equipara roles, favorece una equidad real, mejora las condiciones de las mujeres y permite la inclusión.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Reparto social de tareas en función del sexo.(...) Las mujeres tienen mayor responsabilidad que los hombres en el cuidado y crianza de las hijas y los hijos y en las ocupaciones domésticas, mientras que los hombres se dedican más a las tareas extradomésticas, que comprenden desde el ámbito económico y político hasta el religioso y el cultural (Artículo "División Sexual del Trabajo" de Ana Amorós en "10 palabras clave sobre mujer" coordinado por Celia Amorós. Editorial Verbo Divino, 2002, pp. 257).

EMPODERAMIENTO

En la Declaración y Plataforma de Acción de Pekín de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing, en 1995, se define el empoderamiento como: " El empoderamiento y el avance de las mujeres,

hombres, individualmente o en comunidad con otras personas, y garantizándoles por tanto la posibilidad de realizar todas sus potencialidades en la sociedad y de configurar sus vidas de acuerdo con sus propias aspiraciones.

En palabras de Marcela Lagarde: "El empoderamiento de las mujeres no tiene nada que ver con una actitud revanchista' contra los hombres. Se quiere una

transformación en el acceso de las mujeres tanto a la propiedad como al poder, lo cual transforma las relaciones de género y es una precondition para lograr la equidad entre hombres y mujeres”.

ESPACIOS

El Espacio público se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio se han colocado los hombres tradicionalmente.

El Espacio doméstico, espacio de la “inactividad” donde tiene lugar el cuidado del hogar, la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes. En este espacio se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.

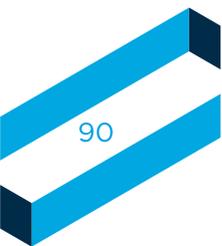
Y, por último, tenemos el Espacio privado, que como señala Soledad Murillo: “Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, la condición de estar consigo mismo de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de sí mismo”. En el caso de las mujeres tiende a confundirse con lo doméstico, hurtándoles ese espacio para sí.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Si los estereotipos en general son el conjunto de características que se atribuyen a un grupo humano (su aspecto, su cultura, sus costumbres), que sirve de factor generalizador para categorizar a las personas, negando su identidad individual, los estereotipos de género son los que responden a modelos, valores, comportamientos y actitudes definidos por el sexo de las personas sin tener en cuenta su individualidad.

FEMINISMO

“Movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII -aunque sin adoptar todavía esta denominación- y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación, y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo



de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación del sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquélla requiera”.

GÉNERO

Gerda Lerner, señala que el género “es la definición cultural de la conducta considerada apropiada a los sexos en una sociedad y en un momento determinados”.

Alicia Puleo sostiene que el género “es el carácter construido culturalmente, de lo que cada sociedad considera masculino o femenino”.

Joan W. Scott subraya que: “El género se concreta en las diversas prácticas que contribuyen a estructurar y dar forma a la experiencia. El género es una construcción discursiva y cultural de los sexos biológicos”.

El género y, en consecuencia, las relaciones de género son “construcciones sociales” que varían de unas sociedades a otras y de unos tiempos a otros, y por lo tanto, como tales, susceptibles de modificación, de reinterpretación y de reconstrucción. (Palabras para la Igualdad, Biblioteca Básica Vecina Vecinal)

Perspectiva de género

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política.

Indicadores de género

Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. La desagregación de los datos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.

IGUALDAD

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social. (100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998).

Igualdad de trato entre mujeres y hombres

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo. (Véase también “Discriminación directa” y “Discriminación indirecta”). (100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998).

Igualdad entre los sexos

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. (100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998)

Igualdad entre mujeres y hombres

Principio de igualdad de derechos y de trato entre hombres y mujeres. (Véase “Igualdad entre los sexos”). (100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998).

ÍNDICE DE POTENCIACIÓN DE GÉNERO (IPG)

El índice de potenciación de género (IPG) lo calcula el PNUD y se refiere a las oportunidades de las mujeres más que a su capacidad, y refleja las desigualdades de género en tres esferas fundamentales:

- Participación política y poder de adopción de decisiones, medidos en función de la proporción porcentual de hombres y mujeres que ocupan escaños parlamentarios.
- Participación económica y poder para adoptar decisiones, medidas mediante dos indicadores: participación porcentual de mujeres y hombres en cargos de legisladores, altos funcionarios y ejecutivos, y participación porcentual de mujeres y hombres en puestos profesionales y técnicos.

- Poder sobre los recursos económicos, medido por la estimación del ingreso proveniente del trabajo de mujeres y hombres.

ÍNDICE DE DESARROLLO RELATIVO AL GÉNERO (IDG)

Mide el logro de las mismas necesidades básicas que el IDH, pero tiene en cuenta las inequidades en el logro entre mujeres y hombres. La metodología empleada impone una penalización por inequidad, de forma que el IDG baja cuando los niveles de logro de un país bajan para hombres y mujeres, o cuando la disparidad entre sus logros respectivos crece.

A mayor disparidad de género en las necesidades básicas, menor es el IDG de un país comparado con su IDH. El IDG es simplemente el IDH descontado o ajustado a la baja, por la inequidad de género.

MAINSTREAMING

La definición de mainstreaming de género que se cita con más frecuencia en los documentos europeos es la concebida por Mieke Verloof como Presidenta del Grupo de Personas Expertas en Mainstreaming de Género del Consejo de Europa, grupo encargado de desarrollar el marco conceptual y las metodologías actuales en los trabajos preparativos de la Conferencia de Pekín: “El mainstreaming de género es la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos de las políticas, para que se incorpore una perspectiva de igualdad de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores que participan normalmente en la elaboración de las políticas” (Consejo de Europa, 1998: 15)

PLANES DE IGUALDAD

Estrategias encaminadas a lograr la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto y medio plazo. Las actuaciones implican a las diferentes entidades de la administración pública y a los agentes sociales. Dependiendo de su ámbito territorial de actuación existen Planes de Igualdad comunitarios, estatales, regionales y locales.

ROLES DE GÉNERO

Los roles de género son el conjunto de papeles y expectativas diferentes para mujeres y hombres que marcan la diferencia respecto a cómo ser, cómo sentir y cómo actuar. Algunos ejemplos: “Los hombres son fuertes e inteligentes mientras que las mujeres son débiles, cariñosas y habladoras”... “Llorar es de mujeres”, “los hombres son los que tienen que trabajar”, “conquistar es de hombres”, “las mujeres deben ser pacientes”... “El hombre debe ser el cabeza de familia y el principal proveedor de la economía familiar” “La crianza de hijas e hijos es cosa de las madres” “Un chef o un modisto tienen más prestigio social y económico que una cocinera o modista”.

SEXO

Corresponde a un hecho biológico, producto de la diferenciación sexual de la especie humana, que implica un proceso complejo con distintos niveles, que no siempre coinciden entre sí, y que son denominados por la biología y la medicina como sexo cromosómico, gonadal, hormonal, anatómico y fisiológico.

SOCIEDAD PATRIARCAL (PATRIARCADO)

Según Marcela Lagarde, el patriarcado se caracteriza por tres aspectos:

- A.** La oposición entre el género masculino y el femenino, asociada a la opresión de las mujeres y al dominio de los hombres en las relaciones sociales, normas, lenguaje, instituciones y formas de ver el mundo.
- B.** La ruptura y la rivalidad entre las propias mujeres, basado en una enemistad histórica en la competencia por los varones y por ocupar los espacios que les son designados socialmente a partir de su condición de mujeres.
- C.** El patriarcado se caracteriza por su relación con un fenómeno cultural conocido como machismo, basado en el poder masculino y la discriminación hacia las mujeres.

SORORIDAD

Amistad o afecto entre mujeres. Relación de solidaridad entre las mujeres, especialmente en la lucha por su empoderamiento. Agrupación que se forma

por la amistad y reciprocidad entre mujeres que comparten el mismo ideal y trabajan por alcanzar un mismo objetivo. (Real Academia Española de la Lengua, 2018).

TECHO DE CRISTAL

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes. (100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998).

VIOLENCIA DE GÉNERO

“Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”. Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres.

En la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Beijing (Pekín) en 1995, se reconoció que la violencia ejercida contra las mujeres es un obstáculo para la igualdad, el desarrollo y la paz de los pueblos, impidiendo que las mujeres disfruten de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFÍA DE LOS TÉRMINOS UTILIZADOS

- Comité para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa
- Guía para elaborar, implantar, y evaluar planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito local. Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, Dirección General de la Mujer, Junta de Castilla y León.
- Guía para introducir la Perspectiva de Género y Juventud. http://www.junta-deandalucia.es/agriculturaypesca/desarrollo/documentos/manual_13.pdf.
- Guía Europa Perspectiva de Género. Carrefour Europeo

- Clasificación Nacional de Ocupaciones, CON-94, cód.2939. Catálogo Nacional de Ocupaciones, Instituto Nacional de estadística, 1994.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres, Naciones Unidas, 1979.
- Declaración y Plataforma para la Acción de Pekín, IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Naciones Unidas, 1995.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD.
- 100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998.
- Lagarde, Marcela; Claves Feministas para la Autoestima de las Mujeres, Horas y Horas Editorial, Madrid, 2000.
- Amorós, Celia; 10 Palabras clave sobre Mujer, Editorial Verbo Divino, 2002.
- Sau, Victoria. Diccionario Ideológico Feminista, Icaria Editorial.
- Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal.
- Real Academia de la Lengua

II. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

- Carta Europea para la Igualdad entre Mujeres y hombres en la vida local, Consejo de Municipios y Regiones de Europa, París.
- Documento marco para la gestión de las políticas locales de Igualdad, FEMP, Madrid 2006.
- Guía para elaborar planes locales de igualdad, FEMP, Madrid, 2007.
- Guía para sensibilizar y prevenir desde las entidades locales la violencia contra las mujeres, FEMP, Madrid 2007.
- Guía para elaborar, implantar y evaluar planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito local, Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, Dirección General de la Mujer, Junta de Castilla y León.
- Protocolo marco de actuación profesional para casos de Violencia de Género

en Castilla y León, Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, Valladolid, 2008.

- Directrices de funcionamiento en Castilla y León del modelo de atención integral a las víctimas de violencia de género «Objetivo Violencia Cero», Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, BOCYL nº 178 de 14 de septiembre de 2015.
- Guía de recursos para víctimas de violencia de género de la provincia de Palencia, Consejería de familia e Igualdad de oportunidades de la Junta de Castilla y León.
- Plan de formación en violencia de género para profesionales 2011-2022, Consejería de familia e Igualdad de oportunidades de la Junta de Castilla y León.
- Pacto Social contra la violencia de género en Castilla y León, Consejería de familia e Igualdad de oportunidades de la Junta de Castilla y León.
- Estudio "Mujeres Víctimas de Violencia de Género en el Medio Rural", FADE-MUR, Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género, Centro de Publicaciones, Ministerio de Igualdad, Madrid, 2020.
- Impacto de la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres en la representación de Mujeres en el ámbito local. Madrid, 2009.
- Guía para la elaboración de Informes con Impacto de Género. Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha
- Guía de intervención integral contra la violencia de Género, Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, 2008
- Guía práctica para la incorporación de la perspectiva de género, Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

III. DIRECCIONES DE INTERÉS

Teléfono 016 - 016 online

El Ministerio de Igualdad, por medio de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, presta el Servicio telefónico de información y de asesoramiento jurídico en materia de violencia de género, a través del número telefónico de marcación abreviada 016. Además, las consultas se pueden dirigir por correo electrónico al servicio 016 online: 016-online@mscbs.es.

Teléfono de información a la mujer en Castilla y León



NACIONAL

- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
www.inmujer.gob.es
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad:
www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es
- Escuela Virtual de Igualdad:
www.escuelavirtualigualdad.es
- Igualdad en la empresa:
www.igualdadenaempresa.es

AUTONÓMICO

• Consejería de familia e igualdad de oportunidades:



• Sección de Familia en la Web de la Junta de Castilla y León



• Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Castilla y León



• Modelo Objetivo Violencia Cero



DIPUTACION PROVINCIAL DE PALENCIA

Servicios Sociales
Avenida San Telmo, 34004 Palencia
Tel: 979 165 990
serviciossociales@diputaciondepalencia.es

AYUNTAMIENTO DE PALENCIA

Concejalía de Igualdad de Oportunidades, Familia y Mujer.
Calle Mayor, nº 7. Palencia.
Tel: 979 718 162 / 979 718 241
concejaliadelamujer@aytopalencia.es

SUBDELEGACIÓN DE GOBIERNO

Avda. Casado de Alisal nº4, 34001, Palencia.
Teléfono: 979 999 000

DIRECTORIO DE CEAS EN LA PROVINCIA DE PALENCIA

AGUILAR DE CAMPOO

C/ La Calleja 24. 34800. Aguilar de Campoo. 979 12 58 97

ASTUDILLO

FRÓMISTA

C/ Nueva 4. 34450. Astudillo. 979 82 23 96

Ayto. Monzón de Campos. Plaza Mayor 1. 34410. Monzón de Campos 979 80 84 61

BALTANÁS

TORQUEMADA

Ayto. de Torquemada. Plaza España 1. 34230. Torquemada. 979 80 02 41

Ayto. de Baltanás. Plaza España 1. 34240. Baltanás. 979 79 06 11

CARRIÓN DE LOS CONDES

OSORNO

Casa de Cultura. Ayto. de Carrión de los Condes. Plaza Condes de Carrión s/n. 34120. Carrión de los Condes. 979 88 10 94

Ayto. de Osorno. Plaza Abilio Calderón 9. 34460. Osorno 979 15 02 41

CERVERA DE PISUERGA

LA PERNÍA

Edificio La Casona. C/ Gutiérrez de Mier 1. 34840. Cervera de Pisuerga. 979 87 07 76

GUARDO

C/ Santa Bárbara s/n. 34880. Guardo. 979 85 20 54

HERRERA DE PISUERGA

ALAR DEL REY

Paseo de los Tilos 1. 34400. Herrera de Pisuerga. 979 14 03 11

PAREDES DE NAVA

VILLADA

Ayto. de Paredes de Nava. Plaza San Francisco 1. 34300. Paredes de Nava 979 83 03 75

Ayto. de Grijota. Plaza Mayor 1. 34192. Grijota. 979 83 03 75

SALDAÑA

Ayto. de Saldaña. Plaza Ayuntamiento 1. 34100. Saldaña. 979 89 02 62

MANCOMUNIDAD DE CERRATO

Ayto. de Venta de Baños. Plaza Constitución 1. 34200. Venta de Baños. 979 77 08 68

Ayto. de Dueñas. Plaza España 1, 1º Planta Drcha. 34210. Dueñas. 979 78 00 01

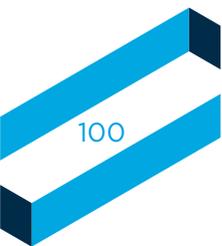
Ayto. de Villamuriel. Avda. Aguilera 7. 34190. Villamuriel. 979 776 191

VILLARRAMIEL

Avda. José Herrero Nieto s/n. 34340. Villarramiel. 979 83 74 11

* Para obtener más información sobre los CEAS, consultar el siguiente enlace:





OTRAS ASOCIACIONES DE INTERÉS

Incluimos en este apartado a las asociaciones de mujeres que pertenecen al Consejo Provincial de la Mujer, así como a aquellas que han concurrido a las últimas convocatorias de subvenciones en este ámbito de la Diputación de Palencia y a aquellas que desarrollan programas de mujeres en la provincia de Palencia y contribuyen con sus acciones a lograr la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género. No obstante, se trata de un directorio abierto y flexible que podemos ir completando en la medida que recibamos información de otras asociaciones existentes en la provincia.

1) CONSEJO PROVINCIAL DE LA MUJER:

AMFAR-ASAJA: C/ Felipe Prieto nº 8,34001, Palencia.:979752344

AS. MUJERES “CARMEN MONTES”: C/ Don Sancho nº 11, Entreplanta, 34001 Palencia Teléfono: 979715105

ASOCIACIÓN MUJERES EN IGUALDAD: Teléfono: 650204067

EMPRESARIAS PALENCIA: Plaza de los Juzgados nº4 , 3ª planta, 34001, Palencia. Teléfono: 979702528

FEMUR: Teléfono: 607246537

2) ASOCIACIONES DE ÁMBITO PROVINCIAL QUE TRABAJAN POR LA IGUALDAD Y EN PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Asociación de Mujeres con Discapacidad de Palencia-AMUDIS: Centro de Día San Juanillo, C/Los Robles nº 9,34003, Palencia. Tfno:979701446

Asociación Nuevo Horizontes: Paseo de la Julia n1, Entreplanta B, 34002, Palencia. Teléfono 979723620

Asociación Palentina Redmadre: Avda. San Telmo s/n, 1º Izqda., 34004, Palencia. Teléfono 693652808

Cáritas Palencia: 979743035

CERMI-Mujer CyL: C/ Muro nº 16, 47004 Valladolid. Teléfono 983300888

Cruz Roja Palencia: Calle Cruz Roja nº 5, 34003, Palencia. Teléfono: 979700507

3) ASOCIACIONES DE MUJERES Y ASOCIACIONES CON PROGRAMAS DE MUJER, IGUALDAD, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

AGUILAR DE CAMPOO

Asociación de Amas de Casa de Aguilar de Campoo. Aguilar de Campoo
Asociación de Encajeras de Aguilar de Campoo. Aguilar de Campoo
Asociación Tejiendo Cambios Por la Igualdad. Aguilar de Campoo
Asociación Spacio Abierto. Aguilar de Campoo
Asociación de Mujeres de "Barruelo de Santullán". Barruelo de Santullán

ASTUDILLO - FRÓMISTA

Asociación de Mujeres "Ntra. Sra de las Fuenes". Amusco
Asociación de Mujeres "La Ribera de Pisuerga". Itero de la Vega
Asociación de Mujeres "Virgen de la Vega". Melgar de Yuso
Asociación de Mujeres "El Castillo de Monzón". Monzón de Campos
Asociación de Mujeres "Virgen del Prado". San Cebrián de Campos
Asociación de Mujeres "La Aljama de Frómista". Frómista
Asociación de Mujeres "Santa María de la Cabeza". Marcilla de Campos

BALTANÁS - TORQUEMADA

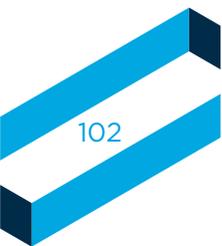
Asociación Cultural "Virgen de Revilla". Baltanás
Asociación de Amas de Casa "Virgen de la Vega". Villahán

CARRIÓN - OSORNO

Asociación de Mujeres "Santiago". Calzada de los Molinos
Asociación de Mujeres "Virgen de Belén". Carrión de los Condes
Asociación de Mujeres "Ntra. Sra. del Rebollar". Villamoronta
Asociación de Mujeres "Villa de los Olmos". Villoldo
Asociación de Mujeres "La Puebla". Población de Campos

GUARDO

Asociación de Mujeres Gitanas Payas Romí UNidas. Guardo
Asociación de Mujeres Brezo. Guardo
Asociación de Amas de Casa "Guardo". Guardo
Asociación de Mujeres San Román de Entrepeñas. Santibañez de la Peña



HERRERA DE PISUERGA

Asociación de Mujeres "Nacimiento del Canal de Castilla". Alar del Rey

Asociación de Mujeres "Cuestalanasa". Villameriel

Asociación de Mujeres "Santa Ana". Herrera de Pisuerga

PAREDES DE NAVA

Asociación de Mujeres "Santa María". Becerril de Campos

Asociación de Mujeres del Valle del Retortillo. Valle del Retortillo

Asociación de Mujeres de Villada. Villada

Asociación de Mujeres "San Marcos". Paredes de Nava

Asociación de Mujeres "Pueblo Nuevo". Cascón de la Nava

SALDAÑA

Asociación Socio-Cultural "Santa Águeda". Buenavista de Valdavia

Asociación de Desarrollo Mujer Rural Vega-Valdavia. Saldaña

Asociación Socio-Cultural "de Mujeres Rurales". San Martín del Obispo

Asociación Socio-Cultural de Mujeres de "Sta. Olaja de la Vega". Santa Olaja de la Vega

Asociación Socio-Cultural de Mujeres de Santervás de la Vega. Santervás de la Vega

Asociación de Mujeres "Valle y Loma" de Villasur. Valcabadillo

Asociación Socio-Cultural de Mujeres "Villaluenga de la Vega". Villaluenga de la Vega

Asociación de Mujeres "Villaproviano Rural". Villaproviano

Asociación Cultural San Pelayo. Villapun

Asociación de Mujeres "Fuentelapiedra". Villosilla de la Vega

Asociación de Mujeres Rurales Fademur. Saldaña

VENTA DE BAÑOS

Asociación "Virgen del Monte". Cevico de la Torre

Asociación "Mujer Rural". Soto de Cerrato

Asociación "Virgen de la Paz". Castrillo de Onielo

VILLARRAMIEL

Asociación de Mujeres Doña Berenguela. Autillo de Campos

Asociación de Mujeres "Virgen del Coso". Frechilla

Asociación de Amas de Casa de "Villarramiel". Villarramiel
Asociación de Mujeres Rurales "La Cruz". Pedraza de Campos
Asociación de Amas de Casa "El Pino". Autilla del Pino
Asociación de Mujeres "La Maza". Mazariegos
Asociación de Mujeres "Estrella de Campos". Fuentes de Nava

IV. REGLAMENTO DEL CONSEJO PROVINCIAL DE LA MUJER

EXPOSICION DE MOTIVOS

El principio Constitucional de que todos somos iguales y gozamos de los mismos derechos constituye uno de los principios rectores de la Democracia y del estado de Derecho, cuyo disfrute exige un desafío positivo y dinámico para toda la sociedad. Integrar políticas de género supone planificar, programar y evaluar actuaciones que en materia de Igualdad de Oportunidades y promoción de las mujeres estén dispuestas a asumir las administraciones competentes.

El art. 14 de la Ley 18/88, de 28 de diciembre, de Acción Social y Servicios Sociales, proclama "Se actuará también en la prevención y eliminación de cualquier discriminación por razones de.....sexo.....".

La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León incluye entre sus objetivos la implicación de la sociedad en su conjunto en la adopción de medidas de acción positiva que impulsen la incorporación de la mujer en el ámbito político, social, económico, laboral y cultural de la Comunidad Autónoma, encomendado a las Diputaciones Provinciales y a los Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes el fomento de la participación y presencia de la mujer en la vida política, social, económica y cultural en sus respectivos ámbitos de competencia, y posibilitando en su artículo 26 la constitución de Consejos de la Mujer en el marco de actuación competencial de las respectivas Entidades Locales, como Organos de participación y consulta.

La Construcción de una sociedad democrática, justa, equitativa y libre, exige una plena presencia femenina en todos los sectores sociales. A esta necesidad

responde la Creación del Consejo Provincial de la Mujer, cuyo funcionamiento, competencias y composición es preciso regular.

Con el Consejo Provincial de la Mujer se establece un cauce de comunicación y colaboración de la Administración Pública Provincial con el movimiento asociativo de mujeres para posibilitar su participación en todos aquellos temas que les afecten en materia de Igualdad de Oportunidades.

Las asociaciones de mujeres han realizado y siguen realizando actividades en favor de las mujeres y suponen el mejor cauce para que estas se impliquen y participen en la sociedad permitiendo que se expresen colectivamente, decidan sus prioridades y las defiendan.

El esfuerzo que las mujeres vienen realizando para agruparse y salir de su aislamiento debe ser apoyado, entendiéndolo como medida necesaria para facilitar la participación de las mujeres en la vida social, económica, política y cultural estableciendo los cauces más adecuados para conseguir dicho fin.

La creación de este Consejo responde a la finalidad de canalizar la participación de las mujeres y de sus asociaciones y desarrollar funciones de informe y propuesta en relación con las iniciativas provinciales referidas a la mujer.

Teniendo en cuenta que el artículo 11 de la citada Ley 1/2003 atribuye competencias a las Entidades Locales, distinguiendo entre las Diputaciones Provinciales y los Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes, el Consejo Provincial, y consecuentemente su Reglamento regulador, excluirá de su ámbito de actuación al Municipio de Palencia, único que en esta provincia cuenta con más de 20.000 habitantes.

TITULO I - NATURALEZA Y FUNCIONES.

Artículo 1º.

El Consejo Provincial de la Mujer es un órgano colegiado constituido por la Diputación de Palencia, de naturaleza consultiva, no vinculante, especializado o sectorial, con la finalidad de promover la igualdad de oportunidades para la mujer y canalizar la participación de ésta y de sus asociaciones en los asuntos provinciales que les afecten y sean sometidos a su información.

Artículo 2º.

El ámbito de actuación del Consejo Provincial de la Mujer es la provincia de Palencia, con exclusión del Municipio de Palencia, por lo que en todas sus previsiones quedarán excluidas las asociaciones cuya actuación se circunscriba a dicho Municipio.

La sede del Consejo Provincial radicará en las oficinas provinciales o dependencia que se designe al efecto.

Artículo 3º.

El Consejo Provincial de la Mujer desarrollará exclusivamente funciones de informe y, en su caso, propuesta, en relación con las iniciativas provinciales relativas a la mujer.

Más concretamente, serán funciones del Consejo:

- a)** Fomentar la colaboración entre entidades públicas y privadas que trabajen a favor de la Igualdad de Oportunidades.
- b)** Facilitar la participación activa de las mujeres a través de su movimiento asociativo en la definición, aplicación y seguimiento de las políticas en materia de Igualdad.
- c)** Proponer iniciativas y líneas de reorientación y mejora de los programas en el campo de la Igualdad.
- d)** Canalizar hacia la Diputación en materia de Igualdad las sensibilidades y demandas sobre los temas de mujer, así como los resultados e impacto de los programas existentes.
- e)** Elaborar informes referidos a la situación y perspectivas de la Igualdad de Oportunidades y medidas necesarias para avanzar en esta materia.
- f)** Promover el conocimiento y necesidades de las mujeres en el ámbito rural.
- g)** Favorecer el diálogo y la participación activa en el desarrollo rural.
- h)** Constituirse en foro de debate, discusión e informe sobre temas de la mujer.
- i)** Recibir de la Administración Provincial la información necesaria para el cumplimiento de sus objetivos y funciones.

- j) Conocer el plan de actividades y la memoria anual de la Diputación Provincial en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- k) Cualesquiera otras que de forma directa o indirecta afectan a las condiciones de vida y convivencia del conjunto de las mujeres.

TÍTULO II.- COMPOSICION, RENOVACION Y ATRIBUCIONES.

Artículo 4º.

El Consejo estará presidido por la Diputada Delegada de Servicio de Mujer.

Artículo 5º.

El Consejo Provincial de la Mujer estará integrado por los siguientes miembros:

- a) La Diputada Delegada del Área de Asuntos Sociales y Mujer.
- b) Dos representantes del Grupo de Gobierno de la Diputación Provincial, designados por su Portavoz.
- c) Un representante de cada uno de los restantes Grupos Políticos de la Diputación Provincial, designados por sus respectivos Portavoces.
- d) Un representante de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León del sector de actuación mujer.
- e) Una representante de las asociaciones u organizaciones profesionales de mujeres del ámbito provincial en el sector agrario, designada por dichas asociaciones.
- f) Tres representantes de asociaciones de mujeres que se encuentren inscritas en el Registro correspondiente de la Comunidad Autónoma de C. y L., que desarrollen su actividad en la provincia, que cuenten con un mínimo de 200 afiliadas y un mínimo de 2 años de funcionamiento. Cada una de las tres representantes, designadas por las propias asociaciones, lo será de cada una de las tres zonas de la provincia en que a efectos operativos se agrupan los CEAS: Norte (Guardo, Aguilar, Cervera y Herrera), Centro (Carrión-Osorno, Astudillo y Saldaña) y Sur (Paredes, Torquemada, Villaramiel y Venta de Baños-Dueñas).
- g) Dos representantes de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito provincial, que cuenten con una organización o estructura diferen-

ciada dedicada expresamente al colectivo de la mujer, designados por las propias organizaciones.

h) Dos representantes de asociaciones u organizaciones de mujeres de carácter empresarial actuantes en el ámbito provincial, que cuenten con una organización o estructura diferenciada dedicada expresamente al colectivo de la mujer, designadas por dichas asociaciones.

i) Dos técnicos del departamento de Acción Social, actuando uno de ellos como secretario con voz y voto, designados por la Presidencia del Consejo.

Artículo 6º.

Cada miembro del Consejo tendrá un suplente, designado conforme se establece en los artículos 5º. y 7º., que tendrá los mismos derechos cuando sustituya el titular.

Artículo 7º.

Al objeto de participar en la constitución del Consejo, los grupos, Consejería, asociaciones y organizaciones a que se refiere el artículo 5º remitirán a la Presidencia del Consejo, dentro de los treinta días siguientes a la publicación de este Reglamento, la designación de sus respectivos representantes y de sus suplentes, indicando el domicilio a efectos de notificación.

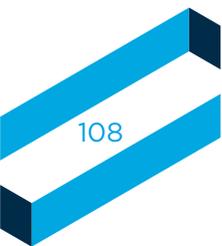
Artículo 8º.

Cuando por la naturaleza de los asuntos a tratar el Consejo lo estime oportuno, podrá invitar a personas expertas o conocedoras de aquellos, a fin de que aporten sus conocimientos o asesoramiento, interviniendo con voz pero sin voto.

Artículo 9º.

Los miembros del Consejo cesarán:

1.- Con ocasión de la renovación de la Corporación Provincial, como consecuencia de la celebración de elecciones municipales, si bien podrán ser ratificados por sus respectivas asociaciones, corporaciones u organización.



- 2.- Por revocación del mandato o nombramiento conferido.
- 3.- Por renuncio expresa o incapacidad permanente.
- 4.- Por inhabilitación para cargos públicos.

Artículo 10°.

Corresponden al Presidente del Consejo Provincial de la Mujer las siguientes atribuciones:

- a) Representar legalmente al Consejo.
- b) Formar el orden del día de las sesiones.
- c) Convocar, presidir, suspender y levantar las sesiones, dirigir los debates y dirimir los empates de las votaciones con el voto de calidad.
- d) Requerir la presencia del personal de la Diputación a efectos de asesoramiento e información cuando, por los asuntos a tratar, lo estime conveniente.

TITULO III.- FUNCIONAMIENTO Y REGIMEN INTERIOR.

Artículo 11°.

El Consejo Provincial de la Mujer se reunirá al menos una vez al año en sesión ordinaria y, en sesión extraordinaria, siempre que su Presidente, a iniciativa propia o a propuesta de un tercio de sus miembros, lo estime necesario

Artículo 12°.

El orden del día de las sesiones será fijado por el Presidente del Consejo, así como la fecha y hora de las mismas.

La convocatoria de cada sesión se cursará a los miembros del Consejo con una antelación de al menos dos días hábiles a su celebración, salvo si existen razones de urgencia apreciadas por la Presidencia que no permitan convocarla con dicha antelación, en cuyo caso se incluirá como primer punto del orden del día el pronunciamiento sobre la urgencia y, si no fuese aceptada, se levantará la sesión inmediatamente.

Sólo se podrán tratar asuntos no incluidos en el orden del día cuando previamente sean declarados de urgencia, declaración que deberá ser ratificada por acuerdo de los miembros asistentes.

Artículo 13°.

Se considerará válidamente celebrada la sesión cuando asista en primera convocatoria la mayoría de sus miembros, y, en segunda convocatoria, automáticamente media hora más tarde, cualquiera que sea el número de asistentes, siempre que estén presentes el Presidente, el secretario y un miembro de Consejo o las personas que les sustituyan.

Artículo 14°.

Los acuerdos del Consejo Provincial se adoptarán por mayoría simple de los asistentes a las sesiones.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- En lo no previsto en este Reglamento se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora del Régimen Local.

Segunda.- El presente Reglamento entrará en vigor una vez publicado en el Boletín Oficial de la Provincia y transcurrido el plazo previsto en el art. 65.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local.

CONSEJO PROVINCIAL DE LA MUJER

- 1- Acuerdo plenario aprobando inicialmente la creación del Consejo Provincial de la Mujer y su Reglamento.
- 2- Información pública durante 30 días.
- 3- Aprobación definitiva.
- 4- Publicación y entrada en vigor.



**Diputación
DE PALENCIA**



**CONSTRUYENDO
JUNT@S**



Diputación
DE PALENCIA

